

Liaisons sociales Les Thématiques

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Souffrance au travail, harcèlement, violence : prévenir, détecter et réagir

L'ENTREPRISE ET LES ADDICTIONS

93 | NOVEMBRE
2021

Liaisons sociales Les Thématiques

7, rue Emmy Noether
93400 Saint-Ouen
Tél. : 01 85 58 30 00
liaisons-sociales.fr

Président, directeur de la publication
Hubert Chemla

**Directrice générale du pôle
Droit et Réglementation**
Isabelle Bussel

Directrice de l'infocentre Droit social
Sylvie Duras

**Directrice adjointe des rédactions
Presse droit social**
Rachel Brunet

RÉDACTION

Rédactrice en chef
Sandra Limou (3819)

Rédactrice
Farah Nassiri Amini (3469)

Secrétaire de rédaction unique
Catherine Ducroux (3147)

ABONNEMENTS

Service Clients contact@wkf.fr

N° Cristal 09 69 39 58 58

APPEL NON SURTAXE

Librairie en ligne www.wkf.fr
Service lecteurs 01 85 58 37 20

FABRICATION

Directeur de production
Richard Gault

Responsable de production
Christine Buonomano

Imprimé par

Roto Champagne - 52000 Chaumont
Origine du papier : Suède
Taux de fibres recyclé : 0 %
Eutrophisation : Ptot 0.010 kg/tonne



Crédit photos Getty Images

Routage

ARS : 9, rue du Filage
55310 Tronville-en-Barrois

ÉDITEUR

Wolters Kluwer France
SAS au capital de 75 000 000 €
Siège social : Immeuble Euroatrium
7 rue Emmy Noether 93400 Saint-Ouen
SIRET : 480 081 306 00148

Associé unique

Holding Wolters Kluwer France

Prix de l'abonnement aux Thématiques
585,03 € TTC/an

(10 numéros/an + archives on-line
des deux dernières années)

Prix de vente au numéro : 58,50 € TTC

Commission paritaire : 1224 T 91609

ISSN : 2428-9884

ISBN : 978-2-37148-209-8

Dépôt légal : à parution

 Wolters Kluwer

Les risques psychosociaux

La crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 est à l'origine de nombreux *burn-out* et de souffrance au travail. Les causes sont multiples : télétravail forcé engendrant un isolement des salariés, surcharge de travail ou au contraire sous-charge en raison du ralentissement de l'activité de l'entreprise, retour sur site difficile pour certains...

Depuis 2002, date de l'entrée dans le Code du travail de la notion de « santé mentale », l'obligation de prévention des risques professionnels à la charge de l'employeur concerne aussi bien les risques physiques ou matériels que les risques psychosociaux (RPS). Or cette dernière notion reste difficile

à appréhender, tout comme les moyens d'action à la disposition de l'employeur.

Ce numéro de *Liaisons sociales - Les Thématiques*, dans une approche tout à la fois juridique et opérationnelle, détaille les outils pour agir en amont du risque, mais aussi pour prendre les décisions adéquates face à une situation de souffrance au travail, de harcèlement moral ou sexuel.

Prévention et indemnisation de la souffrance au travail

L'employeur, tenu de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, est chargé de la prévention des RPS.

Mais différents acteurs, internes et externes

à l'entreprise, ont également un rôle clé à jouer en la matière : les services de santé au travail (qui deviendront au 31 mars 2022 les « services de prévention et de santé au travail »), le comité social et économique, l'inspection du travail, et les Dcrets (ex-Direccte). Plusieurs étapes sont à respecter dans le cadre d'une politique de prévention des RPS : préparer la démarche en constituant un groupe de travail impliquant les acteurs concernés, analyser les situations de travail afin d'identifier et d'évaluer les risques, élaborer un plan d'actions définissant les mesures de prévention, mettre en oeuvre ce plan, suivre et évaluer les effets dans le temps de la démarche afin de l'adapter, le cas échéant. La prévention des RPS peut aussi être effectuée en amont de l'apparition de tout risque, par une action de promotion de la santé par le travail visant à agir positivement sur l'organisation et les conditions de travail. Cette démarche peut se matérialiser par la conclusion d'un accord relatif à la qualité de vie au travail.

Si malgré les actions de prévention, des salariés sont victimes de RPS, ils peuvent bénéficier d'une indemnisation au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Harcèlement moral et sexuel, incivilités et violence

Le harcèlement moral et sexuel sont punis et réprimés tant par le Code du travail que par le Code pénal. La loi du 2 août 2021 (*L. n° 2021-1018, JO 3 août*) pour renforcer la prévention en santé au travail (qui entrera en vigueur au 31 mars 2022) harmonise la définition du harcèlement sexuel figurant à l'article L. 1153-1 du Code du travail avec celle prévue dans le Code pénal.

L'obligation de sécurité de l'employeur lui impose de prendre les mesures nécessaires pour prévenir ces agissements, ainsi que toutes les mesures propres à les faire cesser. Ainsi, face à un cas de harcèlement, l'employeur doit notamment mener une enquête pour vérifier les faits et leur gravité, et sanctionner le salarié harceleur. Les victimes sont protégées contre la rupture de leur contrat de travail, bénéficient d'un régime de preuve aménagé, et peuvent être indemnisées du préjudice subi.

Les salariés peuvent également être confrontés à des violences au travail et à des incivilités. Ces risques doivent être intégrés à la politique de prévention des RPS.

Point spécial : L'entreprise et les addictions

La consommation de tabac, d'alcool ou de drogues par les salariés peut être à l'origine de maladies ou d'accidents du travail. Elle peut aussi induire une baisse de la qualité du travail et de la productivité, des relations professionnelles dégradées, voire des conflits entre salariés.

En pratique, le sujet reste souvent tabou et les moyens d'action peu maîtrisés. Si l'employeur est souvent tenté d'agir uniquement sur le terrain disciplinaire, une approche à la fois préventive et répressive est indispensable.

L'action contre les addictions passe donc par la définition d'une politique de prévention, en collaboration notamment avec le comité social et économique et le médecin du travail.

Les Thématiques • Sommaire

Novembre 2021

Les risques psychosociaux

Luc de Montvalon, Maître de conférences en droit privé, INU Champollion (Albi),
Sandra Limou et Farah Nassiri Amini

1	Prévention et indemnisation de la souffrance au travail	7		
	COMMENT DÉFINIR			
	LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?	8		
	Absence de définition juridique	8		
	Notion et classification des RPS	8		
	Qu'est-ce que le stress au travail ?	9		
	Qu'est-ce que l'épuisement professionnel ?	10		
	ÉVALUER ET PRÉVENIR			
	LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	11		
	Obligation de prévention de l'employeur	11		
	Droits et obligations des salariés	14		
	Rôle des différents acteurs	15		
	Plan de prévention des risques psychosociaux	19		
	PROMOUVOIR LA SANTÉ POUR ÉVITER LES RPS	26		
	La promotion de la santé par le travail	27		
	La conclusion d'un accord sur la qualité de vie au travail	27		
	DEUX ILLUSTRATIONS : RPS LIÉS À L'UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES ET AU TÉLÉTRAVAIL	29		
	RPS et utilisation des outils numériques	29		
	La prévention des RPS liés au télétravail	31		
	INDEMNISER LE SALARIÉ VICTIME DE RPS	32		
	Responsabilité de l'employeur	32		
	RPS et accident du travail	33		
	RPS et maladie professionnelle	34		
			Rôle des différents acteurs	45
			COMMENT L'EMPLOYEUR DOIT-IL RÉAGIR FACE AU HARCÈLEMENT MORAL ?	46
			Mener une enquête	46
			Engager une médiation	46
			Sanctionner le salarié harceleur	47
			PROTECTION DU SALARIÉ VICTIME ET DES TÉMOINS	48
			Protection contre le pouvoir disciplinaire de l'employeur	48
			Aménagement de la charge de la preuve	50
			Indemnisation des préjudices	51
			RUPTURE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ	53
			Plusieurs hypothèses	53
			Résiliation judiciaire	53
			Prise d'acte	53
			Démission	54
			Rupture du CDD	54
			Rupture conventionnelle	54
			SANCTIONS PÉNALES	55
			Auteur du harcèlement moral	55
			Sanction et discrimination d'une victime ou d'un témoin	55
			Complicité de harcèlement moral	55
			Prescription	55
			HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES	56
			COMMENT DÉFINIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES ?	56
			Définitions	56
			Auteur et victime du harcèlement sexuel	57
			Caractéristiques du harcèlement sexuel	58
			PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES	62
			Obligation de prévention de l'employeur	62
			Évaluation et mesures de prévention	62
			Obligation d'informer les salariés	63
			Rôle des différents acteurs	64
			QUEL COMPORTEMENT L'EMPLOYEUR DOIT-IL ADOPTER FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL ?	65
			Mener une enquête	65
			Sanctionner le salarié harceleur	65
				Ce numéro Thématique annule et remplace la précédente édition de novembre 2015
2	Harcèlement et violence au travail	35		
	HARCÈLEMENT MORAL	36		
	QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT MORAL ?	36		
	Deux définitions légales	36		
	Victime du harcèlement moral	36		
	Auteur du harcèlement moral	37		
	L'intention de nuire doit-elle être caractérisée ?	37		
	Des agissements répétés	38		
	Une dégradation des conditions de travail	38		
	Exemples de situations de harcèlement moral	40		
	Harcèlement moral managérial et institutionnel	41		
	PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT MORAL	42		
	Obligation de prévention de l'employeur	42		
	Mesures de prévention et indicateurs d'alerte	44		
	Information et sensibilisation des salariés	44		

