



émergences

formation conseil expertises

**Les instances du personnel
face aux
Risques Psychosociaux (RPS)**

**RISQUE
GRAVE**

Les risques psychosociaux : une question centrale pour les CHSCT et le CSE

Le travail est un lieu où les salariés engagent leur santé pour le meilleur et trop souvent pour le pire. Même si le travail est souvent susceptible de contrevenir à la santé, le lien travail-santé n'est pas fatalement un rapport dégradé sauf à considérer que le travail serait en soi pathogène. C'est pourquoi ce lien est historiquement au cœur d'un espace dynamique de luttes, où se conquiert en permanence un équilibre entre construction de la santé et besoins du travail.

Si les risques traditionnellement associés au travail n'ont pas disparu, loin s'en faut, en témoignent les statistiques des accidents du travail et des maladies professionnelles, d'autres risques plus sournois, plus difficiles à identifier, viennent s'y ajouter et même les supplanter sur la scène médiatique du fait du caractère dramatique de leurs conséquences. Souffrance au travail, stress, harcèlement moral, regroupés sous l'expression équivoque de risques psychosociaux, sont le plus souvent associés aux exigences supposées d'un libéralisme économique avide et sans entraves, pour lequel tout doit être mobilisé pour faire toujours plus vite, davantage de profit. Réformes, délocalisations, restructurations, réorganisations, suppressions d'emplois... sont devenues la réalité d'entreprises « flexibles et innovantes » de par le mouvement de leurs structures et la dissolution de leurs frontières mais d'où n'ont pas disparu une hyper sollicitation et un usage excessif des êtres humains.

Ces pratiques de gestion imposent des formes d'organisation du travail, elles engendrent une déstabilisation massive des individus et des collectifs et jouent sur la crainte de la perte de l'emploi et de la précarité pour asseoir une autorité qui tient lieu de légitimité et s'impose comme norme. L'intensification du travail et l'essor de la précarité se conjuguent donc dans la progression de la souffrance au travail.

Ainsi, aux souffrances physiques qui ne sont pas en recul, s'en ajoutent d'autres, psychiques celles-là, ayant trait à la dignité et à l'estime de soi. Leur analyse est complexe car elles sont difficilement objectivables et donc rétives à tout étalonnage, ce qui favorise leur déni ou leur renvoi dans la sphère privée ou psychique de l'individu. Pourtant la prévention et l'élimination de ces risques exigent de bien comprendre le contexte dans lequel ils s'expriment, d'en débusquer les ressorts et mécanismes, pour pouvoir ensuite proposer des mesures de prévention et d'éradication efficaces dans le temps au bénéfice de la pérennité de la santé des salariés. Sans ce détour analytique qui seul permet de situer et d'étudier la racine du « mal » on peut facilement se satisfaire d'un des nombreux dispositifs de « gestion » du stress, autant de sparadraps qui trop souvent masqueront une plaie profonde sans parvenir à la soigner.

! Relever le défi d'un décryptage et d'une analyse de ces situations de souffrance implique une mobilisation et une réflexion qui combinent démarches de salariés, de syndicalistes, d'experts et interventions des institutions représentatives.

Les RPS : quels sont leurs effets ?

Effets sur le plan individuel : dépressions, irritabilité, anxiété, troubles du sommeil, incapacité de se concentrer, difficultés à penser logiquement, à prendre des décisions, développement d'affections cardio-vasculaires, affections de l'appareil digestif, des perturbations du système immunologique susceptibles de réduire la résistance aux infections, favorisant ainsi l'apparition de cancers, TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) ...

Effets sur le plan collectif : augmentation de l'absentéisme, diminution de la motivation des salariés, baisse des performances et de la productivité, climat de travail délétère, manque d'autonomie ou de marge de manœuvre, perte de confiance dans la hiérarchie, augmentation des conduites à risque et donc des accidents de travail

Les RPS : quels en sont les principaux facteurs ?

Les facteurs liés au travail prescrit (tâche demandée/contenu du travail)

- Fortes exigences quantitatives : surcharge ou sous charge de travail, rendement, pression temporelle, masse d'informations à traiter...
- Fortes exigences qualitatives : précision, qualité, vigilance...
- Caractéristiques de la tâche : monotonie, absence d'autonomie, répétition, fragmentation...

