

La synergie des sources du droit pour la protection de la santé des salariés

- Le droit contractuel du travail est imprégné **par la nécessité pour l'employeur de préserver la santé du salarié** au-delà de l'exécution du contrat de travail .
- La personne du salarié , **dans le respect de son intégrité physique et mentale** est englobée dans la relation contractuelle.
- Les sources du droit ont pris en compte les nouvelles organisations du travail , l'intensification du temps de travail, l'augmentation de la charge mentale et **leur impact possible** sur la santé des salariés

Les parties au contrat, également débiteurs et créanciers de santé au travail

- Pour donner aux salariés **de plus grandes garanties en prévention et en réparation** :
(indemnisation de préjudices liés à la dégradation de la santé physique et mentale)
- Et aux entreprises **de plus grandes responsabilités** associées à la préservation de la santé.

La notion de santé mentale au travail

- **Pas de définition juridique** de la notion de santé mentale mais les tribunaux s'immiscent dans la vie des entreprises dès que la santé des salariés est susceptible d'être affectée .
- **Certains risques font l'objet d'un traitement juridique** : les harcèlements , les causes d'un sur stress pour les salariés, **et les garanties de droits à la protection de la sécurité et de la santé physique et mentale.**
- Emergence de la notion de « **bien être au travail** »

Les sources conventionnelles européennes et en droit interne

- L' accord cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004
- La directive européenne du 12 Juin 1989 sur la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé au travail
- La loi du 17 janvier 2002 de modernisation sociale introduisant la notion de santé mentale au travail
- L' accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail
- Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail
- Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 étendu par arrêté du 15 avril 2014 sur la qualité de vie au travail et l'égalité professionnelle

Les sources légales et réglementaires

- Le code du travail : la loi du 31 décembre 1991
- **Art L 4121-1 : obligation de résultat**
- **Art L.4121-2 L.4121-3 : devoir général de prévention**
principes généraux de prévention dans une obligation de construction d'une stratégie de prévention.
- Les sources internes : règlement intérieur le document unique et la fiche d'entreprise.
- Le renforcement des IRP : le droit d'alerte des DP et le renforcement du rôle du CHSCT.

Les jurisprudences sociales de la Cour de Cassation et le primat de la santé au travail

- La jurisprudence donne **le cadre d'interprétation** des lois relatives à la réglementation de certains risques psychosociaux :
- **Les conditions de responsabilité** de l'Entreprise avec le **contrôle de la charge de travail, l'obligation de résultat, et la faute inexcusable** .
- **Les périmètres** des harcèlements au travail le principe du respect de la dignité et le principe de non discrimination et de l'égalité professionnelle.

Le contrôle des accords collectifs de forfait

Cas. soc. 12 mars 2014 Cas. soc. 14 mai 2014

- L'accord collectif doit prévoir un contrôle de la charge de travail et de sa répartition *au fil de l'eau* (entretiens périodiques)
- *Une convention de forfait en jours doit fixer le nombre précis de jours travaillés et exige d'un entretien spécifique annuel portant sur la charge de travail du salarié l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle ainsi que sur la rémunération du salarié* Art L 3121-46 du code du travail (loi du 20 Août 2008)
- entretien obligatoire *même pour les conventions de forfait signées avant la loi de 2008.*

Les conséquences du contrôle sur les conventions de forfait

Cas. soc 13 nov.2014

- Les conventions de forfait jour doivent être prévues par un accord collectif dont les stipulations assurent **la garantie du respect des durées maximales du travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.**
- Le contrôle ne peut être délégué au titulaire de la convention **car il s'agit d'une prérogative patronale**
- **Les charges de travail doivent rester « raisonnables »**
- Conséquence de l'appréciation des juges sur le risque pour la santé des salariés : **la nullité de la convention individuelle de forfait** ... prononcée par les juges du fond.