Les Thématiques Sommaire

Les risques psychosociaux

HORS TEXTES	PROTECTION DU SALARIÉ VICTIME ET DES TÉMOINS	66	Complicité de harcèlement sexuel	69
Prévention de la désinsertion professionnelle	Protection contre le pouvoir disciplinaire de l'employeur	66	Sanction de l'outrage sexiste	69
Page 21	Aménagement de la charge de la preuve	67	Prescription	69
Harcèlement moral et accident du travail	Indemnisation des préjudices	67	INCIVILITÉS ET VIOLENCE AU TRAVAIL	70
Page 52	RUPTURE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ	68	Notion d'incivilité et de violence au travail	70
Discrimination et harcèlement	Prise d'acte et résiliation judiciaire	68	Diverses formes	70
Page 63	Démission et rupture du CDD	68	Un risque psychosocial ?	71
	Rupture conventionnelle	68	Évaluation du risque	71
	SANCTIONS PÉNALES	68	Obligation de prévention du risque	71
	Sanction de l'auteur du harcèlement sexuel	68	Rôle des différents acteurs	72
	Sanction et discrimination d'une victime ou d'un témoin	69	Pouvoir disciplinaire de l'employeur	72
			Rupture unilatérale du contrat	73

LE POINT SPÉCIAL

L'entreprise et les addictions

PRÉVENIR ET GÉRER LES PRATIQUES ADDICTIVES	76	LE TABAGISME AU TRAVAIL	83
Risques liés à la consommation de tabac, d'alcool ou de drogues	76	Le tabagisme est-il un risque professionnel ?	83
Obligation de prévention de l'employeur	76	Interdiction de fumer et de vapoter	83
Évaluation des risques liés à la consommation de tabac, d'alcool ou de drogues	78	Obligations et responsabilité de l'employeur	84
Mesures de prévention spécifiques aux pratiques addictives sur le lieu de travail	78	Sanction des salariés fumeurs	87
Rôle du comité social et économique	79	L'ALCOOLISME AU TRAVAIL	87
Services de santé au travail ou services de prévention et de santé au travail	80	l'alcoolisme est-il un risque professionnel ?	87
Actions du médecin du travail	80	Interdictions relatives à l'alcool	88
Rôle des salariés	81	Obligations et moyens d'action de l'employeur	88
Règlement intérieur	81	Sanction des salariés alcoolisés	91
Accident du travail et responsabilité de l'employeur	81	LES STUPÉFIANTS AU TRAVAIL	94
Responsabilité pénale de l'employeur	83	La consommation de drogues est-elle un risque professionnel ?	94
		Interdiction de l'usage de drogues	94
		Obligation de sécurité de l'employeur	94



1

Prévention et indemnisation de la souffrance au travail

**Comment définir
les risques psychosociaux ?**

Évaluer et prévenir les RPS

**Promouvoir la santé
pour éviter les RPS**

**Deux illustrations :
RPS liés à l'utilisation des outils
numériques et au télétravail**

Indemniser le salarié victime de RPS

Stress, burn-out, épuisement professionnel, risques psychosociaux : ces termes absents des dispositions du Code du travail ont joué un rôle déterminant dans l'évolution du droit de la santé et de la sécurité au travail depuis le début du XXI^e siècle. Les conséquences économiques (absentéisme, turn-over, baisse de la productivité, etc.) et sociales (les consultations pour risques psychosociaux sont la première cause de consultation en pathologie professionnelle) de ces risques ont notamment conduit les partenaires sociaux à proposer des pistes de solution afin de détecter, d'évaluer et de prévenir les risques liés au stress professionnel.

L'extension de la jurisprudence sur l'obligation de sécurité aux risques psychosociaux impose à l'employeur de les traiter comme n'importe quel autre risque professionnel. Ce dernier est tenu d'adapter la politique de prévention des risques dans l'entreprise en tenant compte des facteurs pouvant contribuer à l'émergence et au développement de risques psychosociaux, souvent liés aux évolutions générales du monde du travail (numérique, technologies de l'information et de la communication, nouvelles méthodes de management, d'évaluation des salariés, etc.).

La prévention ne doit pas cependant relever de la seule action unilatérale de l'employeur. Les différents acteurs, internes et externes à l'entreprise, doivent nécessairement être mobilisés pour évaluer le plus précisément ces risques et déterminer les solutions les plus adaptées. Le principe de responsabilité de l'employeur n'exclut pas que des solutions soient négociées, notamment dans le cadre d'un accord sur la qualité de vie au travail.

COMMENT DÉFINIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ?

1 ABSENCE DE DÉFINITION JURIDIQUE

Bien qu'absents du Code du travail et ne faisant l'objet d'aucune définition légale, les risques psychosociaux occupent une place centrale en droit de la santé au travail.

Depuis 2002 (*L. n° 2002-73, 17 janv. 2002, JO 18 janv.*), la loi précise que l'obligation de protéger la santé des salariés incombant à l'employeur concerne autant la santé physique que la santé mentale (*C. trav., art. L. 4121-1*).

Depuis 2015 (*L. n° 2015-994, 17 août 2015, JO 18 août*), le Code de la sécurité sociale prévoit expressément qu'une pathologie psychique puisse être reconnue comme une maladie professionnelle (*CSS, art. L. 461-1*).

En outre, certains risques psychosociaux tels que le harcèlement moral et sexuel (*C. trav., art. L. 1151-1 et s.*) font l'objet d'un régime juridique particulier.

Il en résulte que la notion de « risques professionnels » englobe logiquement celle de risques psychosociaux. Les actions de prévention de ces risques sont donc prises en compte pour apprécier le respect par l'employeur de ses obligations en matière de santé et de sécurité.

2 NOTION ET CLASSIFICATION DES RPS

◆ Risques pour la santé engendrés par les conditions d'emploi

À défaut de définition juridique, le rapport Gollac (« *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser* », *Rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, avr. 2011*) fournit une définition permettant d'appréhender cette notion et d'en cerner les contours. Les risques psychosociaux (RPS) y sont définis comme « les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental » (p. 31). Il s'agit donc largement de risques pour la santé, et pas seulement pour la santé mentale, induits par l'organisation du travail, les conditions de travail ou les interactions sociales au travail.

◆ Classification des risques

En pratique, différentes « familles » de risques psychosociaux peuvent être distingués. Sont considérés comme RPS :

– les conséquences sur la santé mentale des travailleurs de l'exposition à certaines conditions de travail : stress, épuisement professionnel. Ces risques sont intégrés à l'obligation générale de prévention des risques de l'employeur (*voir n° 5 et s.*);

- les manifestations morbides de la souffrance au travail : suicide ou tentative de suicide, pratiques addictives (voir *Point spécial « L'entreprise et les addictions »* p. 75);
- certaines situations de travail de nature à dégrader les conditions de travail d'un travailleur, de porter atteinte à sa santé physique ou mentale voire à sa dignité : harcèlement moral ou sexuel, violences internes ou externes à l'entreprise, agissements discriminatoires (voir n° 41 et s.).

◆ Interactions entre les différents types de risques

Si les RPS peuvent être classés dans différentes catégories, il ne faut pas négliger les interactions qui peuvent exister entre ces « familles ». Par exemple, un environnement de travail de mauvaise qualité (bruit, humidité, basses températures) et une surcharge de travail peuvent générer du stress professionnel pour l'ensemble d'une équipe de travail. Ce stress professionnel peut constituer un terreau fertile favorisant l'apparition et la « culture » de pratiques harcelantes, notamment chez les managers de proximité. Soumis à une surcharge de travail, le manager peut, pour atteindre ses propres objectifs, renforcer les contraintes des salariés qu'il encadre, augmenter par conséquent leur charge de travail et, à terme, créer de nouveaux risques pour ces salariés, voire une situation pouvant recevoir la qualification de harcèlement moral. Le harcèlement moral étant susceptible de dégrader la santé physique et mentale des salariés, un cercle vicieux de risques psychosociaux peut se créer dans l'entreprise.

La prévention des risques psychosociaux doit donc être envisagée comme un ensemble. La prévention du harcèlement et de la violence au travail, qui peut faire l'objet de mesures spécifiques (voir n° 41 et s.), passe donc aussi par une prévention globale des risques psychosociaux et des différentes formes de souffrance au travail.

3 QU'EST-CE QUE LE STRESS AU TRAVAIL ?

◆ Définition scientifique

L'endocrinologue Hans Selye a fait entrer le terme « stress » dans le vocabulaire médical dans les années 1950 (*The stress of life*, 1956). Il l'a défini, d'un point de vue physiologique, comme une réponse comportementale de l'organisme face aux agressions de l'environnement qui se manifeste par une phase d'alarme (mobilisation des ressources pour faire face à cette agression),

une phase de résistance (réaction face au problème) et éventuellement une phase d'épuisement, si la demande dépasse les capacités de réponse de l'individu. Le stress n'est pas une maladie qui attende automatiquement à la santé, mais une fonction de l'organisme d'un individu qui cherche à s'adapter, lorsqu'il a le sentiment de ne pas avoir les ressources pour faire face à une situation déterminée. L'exposition prolongée au stress favorise l'apparition de pathologies, psychiques et physiques.