Les facteurs liés à l'organisation du travail

- Absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches dans l'entreprise
- Imprécision des missions confiées (qu'attend-on de moi ? Comment dois-je m'y prendre ? Sur quelle base serai-je évalué(e) ?)
- Absence de lieu d'expression sur le travail, absence de réunions
- Contradiction entre les exigences du poste (comment faire vite et bien ? Qui dois-je satisfaire : le client ou le respect de quotas ?)
- Inadaptation des horaires de travail aux rythmes biologiques, à la vie sociale et familiale
- Nouveaux modes d'organisation (flux tendu, polyvalence...)
- Instabilité des contrats de travail (contrat précaire, sous-traitance...)

Les facteurs liés aux relations de travail

- Manque d'aide de la part des collègues et/ou des supérieurs hiérarchiques
- Management peu participatif, autoritaire, déficient
- Absence de reconnaissance du travail accompli
- Isolement d'un salarié

Les facteurs liés à l'environnement physique et technique

- Nuisances physiques au poste de travail (bruit, chaleur, humidité...)
- Mauvaise conception des lieux et/ou postes de travail (manque d'espace, éclairage...)

Les facteurs liés à l'environnement socio-économique de l'entreprise

- Surenchère à la compétitivité sur le plan national ou international
- Mauvaise santé économique de l'entreprise ou incertitude sur son avenir



LE CHSCT ou le CSE : Suite à une alerte d'un salarié victime de RPS, comment agir ?

- Collecter les faits de façon chronologique pour le salarié et à travers les visites réalisées au sein du service, ou des services, répertorier d'autres situations collectives de souffrance au travail
 - Construire un tableau avec dates, services concernés, faits, conséquences
 - Accompagner le salarié lors des déclarations (accident du travail et maladie professionnelle)
 - Rencontrer le médecin du travail
 - Rencontrer l'inspecteur du travail
 - Demander une réunion extraordinaire du CHSCT ou du CSE sur un point unique dont le sujet serait les conditions de travail dégradées, dans un service par exemple
- Ou* : Enclencher une procédure d'alerte pour danger grave et imminent, en le consignait dans le Registre spécial
- Ou* : **Recourir à une expertise pour risque grave par le cabinet Emergences**



Les RPS : quels indicateurs pour caractériser une situation à risque ?

D'une manière générale, les RPS constituent toujours un risque grave. Des indicateurs pris isolément peuvent s'avérer insuffisants pour caractériser ce risque. C'est donc la conjonction de plusieurs facteurs qui mettront en lumière son existence.

Sans prétendre à l'exhaustivité, voici des indicateurs communément admis par les tribunaux :

- Une augmentation sensible des arrêts de travail pour maladie
- Une augmentation des absences au travail
- Une augmentation des troubles physiques et psychologiques de la part d'une personne
- Des plaintes de salariés de stress et syndromes dépressifs, des pleurs sur le lieu de travail, des conditions de travail pénibles et de manque de repos
- Des plages horaires trop importantes et des conditions du travail de nuit difficiles
- Des tensions internes au sein du personnel, de l'unité, du service, du site ou de l'établissement (situations de conflits interpersonnels)
- Augmentation des procédures disciplinaires en raison d'altercations ;
- Relations sociales très tendues dans un contexte de compression d'effectifs, de réorganisations permanentes, de transferts d'activités
- Absence d'encadrement conduisant les salariés à s'autogérer entre eux, engendrant des comportements agressifs
- Une augmentation soudaine de demandes de temps partiels et des demandes de mutations
- L'augmentation sensible des prises de rendez-vous par les salariés auprès des services de la médecine du travail
- L'absence de reconnaissance au travail
- Un turn-over anormalement important couplé à une situation de sous-effectif permanent
- Des situations d'isolement de salariés laissés sans emploi
- Des méthodes d'encadrement brutales et/ou vexatoires
- L'apparition de comportements agressifs et violents sur le lieu de travail
- La multiplication des violences par des tiers
- Un taux anormalement élevé d'accidents du travail ou de maladies professionnelles
- L'apparition de maladie(s) professionnelle(s) ou à caractère professionnel
- Le sentiment d'isolement

L'expertise CHSCT ou l'expertise CSE dans le cadre de RPS


Dans le cadre de ses attributions, le CHSCT et le CSE ont pour mission générale de contribuer à la protection de la santé physique ou mentale et à la sécurité des salariés, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.