L'obligation de sécurité de résultat

- L'employeur est tenu **d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs**
- **Art L.4121-1 code du travail** : L'employeur **doit** prendre les mesures nécessaires pour assurer **la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.** et **l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.**
- *Cas. soc 2 février 2002 « les arrêts amiante »*
- *Cas. soc 29 juin 2005 « le tabagisme passif »*
- *Cas. Soc 6 oct. 2010 « Insuffisance de mesures arrêtées par la Direction à l'origine d'un sentiment d'insécurité et d'inconfort »*
- *Cas.soc. 19 oct. 2011. « le harcèlement moral »*

Le contrôle de la charge de l'activité globale

Arrêt Cour d'Appel Versailles 19 mai 2011

Arrêt Cour d'Appel de Paris 30 Juin 2011

Le juge **reconnait la responsabilité de l'entreprise avec faute inexcusable :**

- quand le salarié est en **sur stress avec surcharge de l'activité et méconnaissance par l'employeur de la charge du travail globale du salarié** et en plus des signes de dégradation de sa santé au travail avec difficultés relationnelles visibles et signes donnés de détresse et d'isolement
- Quand le salarié est exposé à une situation «**objectivement stressante** » avec **charge de travail objectifs irréalisables** et difficultés relationnelles avec la hiérarchie.
- le juge retient un lien de causalité **suffisant (et non exclusif) entre la dégradation de la santé au travail et la surcharge de travail pour admettre la responsabilité de l'entreprise avec faute inexcusable .**

Le contrôle de l'évaluation des RPS préalablement aux réorganisations

Cas. soc 5 mars 2008 TGI Paris 5 juillet 2012 Cour d'appel Paris 13 Déc.2012

- **L'identification permettant l'évaluation des RPS** fait partie de l'obligation de prévention des risques pesant sur l'employeur
- L'employeur ne peut mettre en place une nouvelle organisation du travail **compromettant la santé et la sécurité des salariés** avant d'avoir élaboré le projet sous l'angle des facteurs de risques psychosociaux: la charge de travail et les moyens donnés ou maintenus pour y faire face.

La constitution du harcèlement moral

Aucun salarié ne doit subir:

les agissements répétés de harcèlement moral qui ont **pour objet ou effet:**

- une dégradation des conditions de travail
- susceptible de porter atteinte à ses droits **et à sa dignité**
- **d'altérer sa santé physique ou mentale ***
- ou de compromettre son avenir professionnel .
- Art L 1152-1 du code du travail Art 222-33-2 du code pénal

L'ÉLARGISSEMENT DE LA NOTION PAR ACCORD

Les agissements s'expriment pas des **comportements inacceptables** par plusieurs formes d'ordre physique psychologique et ou sexuel exercés entre collègues supérieurs et subordonnés ou par des tiers, abus , menaces **et humiliations** répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail. A. N. I. du 26 mars 2010

Les certificats médicaux laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral

Cas soc 13 NOV 14

L'obligation de sécurité de résultat spécifique et l'élargissement de la notion de harcèlement

- L.1152-4 du code du travail : l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.
- ✓ L'établissement **d'agissements répétés** sur une longue durée et **l'intention de nuire** ne sont plus des éléments constitutifs.
- ✓ Le harcèlement est aussi généré **par les méthodes de management collectives attentatoires aux droits et à la dignité.**
- ✓ ou d'un environnement de travail créant une **pression ou un stress** excessif car ayant un impact sur la santé des salariés *Cas. Soc 10 nov. 2009.*

La définition du harcèlement sexuel

LOI DU 6 AOUT 2012

- Aucun salarié ne doit subir des faits:
- soit de harcèlement sexuel constitué par des **propos comportements à connotation sexuelle répétés** qui
- soit portent atteinte à sa **dignité** en raison de leur caractère dégradant et humiliant
- soit créent à son encontre une situation humiliante intimidante ou offensante.
- soit assimilé au harcèlement sexuel consistant en toute forme de pression **grave, même non répétée**, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle au profit de l'auteur ou d'un tiers. *Art L 1153 du code du travail*
- Reconnaissance par la loi de la « **particulière vulnérabilité** » de salariés résultant de la précarité de sa situation économique et sociale.