◆ Définition de l'ANI du 2 juillet 2008

En droit du travail, les partenaires sociaux ont retenu la définition suivante dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 sur le stress au travail : « un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme, mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses ». Il est précisé que « le stress n'est pas une maladie mais [qu']une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé ». Les partenaires sociaux distinguent enfin le stress professionnel, lié au travail, du stress d'origine extérieure au milieu du travail, pour retenir que le stress professionnel est celui « provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. » (*ANI sur le stress au travail*, 2 juill. 2008, art. 3).

◆ Conséquences de l'exposition au stress

L'exposition au stress peut avoir différentes conséquences sur le travailleur :

- des conséquences physiques : maux de tête, douleurs, troubles du sommeil et de l'appétit... ;
- des conséquences émotionnelles : nervosité, angoisse, excitation, mal-être... ;
- des conséquences intellectuelles : perte de concentration, erreurs, oublis... ;
- des conséquences comportementales : agressivité, comportements addictifs (voir *Point spécial « L'entreprise et les addictions »* p. 75).

Ces conséquences justifient que le stress soit considéré comme un risque professionnel et intégré dans la politique de prévention des risques mise en place dans l'entreprise (voir n° 5 et s.).

◆ Modélisation du stress au travail

Plusieurs auteurs ont proposé des modèles scientifiques permettant de comprendre les mécanismes d'apparition du stress au travail. Par exemple, le modèle de Karasek (*Job Demand – Control*) énonce que le niveau de stress est déterminé par un point de convergence entre les exigences du poste de travail (quantité de travail, complexité des tâches, contraintes temporelles...) et la latitude décisionnelle dont dispose le travailleur (autonomie pour organiser le travail et mobiliser ses compétences). Le soutien social constitue un troisième facteur dont le manque peut aggraver une situation de stress préexistante. Le modèle de Siegrist (*Effort-Reward Imbalance*), quant à lui, met en concurrence les « efforts » fournis par le travailleur et sa rétribution (rémunération, estime des collègues, perspectives de promotion, sécurité de l'emploi...). Dans ce modèle, le stress se déduit d'une rétribution insuffisante au regard de l'investissement du travailleur.

4 QU'EST-CE QUE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL ?

◆ Différentes formes

L'exposition prolongée à des situations de travail stressantes peut mener le travailleur vers un épuisement professionnel. Celui-ci pourrait se définir comme un affaiblissement physique ou moral lié à l'exposition à certains facteurs inhérents à l'organisation du travail (conditions de travail, charge de travail, reconnaissance, relations sociales...). Le terme d'épuisement professionnel renvoie à des réalités plus variées que celui de *burn-out* auquel il est souvent rattaché. Différentes formes d'épuisement professionnel peuvent en effet être distinguées.

◆ *Burn-out* ou exposition prolongée à des facteurs de stress

Le *burn-out* est un syndrome psychologique qui découle d'une exposition prolongée à des facteurs de stress au travail. Il se définit comme un « état d'épuisement physique et émotionnel causé par un investissement à long-terme dans des situations émotionnellement exigeantes » (Ayala Pines et Elliott Aronson « *Career Burnout : Causes and Cures* », 1988). Il naît de « l'écartèlement entre ce que les gens sont et ce qu'ils doivent faire. Il représente une érosion des valeurs, de la dignité, de l'esprit et de la volonté [...]. C'est une souffrance qui se renforce progressivement et continûment, aspirant le sujet dans une spirale descendante dont il est difficile

de s'extraire » (Christina Maslach et Michael P. Leiter « *The Truth about Burnout* », 1997, cité in « *Le syndrome d'épuisement professionnel ou burn-out. Mieux comprendre pour mieux agir* », DGT, Anact et INRS, 2015).

Le *burn-out* se manifeste par une dégradation du rapport subjectif que le travailleur entretient vis-à-vis de son travail, à travers trois dimensions :
– un épuisement émotionnel : l'individu a le sentiment d'être totalement vidé de ses ressources, il ressent une grande fatigue en raison de l'exposition à des facteurs de RPS et les temps de repos habituels (repos quotidien, hebdomadaire, congés, etc.) ne suffisent plus, justifiant le recours à un arrêt de travail pour maladie ;
– un cynisme vis-à-vis du travail : l'individu se désengage progressivement de son travail et de son entreprise, il crée une barrière entre lui et son travail. Pour se préserver face à un travail auquel il ne peut plus faire face, il déshumanise inconsciemment son rapport au travail et à ses collègues. Il s'agit d'une stratégie d'adaptation afin d'éviter d'atteindre le seuil d'épuisement ;
– une diminution de l'accomplissement personnel au travail et une dévalorisation de soi. L'individu a le sentiment d'être inefficace dans son travail, de ne pas être à la hauteur, malgré tous les efforts mis en œuvre pour réaliser le travail demandé.

En résumé, le *burn-out* se traduit donc à la fois par une érosion de l'engagement (en réaction à l'épuisement), une érosion des sentiments (à mesure que le cynisme s'installe) et une érosion de l'adéquation entre le poste et le travailleur (vécue comme une critique personnelle). Dans les cas les plus extrêmes, le travailleur peut se trouver dans un état physique et psychique tel qu'il ne peut pas poursuivre son activité de travail, ce qui peut être vécu comme une rupture, un effondrement soudain, alors que des signes avant-coureurs pouvaient le laisser présager (DGT, Anact et INRS, précité).

◆ *Bore-out* ou ennui au travail

L'épuisement professionnel peut également être induit par un ennui au travail, par une sous-charge de travail. Cette forme d'épuisement psychologique amène l'individu à perdre tout intérêt pour son travail et à avoir le sentiment frustrant d'être inutile dans son entreprise. Le *bore-out* peut résulter :

- d'une quantité de travail à réaliser insuffisante ;
- de tâches ennuyeuses, répétitives ou sans rapport avec les qualifications professionnelles du travailleur ;

- d'une culture de présentisme dans l'entreprise, incitant voire contraignant le travailleur à rester à son poste de travail alors que le travail est réalisé ;
- d'une stagnation professionnelle : absence de perspectives d'évolution, manque de reconnaissance... ;
- d'une « placardisation », le salarié étant mis à l'écart volontairement par son employeur ou supérieur hiérarchique.

Cette situation de *bore-out* a pu favoriser la reconnaissance, par des juges du fond, d'une situation de harcèlement moral sans pour autant employer explicitement ce terme de *bore-out* mais le relayant par exemple à la notion d'ennui au travail (CA Versailles, 20 sept. 2018, n° 16/04909 ; CA Paris, 2 juin 2020, n° 18/05421). Ainsi, la dégradation de l'état de santé d'un salarié ne résulte pas que d'un excès de travail mais aussi par son absence ou son insuffisance.

◆ **Brown-out ou perte de sens au travail**

Le *brown-out*, comme les autres formes d'épuisement professionnel, entraîne un détachement et un cynisme du travailleur vis-à-vis de son travail. Dans cette hypothèse, le détachement est provoqué par une perte de sens au travail : l'individu n'a plus aucune énergie à investir dans son travail, car celui-ci n'a aucun sens pour lui. Ce phénomène touche particulièrement les personnes affectées à des emplois perçus comme socialement inutiles voire nocifs.

La perte de sens peut résulter :

- d'un sentiment d'inutilité, non pas seulement dans son entreprise, mais également dans la société dans laquelle elle est intégrée. Le salarié a le sentiment que les biens et services qu'il produit ne représentent aucun intérêt social ;
- d'un conflit de valeurs, éthiques ou morales, lorsque les objectifs poursuivis par l'entreprise sont en contradiction avec les valeurs du travailleur ;
- d'injonctions contradictoires, lorsque les prescriptions sont impossibles à respecter (par exemple, en cas d'injonction de travailler très vite et très bien ; de travailler mieux pour un coût inférieur...).

ÉVALUER ET PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Obligation de prévention de l'employeur

5 PROTÉGER LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES TRAVAILLEURS

◆ Fondement de l'obligation

L'employeur doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (C. trav., art. L. 4121-1). Ces dispositions ont servi de base légale au développement, dans la jurisprudence travailliste de la Cour de cassation, de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412 P). Cette obligation de sécurité s'analyse désormais davantage comme une obligation de moyens renforcée, sans pour autant que la responsabilité de l'employeur soit limitée s'agissant de son obligation de prévention des risques professionnels. Il est désormais acquis que « ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail » (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444 P ; Cass. soc., 1^{er} juin 2016, 14-19.702 P).

◆ Prévenir les risques psychosociaux

L'obligation de prévention des risques professionnels à la charge de l'employeur concerne tant les risques physiques et matériels que les risques psychosociaux. Il peut voir sa responsabilité engagée si :

- un salarié est victime de harcèlement moral (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 P ; voir n° 41 et s.) ;
- les salariés sont soumis à des méthodes d'évaluation générant une insécurité préjudiciable à la santé mentale ou un stress élevé (TGI Nanterre, 2^e ch., 5 sept. 2008, RG n° 08/05737 ; CA Grenoble, ch. soc., sect. A, 25 sept. 2018, n° 16/04373) ;

► **Pour en savoir plus**, voir *Liaisons sociales - Les Thématiques « L'évaluation des salariés »*.