Parmi ses missions :

. **Le CHSCT** peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident de travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (C.Trav.art.L4614-12)

. **Le CSE** peut faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (C.trav.art. L.2315-94)

Suite à une alerte de salariés victimes de RPS, **le CHSCT ou le CSE doit avant tout faire sa propre enquête et alerter la direction** (lors d'une réunion ordinaire ou extraordinaire). **Les faits doivent avoir été discutés en amont avant le déclenchement de l'expertise** qui pourra être envisagée une fois que le CHSCT ou le CSE aura fait la preuve que la direction, bien qu'informée des faits, n'a pas pris de mesures de nature à supprimer le risque. Par ailleurs, les risques psychosociaux doivent être rapportés à un groupe de salariés, un service, ou l'entreprise dans sa totalité. A noter que le harcèlement subi par un salarié de façon isolée, ne peut en principe être une motivation suffisante pour recourir à une expertise.

 Selon la jurisprudence, le risque grave doit être identifié et actuel. Les membres du CHSCT ou du CSE devront en cas de contestation de l'expertise par l'employeur être en mesure de le mettre en évidence.



ATTENTION : Lorsqu'elle existe, la **commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)** du CSE n'a pas qualité pour faire appel à un expert habilité. Cette faculté relève de la compétence exclusive du CSE.

A noter toutefois, que la commission peut, en fonction des prérogatives qui lui sont déléguées par le CSE, lui suggérer un tel recours.

Préparation et recours à l'expertise

Il appartient dans un premier temps au CHSCT ou au CSE de rassembler tous les éléments susceptibles de caractériser un risque grave (PV de réunion, courriers, tracts, attestations de salariés, alerte de la médecine du travail, signalement du CHSCT ou du CSE etc...). Le CHSCT ou le CSE décide du recours à l'expertise par un vote effectué lors d'une réunion ordinaire ou extraordinaire de l'instance.

Il est toutefois nécessaire de faire précéder ce vote d'une discussion sur le problème traité, soit dans la séance où la décision est adoptée, soit dans des séances antérieures. La situation susceptible de caractériser un risque grave doit être inscrite à l'ordre du jour de la réunion du CHSCT ou du CSE. La décision de recourir à un cabinet d'expertise vient à la suite de la discussion en séance.

Le financement de l'expertise

Que cette expertise soit demandée par un CHSCT ou par un CSE, l'intégralité des frais d'expertise sont intégralement pris en charge par l'employeur.

Les délais de réalisation de l'expertise

Le CHSCT : Il n'y a pas de délais légaux pour réaliser cette expertise. Emergences met cependant tout en œuvre pour réaliser l'expertise dans les meilleurs délais.

Le CSE : A défaut d'accord d'entreprise ou d'accord entre la majorité des membres du CSE et l'employeur, l'expert remet son rapport dans un délai de 2 mois. Ce délai peut être renouvelé, pour 2 mois maximum, par accord d'entreprise ou par accord entre le CSE et l'employeur.

La délibération et le vote

La délibération comprend 4 éléments (**voir modèle ci-après**)

1. **La motivation de l'expertise**, c'est-à-dire la description précise des faits caractérisant un risque grave identifié et actuel.
2. **Le choix du cabinet d'expertise** en précisant ses coordonnées. Seul le CHSCT ou le CSE choisit le cabinet d'expertise.
3. **Un cahier des charges préliminaires** qui précise l'étendue de la mission confiée à l'expert et la détermination précise du périmètre de l'expertise (nombre de salariés, service concerné etc...)
4. **La désignation d'une personne** (secrétaire du CHSCT ou du CSE ou membre) pour contacter l'expert et engager si nécessaire les procédures judiciaires pour faire respecter la décision du CHSCT ou du CSE

 *La délibération doit être lue par le secrétaire ou un membre du CHSCT ou du CSE qui procède aux votes. Les débats et la délibération doivent être inscrits au procès-verbal de la séance*



Une décision de recours à l'expertise ne s'improvise pas. Il est indispensable de contacter Emergences pour préparer la délibération qui devra être votée en réunion du CHSCT ou du CSE.

N'hésitez pas à nous contacter :

Tél : 01 55 82 17 30

info@emergences.fr



Modèle de délibération à adapter selon la situation

1 La motivation de l'expertise, le constat des faits :

Le CHSCT ou le CSE de l'établissement constate l'existence de risques graves pour la santé des salariés. Ils se matérialisent par (à adapter en fonction de la situation : un ou des accidents (ou incidents) graves dans le même service ou même secteur de l'entreprise, des plaintes (souffrance au travail, absentéisme en hausse, etc.).

