



DROIT La loi oblige les entreprises à évaluer et à prévenir les risques professionnels.

Les bons outils pour dépister les risques psychosociaux

Un directeur financier a vu son état moral se dégrader à la suite d'une surcharge de travail conjuguée à un manque de moyens pour y faire face. S'y ajoutait une difficulté à échanger au sein de son entreprise. De tels symptômes sont susceptibles d'entraîner une dépression qui, dans ce contexte, serait reconnue comme maladie professionnelle imputable à l'employeur, voire au dirigeant. Ces dégâts auraient pu être évités si l'entreprise avait mis en place un système efficace de prévention et de détection des risques psychosociaux (RPS), qui regroupent notamment le harcèlement, le stress et l'épuisement (burn-out). Comment l'élaborer ? Quels acteurs y associer ? Réponses avec Christophe Ayela, avocat et auteur d'un guide juridique des RPS (consultable sur www.praevens.fr).

1. INFORMER
Apparus avec la loi de modernisation sociale de 2002, les RPS sont reconnus en justice dès lors que la « santé mentale » est exposée ou en danger. A cet égard, « l'employeur joue un rôle central dans les mécanismes de prévention qu'il doit mettre en place », souligne Christophe Ayela. A commencer par l'information. Depuis le 8 août 2012, les entreprises de plus de 20 salariés doivent afficher sur les lieux de travail les articles du Code pénal relatifs au harcèlement moral et sexuel. Mais ce n'est pas tout. L'employeur doit rendre accessible à son personnel le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duer) prévu par l'article R 4121-1 du Code du travail (CT). Cet outil, obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 1 salarié, a pour but de détecter les situations à risque et de les traiter avant qu'elles n'affectent la santé

des employés et ne déclenchent, par ricochet, une condamnation quasi inéluctable de l'employeur, responsable de son inaction préventive (article L 4121-1 du CT). Le Duer comporte deux volets : le premier est destiné à identifier et à évaluer les sources potentielles de RPS. Le second propose, à partir de ce bilan, un plan de prévention et des méthodes garantissant une meilleure protection de la santé des personnes exposées.

2. DIAGNOSTIQUER
Et si la source du stress résidait dans une pression trop forte liée à la réorganisation de l'entreprise ou encore dans un conflit entre deux salariés ? Seul un Duer bien rédigé pourra le diagnostiquer. Mais comment, faute de grille unique d'analyse, cerner l'état psychologique de personnes dont chacune a son histoire, son ressenti et sa capacité de résilience ? « Certaines entreprises procèdent par indicateurs tenant compte du taux d'absentéisme. Mais cela est insuffisant, faute de pouvoir identifier la cause exacte du problème », observe M^e Ayela. Une solution plus adaptée est de soumettre aux salariés un questionnaire confidentiel et anonyme, rédigé par un spécialiste. « Une mauvaise définition du poste ou du plan de carrière d'un salarié peut en effet générer une frustration récurrente qui ne sera pas perçue comme telle si la question est mal rédigée », note M^e Ayela. En outre, l'externalisation de cette tâche à un tiers de confiance garantissant la neutralité, l'impartialité et la confidentialité permet d'éviter les craintes de représailles et de libérer la parole.

3. AGIR
Elaborer un plan d'action est un exercice délicat. Son contenu ne sera pas le même si, par exemple, le

stress touche l'ensemble d'un service ou seulement quelques personnes. Par ailleurs, une prévention purement technique, telle que le réaménagement des locaux, ne suffit pas. Le plan doit aussi prévoir des mesures organisationnelles, et notamment des formations pour les managers, mais aussi répondre aux situations individuelles de tension. A qui confier la gestion d'une crise vécue individuellement ? « A des personnes formées à l'écoute et à l'action telles que des médiateurs neutres et confidentiels », conseille M^e Ayela. Si la situation est complexe, un psychologue peut prendre le relais pour estimer le degré d'urgence et orienter la personne vers l'interlocuteur idoine. Vient ensuite le médecin du travail, qui peut proposer des mesures individuelles telles qu'une mutation de poste. « Le pire est de laisser la situation empirer, prévient M^e Ayela. Même un simple avertissement au responsable, tel qu'une mise à pied, peut suffire. Plus l'entreprise mettra en place une prévention efficace, plus son système de défense sera crédible devant un juge. »

LAURENCE NEUER

À RETENIR

- Les 4 étapes clefs du Document unique d'évaluation des risques : évaluer les risques individuels, élaborer un plan d'action, le mettre en œuvre et évaluer les résultats.
- Une amende de 1.500 euros sanctionne le fait de ne pas transcrire ou mettre à jour annuellement le Duer.
- Le Duer doit être révisé à chaque événement (restructuration, déménagement) pouvant impacter la charge de travail, la vie privée, etc.

REDACTEURS : MÉLISSE BICCHIERI / PHOTODISC