- une réorganisation génère des risques pour la santé des salariés (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888 P), sauf si elle s'accompagne d'un

plan de prévention visant à éviter leur réalisation, les RPS étant inhérents au changement (Cass. soc., 22 oct. 2015, n° 14-20.173 P : En l'espèce, le plan de prévention des RPS comportait notamment un dispositif d'écoute et d'accompagnement, un dispositif d'évolution des conditions de vie au travail et de formation des managers. Il s'était poursuivi dans la durée et donnait lieu à un suivi mensuel);

– la santé mentale d'une salariée est altérée en raison d'une dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise (Cass. soc., 17 févr. 2010, n° 08-44.298);

– les salariés sont confrontés à des situations de souffrance au travail et à une grave dégradation de leurs conditions de travail induites par un mode de management par la peur (Cass. soc., 6 déc. 2017, n° 16-10.890);

– une salariée est victime d'agissements discriminatoires qui portent atteinte à sa santé. L'employeur engage sa responsabilité au titre des agissements de la personne exerçant, de fait ou de droit, une autorité sur la salariée victime (Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 17-28.905 P; voir encadré p. 63);

– un salarié développe une anxiété liée au risque de voir se développer une maladie, lorsque cette anxiété résulte d'une exposition à l'amiante (Cass. ass. plén., 5 avr. 2019, n° 18-17.442 P) ou à toute autre substance toxique ou nocive générant un risque élevé de développer une pathologie grave (Cass. soc., 11 sept. 2019, n° 17-24.879 P).

◆ Sanctions

Le manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques peut être sanctionné de différentes façons :

– le salarié peut demander le versement de dommages-intérêts (Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-15.721);

– le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'il est démontré que l'inaptitude était consécutive à un manquement préalable de l'employeur qui l'a provoquée (Cass. soc., 3 mai 2018, n° 17-10.306 P);

– la réorganisation pathogène peut être suspendue par le juge, au motif qu'il est interdit à l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888 P).

En outre, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou demander la résiliation judiciaire de celui-ci (Cass. soc., 22 juin 2017, n° 16-15.507).

6 METTRE EN OEUVRE LES PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PRÉVENTION

Pour respecter son obligation de protection de la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur doit :

– mener des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail;

– mener des actions d'information et de formation des travailleurs;

– et mettre en place une organisation et des moyens adaptés (C. trav., art. L. 4121-1).

L'employeur doit adapter ces mesures en cas de changement des circonstances et améliorer les situations existantes. Pour ce faire, il s'appuie sur les principes généraux de prévention suivants :

– éviter les risques;

– évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;

– combattre les risques à la source;

– adapter le travail à l'homme (et non pas l'homme au travail) notamment s'agissant de la conception des postes de travail, du choix des équipements de travail, des méthodes de travail et de production;

– tenir compte de l'état d'évolution de la technique;

– remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou moins dangereux;

– planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes;

– prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle;

– donner les instructions appropriées aux travailleurs (C. trav., art. L. 4121-2).

7 ÉVALUER LES RISQUES

◆ Une démarche collective

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (L. n° 2021-1018, JO 3 août) a précisé que bien que l'évaluation des

risques pour la santé et la sécurité des travailleurs incombe à l'employeur, plusieurs acteurs doivent y apporter leur contribution (*C. trav., art. L. 4121-3 en vigueur au 31 mars 2022*) :

- le comité social et économique, et le cas échéant, sa commission santé, sécurité et conditions de travail dans le cadre du dialogue social;
- le ou les salariés désignés par l'employeur pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (*C. trav., art. L. 4644-1*);
- le service de prévention et de santé au travail (*voir n° 11*) auquel l'entreprise adhère.

L'employeur pourra également solliciter le concours des intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de prévention et de santé au travail interentreprises auquel il adhère. Il pourra de même faire appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale, à l'organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBTP), à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact; *C. trav., art. L. 4121-3 en vigueur au 31 mars 2022*).

Ces nouvelles dispositions, qui entreront en vigueur le 31 mars 2022, soulignent l'importance d'une démarche de prévention collective et globale intégrant les différents acteurs compétents en la matière (*voir n° 11 et s.*).

◆ Document unique d'évaluation des risques professionnels

► Objet

Les résultats de l'évaluation des risques sont retranscrits dans un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Il s'agit d'« un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement » (*C. trav., art. R. 4121-1*). Ces dispositions réglementaires demeurent applicables jusqu'au 31 mars 2022, date d'entrée en vigueur de la loi du 2 août 2021 précitée, à partir de laquelle le DUERP aura une valeur légale (*C. trav., art. L. 4121-3-1, en vigueur au 31 mars 2022*).

À NOTER

La définition du DUERP issue de la loi du 2 août 2021 est légèrement différente de celle que l'on retrouve dans les dispositions réglementaires du Code du travail : il s'agit d'un document qui « répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions » (*C. trav., art. L. 4121-3-1 en vigueur au 31 mars 2022*).

► Mise à disposition du DUERP

Le document unique constitue le support essentiel de la politique de prévention des risques dans l'entreprise. À ce titre, il doit être mis à la disposition de l'ensemble des acteurs concernés, à savoir :

- les travailleurs ;
- les membres du comité social et économique ;
- les services de prévention et de santé au travail (*prévu par C. trav., art. L. 4121-3-1 en vigueur au 31 mars 2022*) ;
- les agents de l'inspection du travail ;
- les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ;
- les agents des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail (*C. trav., art. R. 4121-4*).

► Mise à jour du DUERP

Le document unique d'évaluation des risques doit être mis à jour :

- au moins chaque année ;
- lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie (*C. trav., art. R. 4121-2*).

REMARQUE

La loi du 2 août 2021 (précitée) précise explicitement que le comité social et économique devra être consulté tant sur le DUERP que sur ses mises à jour (*C. trav., art. L. 4121-3 en vigueur au 31 mars 2022*).

► Durée de conservation du DUERP

La loi précitée crée également une obligation de conserver les versions successives de ce document pendant au moins 40 ans, pour assurer la traçabilité des risques et apprécier, dans le temps, la qualité des mesures de prévention prises par l'employeur (*C. trav., art. L. 4121-3-1 en vigueur au 31 mars 2022*).

► Prise en compte des RPS

Le document unique d'évaluation des risques concerne l'ensemble des risques pour la santé des travailleurs, et notamment les risques psychosociaux.

Des outils existent, à disposition des entreprises, pour faciliter l'intégration des RPS dans le document unique. Par exemple :

- l'outil « RPS-DU » de l'INRS, révisé en décembre 2020 (*ED 6403*) ;
- « Prendre en compte les RPS dans le document unique », kit méthodologique de l'Anact, mis à jour en 2017 (*voir n° 19*).

◆ Planifier la prévention

À compter du 31 mars 2022, les résultats de l'évaluation des risques dans le DUERP débouchent :

- pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés, sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail fixant la liste des mesures à prendre dans l'année qui suit, les conditions d'exécution, les indicateurs de résultat, le coût estimé, les ressources de l'entreprise pouvant être mobilisées et un calendrier de mise en œuvre ;
- pour les entreprises de moins de 50 salariés, sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection de salariés, consignées dans le DUERP, y compris en cas de mise à jour (*C. trav., art. L. 4121-3-1 en vigueur au 31 mars 2022*).

8 DIFFÉRENTS NIVEAUX DE PRÉVENTION

On distingue en pratique trois niveaux de prévention des risques professionnels :

- ➔ les actions de **prévention primaire** visent à éradiquer les risques à la source, avant même qu'ils ne deviennent une menace, par une action globale sur l'organisation ou les conditions de travail. La prévention primaire des RPS consiste donc à placer les salariés dans un environnement de travail le moins stressant possible (contraintes et ressources adaptées, soutien social, absence d'injonctions contradictoires...). Elle suppose une évaluation préalable de l'ensemble des décisions relatives à la gestion de l'entreprise ou à l'organisation du travail, afin d'anticiper leurs effets sur la santé des travailleurs.
- ➔ les actions de **prévention secondaire** permettent d'agir sur un risque existant, actuel, identifié, pour éviter sa réalisation, ou de limiter la gravité des risques qui ne peuvent être évités. Malgré les actions de prévention primaire, les salariés d'une entreprise peuvent se trouver confrontés à des situations de stress professionnel (taux d'absentéisme élevé avec transfert de charge de travail vers les autres salariés, carnet de commandes rempli, etc.). Dans ce cas, l'employeur doit adapter les ressources dont bénéficient ses salariés, renforcer leurs capacités d'adaptation. Il peut mettre en œuvre des actions de formation à la gestion du stress ou à la gestion des émotions pour les salariés, mais des actions de formation à destination des managers ou le recours à de la main-d'œuvre supplé-

mentaire pour absorber une surcharge de travail seront sans doute plus efficaces.

➔ les actions de **prévention tertiaire** sont des actions curatives mises en œuvre pour atténuer les conséquences d'un risque réalisé. Il ne s'agit plus de prévention du risque à proprement parler mais d'une prise en charge des individus en souffrance afin d'éviter une aggravation de leur état de santé, ou d'éviter une récurrence en cas de retour au travail.

À long terme, les actions de prévention primaire sont les plus efficaces : elles permettent l'amélioration de l'environnement et des conditions de travail et, partant, sont de nature à favoriser l'investissement du salarié dans son travail.

Le respect par l'employeur de l'ensemble des principes généraux de prévention (*voir n° 6*) suppose que le plan de prévention des risques dans l'entreprise intègre des actions de prévention primaire. Les actions de prévention secondaire et tertiaire sont complémentaires et doivent être mises en œuvre lorsque des risques se réalisent ponctuellement.