Décrire la nature de l'accident ou de l'incident, du risque, le service ou secteur dans lequel il a eu lieu, la date, ... (cette liste n'est pas limitative) et sur quels faits s'appuie le CHSCT ou le CSE.

2 Le choix de l'expert :

Considérant que le risque d'aggravation de cette situation est constitutif d'un risque grave pour la santé et la sécurité des salariés nécessitant la désignation d'un expert,

Le CHSCT réuni ce jour et après avoir longuement débattu en séance ; Décide de recourir à une expertise agréée conformément aux dispositions de **l'article L.4614-2 du code du travail** et désigne le Cabinet Emergences – 261 rue de Paris 93556 MONTREUIL cedex

ou

Le CSE réuni ce jour et après avoir longuement débattu en séance ; Décide de recourir à une expertise habilitée conformément aux dispositions de **l'article L.2315-94 du code du travail** ; et désigne le Cabinet Emergences – 261 rue de Paris 93556 MONTREUIL cedex

Dit que l'expert aura pour mission :

3 Le « cahier des charges » de la mission d'expertise :

- ♦ Analyser les situations de travail réelles afin d'établir un diagnostic précis de leurs effets sur les conditions de travail actuelles des salariés concernés.
- ♦ Rechercher, identifier et analyser, dans l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines et les méthodes d'encadrement, les facteurs déterminants susceptibles d'entraîner une dégradation des conditions de travail des salariés.
- ♦ Aider le CHSCT ou le CSE à avancer des propositions de prévention des risques professionnels de nature à circonscrire tout risque immédiat d'aggravation des conditions de travail.

4 La désignation d'un membre pour faire appliquer la délibération :

Le CHSCT ou le CSE donne mandat à M. / Mme, (fonction au sein du CHSCT ou du CSE) pour prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de cette décision, notamment de prendre contact avec l'expert désigné et éventuellement d'engager, pour défendre les intérêts du CHSCT ou du CSE, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.

Le vote se fait par une délibération prise à la majorité simple des membres présents. **Le président ne participe pas au vote.**

Après le vote :

. **Le CHSCT informe immédiatement Emergences** (mail ou téléphone) et lui adresse par courrier recommandé avec AR l'extrait du PV mentionnant la délibération et le résultat du vote.

A réception de ce document, Emergences fixe une rencontre avec les élus puis la direction de l'établissement pour instruire le dossier.

. **Le CSE informe immédiatement Emergences** qui demande à l'employeur au plus tard, dans les 3 jours de sa désignation, toutes les informations complémentaires nécessaires à sa mission. L'employeur répond à cette demande dans les 5 jours, puis Emergences notifie à l'employeur dans un délai de 10 jours, le coût prévisionnel, l'étendue et la durée de l'expertise.

Contestation de l'employeur

CHSCT :

L'employeur peut contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise, l'étendue ou le délai de l'expertise. **Il saisit alors le tribunal de grande instance (TGI) dans un délai de quinze jours à compter de la délibération du CHSCT.** Le juge doit statuer dans les dix jours. Cette saisine suspend l'exécution de la décision du CHSCT.

L'employeur peut contester le coût final de l'expertise, dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'employeur a été informé de ce coût.

CSE :

L'employeur peut contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel de l'expertise, l'étendue ou le délai de l'expertise. **Il saisit alors le tribunal de grande instance (TGI) dans un délai de 10 jours à compter de :**

- **La délibération du CSE**, s'il entend contester la nécessité de l'expertise,
- **Sa désignation**, s'il entend contester le choix de l'expert,
- **La notification du cahier des charges**, s'il entend contester le coût prévisionnel, l'étendue ou la durée de l'expertise
- **La notification du coût final**, s'il entend contester ce coût

Le juge dispose d'un délai de 10 jours pour statuer en dernier ressort (**pas d'appel possible**).

Il statue en la forme des référés. La saisine du juge suspend les effets de la délibération.

www.emergences.fr



Accueil-Conseil

01 55 82 17 30

info@emergences.fr

Emergences est présent sur l'ensemble du territoire :

Paris – Lyon – Marseille – Bordeaux – Lille – Toulouse – Nantes –
Strasbourg - Tours

Siège émergences

261 rue de Paris

93556 Montreuil Cedex