Droits et obligations des salariés

9 OBLIGATION DE SÉCURITÉ À LA CHARGE DES SALARIÉS

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail » (*C. trav., art. L. 4122-1*). Cette obligation de sécurité incombant au salarié peut servir de support à la sanction d'un responsable RH qui ne fait rien pour mettre fin au comportement inacceptable d'un directeur de magasin à l'encontre de ses subordonnés, alors qu'il relevait de ses fonctions de veiller au climat social et à des conditions de travail optimales. Son inaction avait mis en danger tant la santé physique que mentale des salariés (*Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-24.406*).

La Cour de cassation considère cependant que les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur. Le juge ne peut donc limiter le montant des dommages-intérêts alloués au salarié en cas de manquement de l'employeur à son obligation

de sécurité en raison de l'attitude du salarié. En l'espèce, ce dernier avait accepté le risque (rythme de travail élevé à l'origine d'un épuisement) qu'il dénonçait dans le même temps (Cass. soc., 10 févr. 2016, n° 14-24.350 P; Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-11.115).

10 DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT DES SALARIÉS

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation » (C. trav., art. L. 4131-1). Ce droit de retrait peut être utilisé par le salarié pour échapper à une situation de travail de nature à porter atteinte à sa santé mentale, notamment en cas de réorganisation ou de décision de gestion pouvant générer d'importants risques psychosociaux. Tel est le cas lorsque le déploiement d'un nouveau logiciel entraîne un ralentissement de l'activité des commerciaux en raison de ses dysfonctionnements, à l'origine d'une perte d'une partie de leur rémunération variable et d'un épuisement professionnel pour les salariés concernés, sans soutien de la direction de l'entreprise (CA Versailles, 18 janv. 2018, n° 17/06280 suivi de Cass. soc., 14 nov. 2019, n° 18-13.887 mais ne statuant pas sur ce point). Le salarié peut aussi utiliser le droit de retrait en cas de stress permanent lié à ses fonctions lorsque la direction refuse de le prendre en considération, que le médecin du travail constate une situation de souffrance morale et qu'une enquête a révélé un risque de stress au travail (Cass. soc., 31 mai 2017, n° 15-29.225).

Rôle des différents acteurs

11 DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL AUX SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (L. n° 2021-1018) opère une refonte des services de santé au travail qui deviennent les « services de prévention et de santé au travail » dits « SPST » (L. n° 2021-1018, 2 août 2021, art. 1^{er}). Leurs prérogatives seront étendues à compter du 31 mars 2022, date d'entrée en vigueur de la loi.

◆ Rôle des SST jusqu'au 30 mars 2022

Jusqu'à cette date, « les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ». À cette fin, ils :

- conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail (pénibilité) et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité et de leur âge ;
- participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire (C. trav., art. L. 4622-2).

◆ Rôle des SPST à compter du 31 mars 2022

À compter de cette date, les SPST auront pour mission « principale », et non plus « exclusive », d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. Ils contribueront par ailleurs « à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi ». À cette fin, en sus de leurs prérogatives actuelles, ils devront :

- apporter leur aide à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels ;
- conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail, en tenant compte le cas échéant de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail ;
- accompagner l'employeur, les travailleurs et leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des

travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise ;

– participer à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé prévue à l'article L. 1411-1-1 du Code de la santé publique (*C. trav.*, art. L. 4622-2 en vigueur au 31 mars 2022).

Ces nouvelles prérogatives peuvent parfaitement s'intégrer dans une démarche globale et collective de prévention des risques psychosociaux.

◆ Médecin du travail

Au sein des services de santé au travail, le médecin du travail, dont le rôle est exclusivement préventif, cherche à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (*C. trav.*, art. L. 4622-3). Il est un conseiller de l'employeur et des salariés et peut, à ce titre, participer à la prévention des risques professionnels, notamment par l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise ou par l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale. Il conseille l'employeur en matière d'évaluation des risques et décide du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs (*C. trav.*, art. R. 4623-1).

Lorsqu'il constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures de prévention, dont l'employeur doit tenir compte. Ce dernier peut aussi solliciter l'avis du médecin dans l'exercice de ses missions préventives, qui lui fait connaître ses préconisations par écrit (*C. trav.*, art. L. 4624-9).

◆ Équipe pluridisciplinaire

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail est composée de médecins du travail, de collaborateurs médecins, d'internes en médecine du travail, d'intervenants en prévention des risques professionnels et d'infirmiers. Ces équipes peuvent être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail (*C. trav.*, art. L. 4622-8). L'équipe pluridisciplinaire peut également mener des actions sur le milieu de travail. Celles-ci comprennent notamment la visite des lieux de travail, l'identification et l'analyse des risques professionnels, la

participation aux réunions du CSE ou encore la formation à des risques spécifiques (*C. trav.*, art. R. 4624-1). Les membres de cette équipe disposent, à cette fin, d'un libre accès aux lieux de travail, sous l'autorité du médecin du travail (*C. trav.*, art. R. 4624-3).

REMARQUE

A compter du 31 mars 2022, la composition de l'équipe disciplinaire sera élargie aux auxiliaires médicaux disposant de compétences en santé au travail (*C. trav.*, art. L. 4622-8 en vigueur au 31 mars 2022).

◆ Application aux risques psychosociaux

Si les risques psychosociaux ne sont pas explicitement visés par les textes, les services de santé au travail ont évidemment un rôle à jouer dans ce domaine. Ils pourront informer l'employeur des RPS identifiés dans l'entreprise et être sollicités par ce dernier afin de donner un avis sur un plan de réorganisation pouvant générer de nouveaux risques. En outre, le médecin du travail pourra identifier les salariés en souffrance, ou susceptibles de le devenir, lors du suivi médical périodique et proposer les mesures propres à faire cesser ou prévenir les RPS.

12 RÔLE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

◆ Dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Les attributions du comité social et économique (CSE) dans les entreprises de moins de 50 salariés (*C. trav.*, art. L. 2312-5) sont limitées mais il peut néanmoins jouer un rôle en matière de prévention des RPS.

▶ Présenter les réclamations des salariés

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives notamment à l'application du Code du travail. Ces réclamations peuvent donc concerner l'application faite par l'employeur de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

▶ Promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail

La délégation du personnel au CSE contribue aussi à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (*C. trav.*, art. L. 2312-5).

► **Droit d'alerte du CSE**

Enfin, la délégation du personnel au CSE dispose du droit d'alerter l'employeur dans deux situations :

– lorsqu'elle constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché. Cette atteinte peut notamment résulter d'une situation de harcèlement. Le cas échéant, elle saisit immédiatement l'employeur qui doit alors procéder sans délai à une enquête avec le membre du CSE à l'origine de l'alerte, et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de divergence sur la réalité de l'atteinte et à défaut de solution trouvée, le bureau de jugement du conseil de prud'hommes peut être saisi et statue selon la procédure accélérée au fond (*C. trav., art. L. 2312-59*) ;

Les risques d'atteinte à la santé physique et mentale étant expressément inclus dans ce droit d'alerte, il peut logiquement être mis en œuvre lorsque les salariés sont exposés à des RPS.

– lorsqu'elle constate une situation de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des salariés (*C. trav., art. L. 2312-60*).

◆ **Dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE dispose non seulement des missions dévolues aux CSE des entreprises de moins de 50 salariés, mais également de compétences spécifiques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

► **Attributions du CSE en matière de santé et de sécurité**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE regroupe les compétences des anciens comité d'entreprise et CHSCT. Ce regroupement présente l'intérêt de faire de la santé et des conditions de travail des notions transversales pouvant être convoquées y compris dans les discussions sur la politique économique et sociale de l'entreprise.

En cas de projet de réorganisation, par exemple, les incidences économiques de ce projet ainsi que ses conséquences sur la santé physique et mentale des travailleurs peuvent être abordées conjointement.

On peut cependant craindre que le bloc de compétences étendu du CSE entraîne une dilution des compétences de ses membres et une mise au premier plan des préoccupations économiques au détriment des préoccupations sanitaires.

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE procède notamment à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail (pénibilité). Il peut aussi susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (*C. trav., art. L. 2312-9*). Il formule toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 2312-12*) et procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (*C. trav., art. L. 2312-13*).

► **Consultation du CSE**

Le CSE peut jouer un rôle important en matière de prévention des RPS à l'occasion de certaines consultations obligatoires. C'est le cas lorsqu'il est consulté sur :

– l'introduction de nouvelles technologies (*C. trav., art. L. 2312-8*), qui peuvent avoir des conséquences sur les conditions de santé et de travail des salariés (*Cass. soc., 14 mars 2018, n° 16-27.683*) ;

– tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*C. trav., art. L. 2312-8*), par exemple lorsque l'employeur met en place un nouveau système d'évaluation générant une pression psychologique ayant une incidence sur les conditions de travail (*Cass. soc., 28 nov. 2007, n° 06-21.964 P*) ;

– la mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés (*C. trav., art. L. 2312-37*; *C. trav., art. L. 2312-38*) qui peuvent générer du stress pour ces derniers ;

– les restructurations et compressions des effectifs (*C. trav., art. L. 2312-37*; *C. trav., art. L. 2312-39*), l'action du CSE peut alors aider à « ventiler » efficacement la charge de travail entre les salariés restant dans l'entreprise afin de limiter la survenance de RPS (*Cass. soc., 5 mars 2015, n° 13-26.321*).

La plupart des avis du CSE sont des avis consultatifs, que l'employeur n'est pas tenu de suivre. Le refus pour l'employeur de se conformer à

un avis négatif du CSE, notamment lorsqu'il est consulté sur un projet de réorganisation, peut conduire le juge, s'il est saisi d'une demande de suspension de ce projet, à l'analyser avec plus de rigueur. À titre d'exemple, dans une affaire où l'ancien CHSCT avait émis un avis négatif, après avoir consulté un expert, sur la mise en place d'une nouvelle organisation du travail de maintenance et de surveillance effectuée par équipes et sans interruption, les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, avaient considéré que le projet devait être suspendu (*Cass. soc.*, 5 mars 2008, n° 06-45.888 P).

► Expertise

Le CSE peut faire appel à un expert habilité :

– dans le cadre de la consultation en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*C. trav.*, art. L. 2315-94, 2°) ;

– 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, 1°).

La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du CSE ne peut pas décider de recourir à un expert, cette possibilité appartenant uniquement au CSE (*C. trav.*, art. L. 2315-38).

Les frais d'expertise pour risque grave sont pris en charge intégralement par l'employeur. En revanche, les frais d'expertise en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de travail sont financés à hauteur de 20 % par le CSE et de 80 % par l'employeur (*C. trav.*, art. L. 2315-80). Est justifié le recours à l'expertise en matière de RPS lorsque :

– le médecin du travail alerte l'instance représentative du personnel sur le risque grave encouru par les salariés en situation de grande souffrance au travail, corroboré par une forte augmentation des arrêts de travail pour maladie dans l'entreprise (*Cass. soc.*, 17 févr. 2016, n° 14-22.097 P) ;

– plusieurs témoins, salariés et anciens salariés relatent des situations de souffrance au travail allant du mal-être dépressif à des tentatives de suicide consécutives à certaines pratiques managériales brutales, et que l'inspecteur du travail, après avoir alerté l'employeur, a déploré que l'entreprise s'inscrive dans une situation de déni de toute problématique psychosociale (*Cass. soc.*, 19 nov. 2014, n° 13-21.523) ;

– les salariés font état de souffrances au travail, d'une récente dégradation de leurs conditions de travail, de stress au travail, d'absences de contestation et de communication et de la crainte de représailles en cas d'opposition aux décisions de l'encadrement entraînant des répercussions sur leurs vies professionnelles et personnelles (*Cass. soc.*, 19 déc. 2018, n° 17-19.889) ;

– le médecin du travail émet une alerte quant à l'altération de la santé de plusieurs salariés qui sont en situation de stress et de souffrance notamment dus à la restructuration du service (*Cass. soc.*, 6 mars 2019, n° 17-28.388) ;

– les salariés d'une entreprise organisant un transfert d'activités sont soumis à un risque psychosocial mis en évidence dans les attestations de salariés ou échanges de courriels et par le rapport du cabinet missionné à cet effet (*Cass. soc.*, 13 févr. 2019, n° 17-15.530) ;

– l'instance représentative du personnel fait état de la souffrance des salariés due notamment à un nombre important de réorganisations, à la mise en place d'un processus particulier à l'égard des salariés ayant du retard dans la réalisation de leurs objectifs, d'un taux élevé d'absentéisme, du désengagement, du stress et de l'épuisement des salariés (*Cass. soc.*, 5 févr. 2020, n° 18-23.753) ;

– les salariés sont notamment confrontés à une situation de surcharge de travail, de stress, d'anxiété, de fatigue physique et morale, de pression psychologique et de harcèlement (*Cass. soc.*, 8 janv. 2020, n° 18-19.279).

En revanche, des affirmations générales sans rapporter de faits précis, circonstanciés et vérifiés autres que les propos des représentants du personnel ne suffisent pas à apporter la preuve du risque grave (*Cass. soc.*, 14 nov. 2013, n° 12-15.206).

13 INSPECTION DU TRAVAIL

En ce qu'ils « sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail », les agents de contrôle de l'inspection du travail sont compétents en matière de prévention des risques professionnels (*C. trav.*, art. L. 8112-1). Ils sont indépendants et disposent d'un droit d'entrée dans l'entreprise, ce qui leur permet de contrôler les conditions dans lesquelles le travail est effectué (*C. trav.*, art. L. 8113-1). Ils peuvent également exiger la présentation de tous les documents rendus obligatoires par le Code du travail, notamment le document unique d'évaluation des risques (*C. trav.*, art. L. 8113-4).

L'agent de contrôle de l'inspection du travail apporte également son soutien au CSE dans ses missions en matière de santé et de sécurité au travail. Il est, à cette fin, invité aux réunions :

- de la CSSCT, si elle existe ;
- du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel de ce comité ;
- du CSE organisées à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, à la demande d'au moins la moitié des membres du CSE (*C. trav., art. L. 2315-27*) ;
- du CSE consécutives à un accident de travail ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins huit jours ou à une maladie professionnelle ou à caractère professionnel (*C. trav., art. L. 2314-3*).

14 LES DREETS

Depuis le 1^{er} avril 2021, les Direccte sont regroupées avec les services déconcentrés de la cohésion sociale au sein des nouvelles Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets). Les Dreets exercent les mêmes missions que les Direccte en matière de prévention des risques professionnels.

Sur le rapport de l'inspecteur du travail qui constate une situation dangereuse résultant du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention, ou de ses obligations générales en matière d'aménagement des lieux de travail (*C. trav., art. L. 4221-1*), le Dreets peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier (*C. trav., art. L. 4721-1*).

Cette mise en demeure peut être adressée à l'employeur lorsque la situation dangereuse créant un risque professionnel trouve son origine, notamment, dans les conditions d'organisation du travail ou d'aménagement du poste de travail (*C. trav., art. R. 4721-1*).

Si ces dispositions réglementaires visent davantage la prévention des risques physiques, les conditions d'organisation du travail peuvent aussi être la source de RPS.

La mise en demeure fixe un délai d'exécution prenant en compte les difficultés de réalisation, qui ne peut être inférieur à quatre jours ouvrables pour l'infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité (*C. trav., art. L. 4721-2* ; *C. trav., art. R. 4721-2*). Si la situation dangereuse n'a pas cessé pendant le délai imparti, l'inspecteur du travail peut dresser un pro-

cès-verbal à l'encontre de l'employeur (*C. trav., art. L. 4721-2*).

15 ORGANISMES EXTÉRIEURS

Des organismes comme la Carsat (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail), l'INRS, l'Anact et ses antennes régionales (Aract) ont un rôle à jouer en matière de prévention des RPS, notamment en menant des actions de formation, ou en mettant des outils à la disposition des acteurs de l'entreprise.

D'autres organismes peuvent également intervenir, selon le domaine d'activité (par exemple, l'OPPBT dans le secteur du bâtiment et des travaux publics).

À un niveau plus global, le conseil d'orientation des conditions de travail (Coct) participe à l'élaboration des politiques publiques en matière de santé et de conditions de travail et coordonne l'action des intervenants en ce domaine.

Plan de prévention des risques psychosociaux

16 ÉTAPES À RESPECTER PAR L'EMPLOYEUR

Plusieurs étapes doivent être respectées dans le cadre de la mise en œuvre d'une politique de prévention des risques psychosociaux. L'employeur doit :

- préparer la démarche, notamment en constituant un groupe de travail impliquant les acteurs concernés et en assurant la formation de ces acteurs ;
- analyser les situations de travail afin d'identifier et d'évaluer les risques ;
- élaborer un plan d'actions définissant les mesures de prévention à mettre en œuvre ;
- mettre en œuvre ce plan ;
- suivre et évaluer les effets dans le temps de la démarche afin de l'adapter, le cas échéant (*INRS, Risques psychosociaux – Comment agir en prévention ?, ED 6349, avr. 2020*).

17 PRÉPARER LA DÉMARCHE

◆ Impliquer les représentants du personnel et constituer un groupe de travail

L'employeur doit être à l'origine de la mise en œuvre de la politique de prévention de l'entreprise. Il doit dans un premier temps préparer la démarche en associant le comité social et éco-

nomique ou, si elle existe, la commission santé, sécurité et conditions de travail. Il peut être utile d'associer les compétences d'autres acteurs, tels que celles d'un infirmier de l'entreprise, d'un cadre des ressources humaines etc. Dans ce cas, un groupe de travail *ad hoc* peut être constitué. Il est en effet opportun de solliciter et d'impliquer les différents acteurs. Ce groupe de travail peut être composé d'au moins un membre de la direction, des ressources humaines, de préventeurs internes à l'entreprise (membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail), de membres de la délégation du personnel au CSE et, le cas échéant, de salariés volontaires. Ce groupe aura pour mission de mener à bien les différentes étapes de la démarche de prévention et d'informer la direction afin d'orienter la prise de décision.

REMARQUE

Il est toujours possible de faire appel à des experts extérieurs à l'entreprise pour accompagner la mise en place d'un plan de prévention des risques psychosociaux. Cela ne dispense cependant pas l'employeur d'impliquer les acteurs de l'entreprise, dont la participation est une condition de réussite de la démarche.

◆ Définir les orientations de la démarche

Avant même de procéder à l'évaluation des risques et au choix des mesures de prévention à mettre en œuvre, les grandes lignes de la démarche doivent être dégagées. L'essentiel, dans le cadre d'un plan de prévention des RPS, est évidemment de rappeler que celui-ci portera exclusivement sur l'analyse et la régulation des situations de travail, et non sur les causes psychologiques et la responsabilité individuelle de chacun. L'objectif doit être l'amélioration des conditions, de l'environnement et de l'organisation du travail afin de prévenir autant que possible l'apparition et le développement de RPS. Dans le cadre d'une démarche ciblée sur des risques particuliers, un choix peut être fait sur les situations de travail à analyser, sur les salariés à interroger, et sur le rôle joué par les supérieurs hiérarchiques dans l'élaboration et la mise en œuvre du plan.

◆ Préciser les engagements de l'employeur

L'employeur, débiteur d'une obligation de prévention des risques professionnels, doit prendre des engagements afin de placer les acteurs dans des conditions favorables pour l'élaboration et la mise en œuvre du plan. Outre son investissement personnel, il doit donner aux acteurs

les moyens nécessaires (temps, accès au documents, sensibilisation, formation, etc.) pour réaliser leur travail. Il doit en outre assurer aux salariés participant aux espaces de discussion sur le travail une protection contre toute forme de sanction, ainsi qu'une protection des données collectées à cette occasion.

◆ Formaliser l'engagement

Les différentes informations relatives à la préparation de la démarche doivent être formalisées par un écrit qui servira de support à communiquer auprès de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

18 ANALYSER LES SITUATIONS DE TRAVAIL

◆ Identifier les signaux d'alerte

Le premier travail du groupe chargé de mener la démarche de prévention des risques psychosociaux peut être d'identifier des signaux d'alerte laissant supposer l'existence de ces risques dans l'entreprise. Certains indicateurs objectifs permettent en effet de révéler l'existence de situations de travail stressantes. Les partenaires sociaux, dans l'ANI du 2 juillet 2008, ont dégagé différents indicateurs d'alerte :

- un niveau élevé d'absentéisme, notamment de courte durée ;
- un niveau élevé de rotation du personnel, en particulier fondé sur des démissions ;
- des plaintes de travailleurs ou des conflits personnels fréquents ;
- un taux de fréquence des accidents du travail élevé ;
- des passages à l'acte violents, contre soi-même ou contre d'autres, même peu nombreux ;
- une augmentation significative des visites spontanées au service médical.

La coexistence de plusieurs de ces indicateurs doit convaincre d'engager une démarche de prévention spécifiquement axée sur la question des risques psychosociaux.

◆ Identifier les facteurs de risques psychosociaux

► Quatre types de RPS selon l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail

Selon les partenaires sociaux, rédacteurs de l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, l'identification d'un problème de stress au travail doit passer par l'étude de quatre types de facteurs :

- l'organisation et les processus de travail : aménagement du temps de travail, dépassements excessifs et systématiques des horaires, degré d'autonomie, inadéquation entre les contraintes de travail et les moyens mis à disposition, charge de travail excessive, objectifs disproportionnés ou mal définis, mise sous pression systématique;
- les conditions et l'environnement de travail : exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante, à la chaleur, à des substances dangereuses;
- la communication : incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, mauvaise communication sur les orientations et les objectifs de l'entreprise, communication difficile entre les acteurs;
- les facteurs subjectifs : pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pas pouvoir faire face à une situation, manque de soutien, difficulté de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

► Six familles de risques selon le rapport « Gollac »

Le rapport « Gollac », réalisé en 2011 par un collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux, a dégagé six familles de risques de RPS :

- **l'intensité du travail et le temps de travail** : le caractère exigeant du travail peut provenir du temps que le salarié y passe ou de son intensité. Cette famille de facteurs renvoie aux contraintes de rythme, à l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, à une exigence de polyvalence des salariés, à des injonctions contradictoires, aux horaires longs ou atypiques ou imprévisibles;
- **les exigences émotionnelles** : ces facteurs de risques touchent principalement les personnes concernées par le contact humain, comme par exemple les salariés en contact avec le public (standardisation des relations, tensions, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, violences verbales ou physiques, peur...);
- **le manque d'autonomie** : les marges de manœuvre du salarié sont réduites, tout comme la participation aux décisions qui concernent directement son activité. Ses compétences sont sous-utilisées et son travail est monotone sans possibilité de le faire évoluer, il s'ennuie;
- **les mauvais rapports sociaux au travail** : les rapports sociaux visent la qualité des relations avec les collègues ou avec la hiérarchie. Les rapports avec les collègues visent la possibilité de s'inclure dans un collectif de travail,

avec une véritable coopération entre salariés. Les rapports avec la hiérarchie posent notamment la question de la reconnaissance au travail, de l'appréciation du travail, de la rémunération et de l'évolution de la carrière, de l'évaluation du travail, et de l'attention donnée au bien-être des travailleurs. Il faut également être vigilant vis-à-vis de l'existence de violences (harcèlement moral, conflits interpersonnels, violences de la part de clients, etc.);

- **les conflits de valeurs** : il s'agit d'une distorsion entre ce qui est demandé au salarié et ses valeurs professionnelles, sociales ou personnelles. Des conflits éthiques (vendre un crédit à des personnes à faible revenu, travailler dans une entreprise non respectueuse de l'environnement...), la qualité empêchée (les objectifs assignés et les conditions de travail ne permettent pas au salarié de réaliser un travail de qualité) ou le travail inutile sont autant de facteurs de risques psychosociaux;

- **l'insécurité de la situation de travail** : celle-ci comprend à la fois l'insécurité socio-économique (peur de perdre son emploi, son salaire, contrat de travail précaire) et le risque de changement dans la situation de travail (changement du métier, restructuration).

Prévention de la désinsertion professionnelle

Des risques psychosociaux peuvent résulter d'une dégradation de l'état de santé lié aux conditions de travail. Sur ce facteur de RPS en particulier, la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (L. n° 2021-1018) étend les prérogatives des futurs services de prévention et de santé au travail (SPST qui remplaceront les actuels services de santé au travail, voir n° 11). En effet, ils seront chargés de contribuer à la préservation d'un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi (C. trav., art. L. 4622-2).

Cette loi intègre aux SPST une « cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle » chargée notamment de proposer des actions de sensibilisation, d'identifier les situations individuelles concernées par ce risque et de proposer des mesures pour le limiter ou y remédier (C. trav., art. L. 4622-8-1). Aussi, la visite médicale de mi-carrière instaurée par ce texte (selon une échéance fixée par un accord de branche ou à défaut l'année civile du 45^e anniversaire du salarié) aura, entre autres, pour objet d'« évaluer les risques de désinsertion professionnelle, en prenant en compte l'évolution des capacités du travailleur en fonction de son parcours professionnel, de son âge et de son état de santé » (C. trav., art. L. 4624-2-2).

L'objectif principal de ces mesures, qui entreront en vigueur au 31 mars 2022, est bien de prévenir l'usure physique des travailleurs au cours de leur carrière. Toutefois, au regard des effets d'une situation d'incertitude quant à l'avenir professionnel sur la santé mentale, elles participent aussi à la prévention des risques psychosociaux.

19 QUELS OUTILS POUR ÉVALUER LES RPS?

◆ Évaluer précisément les risques psychosociaux

Une fois identifiée l'existence de risques psychosociaux dans l'entreprise, ou d'une situation pouvant conduire à l'apparition de tels risques, il est nécessaire de procéder à une évaluation affinée et précise, de déterminer les personnes les plus exposées et d'identifier les causes de ces risques afin de prendre les mesures de prévention les plus efficaces possibles.

L'évaluation des RPS peut être réalisée notamment grâce à la consultation de travailleurs par le biais de questionnaires, ou par une analyse plus pratique des situations de travail afin, notamment, de comprendre les écarts pouvant exister entre le travail prescrit et le travail réel.

◆ Recourir à un questionnaire

► Pourquoi recourir à un questionnaire ?

Le recours au questionnaire permet d'obtenir rapidement et à moindre coût des informations permettant d'évaluer l'existence de RPS dans l'entreprise.

Différents types de questionnaires existent : ils varient en fonction du secteur d'activité, du métier, de l'environnement de travail. Des questionnaires de prédiagnostic peuvent être utilisés par les groupes de travail lorsqu'il s'agit d'identifier les signaux d'alerte (voir n° 18), tandis que les questionnaires d'autoévaluation administrés aux salariés permettent d'évaluer plus précisément les risques auxquels ils sont effectivement confrontés.

Pour être réellement efficace, le questionnaire doit être utilisé en parallèle avec d'autres outils, notamment l'évaluation des risques dans le document unique (voir n° 7) ou l'observation des situations de travail réelles. Il présente tout de même l'intérêt de permettre une hiérarchisation des sources de stress dans l'entreprise, d'identifier les groupes de salariés en difficulté, et de définir les cibles d'action prioritaires.

► Conditions de mise en oeuvre

Pour que le questionnaire soit utile dans le cadre d'une démarche préventive, plusieurs conditions doivent être réunies :

- un questionnaire adapté doit être choisi/réalisé, en fonction des spécificités du travail auxquels sont confrontés les salariés concernés. Il ne doit pas être trop long pour ne pas décourager les répondants, ni trop restreint. La

formulation des questions doit être adaptée à l'entreprise ;

- les salariés et leurs représentants (CSE) doivent être informés lors des différentes étapes de mise en œuvre de cette démarche ;

- la population concernée doit être suffisamment importante pour une étude statistique satisfaisante ;

- l'anonymat et la confidentialité des réponses doivent être garantis afin d'assurer l'investissement des salariés et la sincérité des réponses. Ces derniers devront également être informés des suites qui seront données au questionnaire.

► Choix et contenu

L'INRS a recensé 55 questionnaires en français ou en anglais. Ils sont classés en 9 catégories en fonction de leurs objectifs :

- repérage par les tiers de situations de travail stressantes ;

- situation de travail perçue ;

- état de stress perçu ;

- stratégies d'adaptation au stress ;

- symptômes de stress ;

- atteinte du rapport psychologique au travail ;

- atteinte à la santé physique et mentale ;

- violences internes au travail ;

- questionnaires transversaux.

➔ **Pour plus d'informations**, voir la publication de l'INRS « Les questionnaires dans la démarche de prévention du stress au travail », TC134, disponible sur www.inrs.fr.

► Transmission du questionnaire

Le questionnaire peut être administré au salarié de différentes façons :

- directement par un tiers, par exemple lors d'une visite médicale ou par un préventeur ;

- en main propre, par courrier, annexé au bulletin de salaire, qui le remplira et le déposera dans un lieu prévu à cet effet ;

- de manière dématérialisée et mis en ligne sur l'intranet de l'entreprise. Le salarié recevra alors un courriel l'informant de la mise en place de ce questionnaire et de l'intérêt d'y répondre.

► Exemples de questionnaires

➔ Job Content Questionnaire de Karasek

La modélisation du stress professionnel par Karasek (voir n° 3) s'accompagne d'un questionnaire permettant d'évaluer ce stress dans les entreprises par le biais d'un autodiagnostic. La version complète de ce questionnaire permet d'interroger les salariés sur 112 items, mais la version la plus couramment utilisée (notam-

ment dans le cadre de l'enquête Sumer sur les conditions de travail) comprend 26 items répartis sur trois échelles différentes :

- exigences psychologiques de la situation de travail (9 items) ;
- latitude décisionnelle, incluant le développement et l'utilisation des compétences (6 items) et l'autonomie de décision (3 items) ;
- soutien social, de la part des collègues (4 items) et des supérieurs hiérarchiques (4 items).

Les salariés répondent en utilisant une échelle à quatre points : « Pas du tout d'accord », « Pas d'accord », « D'accord », « Tout à fait d'accord ». Une situation de stress doit être diagnostiquée lorsque les exigences psychologiques sont supérieures à la médiane, et/ou lorsque la latitude décisionnelle et le soutien social sont inférieurs à cette médiane.

Pour plus d'informations sur le contenu et les conditions d'utilisation du questionnaire : <https://www.jcqccenter.com/>

➔ Questionnaire « Efforts/récompenses » de Siegrist

Le modèle de Siegrist (voir n° 3) s'accompagne également d'un questionnaire à destination des salariés. La version la plus couramment utilisée en France est structurée en 23 items répartis sur trois échelles :

- l'échelle « efforts » qui comporte 5 items (contraintes de temps, interruptions, responsabilités, heures supplémentaires et augmentation des contraintes), auxquels s'ajoute un item relatif à la charge physique, en fonction du poste occupé ;
- l'échelle « récompenses » qui comporte 11 items (dont un sur la rémunération, cinq sur l'estime, cinq sur le statut professionnel, la sécurité de l'emploi et les opportunités de carrière) ;
- l'échelle « surinvestissement » qui comporte 6 items (incapacité à s'éloigner du travail, difficulté à se détendre après le travail).

Les salariés ont le choix entre 4 réponses, allant de « Pas du tout d'accord » à « Tout à fait d'accord ». En fonction des réponses aux questions des salariés, un score est attribué pour chaque échelle. Un ratio est établi entre les efforts et les récompenses pour déterminer si les secondes sont suffisantes au regard des premiers. Un score élevé en matière de surinvestissement augmente les risques de stress professionnel.

➔ Maslach Burnout Inventory (MBI)

Le questionnaire associé à la modélisation du *burn-out* par Maslach et Leiter (voir n° 4) permet de détecter les situations de souffrance au travail afin, le cas échéant, de prendre les mesures de prévention tertiaire (voir n° 8) qui s'imposent. Trois échelles composent le MBI :

- sentiment d'épuisement émotionnel (9 items) ;
- déshumanisation (5 items) ;
- accomplissement personnel au travail (8 items).

Les questions sont formulées comme des affirmations à propos des sentiments et des impressions du salarié concernant son état émotionnel lié au travail, ses pratiques professionnelles, ses relations sociales avec les collègues, les clients ou les usagers. Le salarié confirme ou infirme chaque affirmation en la plaçant sur une échelle en sept points, allant de « jamais » à « tous les jours ». Un score élevé sur les échelles « épuisement émotionnel » et « déshumanisation » augmente le risque de *burn-out*, tandis qu'un score élevé en matière d'accomplissement personnel limite ce risque.

À NOTER

Différentes versions de ce questionnaire existent, une version générale et des versions spécifiques à certaines professions (ressources humaines, personnel médical...). Disponibilité et conditions d'utilisation : <https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory#data>

◆ Mettre en place des espaces de discussion

Outre ces outils spécifiques, il est important que les entreprises envisagent des modalités permettant aux salariés de s'exprimer sur le travail, sur les difficultés rencontrées et sur leurs aspirations professionnelles. L'Anact considère en ce sens que « les tensions vécues par les salariés et exprimées par l'émergence des RPS pointent bien souvent des carences de discussion sur le travail avec des conséquences tant sur la qualité de vie au travail que sur la performance » (« 10 questions sur les espaces de discussion », Anact, 2015). Une définition collégiale des règles de fonctionnement (organisation, fonctions, etc.) doit être faite. Cette démarche peut être intégrée dans un accord collectif relatif à la qualité de vie au travail (voir n° 26 et s.).

Le Code du travail prévoit en ce sens que « les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail » (C. trav., art. L. 2281-1). Ce droit a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour amé-

liorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 2281-2*).

Les modalités d'exercice de ce droit doivent être prévues par l'accord collectif relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de la vie au travail (*C. trav., art. L. 2281-5*) ou à défaut par l'employeur après consultation du CSE (*C. trav., art. L. 2281-11*).

◆ Outil RPS-DU de l'INRS

Afin d'aider les entreprises à procéder à l'évaluation des RPS dans le cadre du document unique, l'INRS a mis en place un outil : le RPS-DU (*ED 6403, mis à jour en déc. 2020*). Cet outil propose une grille d'évaluation qui catégorise différentes familles de RPS afin de faciliter leur évaluation :

- intensité et complexité du travail : contraintes de rythme de travail, niveau de précision des objectifs de travail, adéquation des objectifs de travail avec les moyens et les responsabilités, compatibilité des instructions de travail entre elles, gestion de la polyvalence, interruption dans le travail, attention et vigilance dans le travail ;

- horaires de travail difficiles : durée hebdomadaire de travail, travail en horaires atypiques, extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail, prévisibilité des horaires de travail et anticipation de leur changement, conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ;

- exigences émotionnelles : tensions avec le public, confrontation à la souffrance d'autrui, maîtrise des émotions ;

- faible autonomie au travail : autonomie dans la tâche, autonomie dans l'organisation du temps de travail, utilisation et développement des compétences ;

- rapports sociaux au travail dégradés : soutien insuffisant de la part des collègues, de la part de la hiérarchie, désaccords professionnels, faible reconnaissance dans le travail ;

- conflits de valeurs : qualité empêchée, travail inutile ;

- insécurité de l'emploi et du travail : insécurité socio-économique (emploi, salaire, carrière, etc.), conduite du changement dans l'entreprise.

Chaque sous-thème est exploré à l'aide d'une question (26 questions au total) et quatre modalités de réponse (de « Jamais non » à « Toujours oui ») sont proposées en fonction des conditions d'exposition aux facteurs de risques (degré ou fréquence d'exposition).

◆ Modèle d'analyse de l'Anact : le C2R

L'Anact propose un modèle d'analyse pratique de l'activité centrée sur la situation de travail : le C2R (contraintes, ressources, régulations). Reposant sur une vision dynamique de la santé au travail, il fait le lien entre la santé des salariés et la performance de l'entreprise. Cet outil propose une approche systémique et privilégie une analyse des contraintes, des ressources et des régulations.

Ce modèle part de l'hypothèse d'une tension permanente, inhérente au travail, entre :

- les **exigences de l'organisation** (organisation du travail, politique RH, mode de management, environnement de travail) et ;

- les **exigences des salariés** (reconnaissance, autonomie, mobilité, sécurité d'emploi, équité). Selon le niveau de tension (faible ou fort), les situations de travail tendent vers la bonne santé et la performance ou, au contraire, vers des situations sources de RPS.

En outre, les situations de travail sont aussi influencées par :

- le contexte socio-économique général de l'entreprise et les situations de changement ;

- le contexte des relations professionnelles et des relations à l'occasion du travail.

Ces quatre champs du modèle C2R comprennent des facteurs de contraintes (augmentation des tensions entre les exigences de l'entreprise et des salariés, travail plus difficile, qualité de travail empêchée, freins à l'implication des salariés et à l'efficacité de l'organisation, effets négatifs sur la santé) et des ressources (favorisation de l'implication, de la cohésion sociale et de la performance, effets positifs sur la santé). Un déséquilibre entre ces facteurs (contraintes beaucoup trop importantes ou ressources insuffisantes pour faire face aux contraintes) renforce la probabilité de développement de RPS dans l'entreprise.

➔ Voir le kit méthodologique de l'Anact : « Prendre en compte les RPS dans le document unique », mis à jour en 2017.

20 ÉLABORER UN PLAN D' ACTIONS

◆ Choix des mesures

L'évaluation des RPS présente deux intérêts majeurs :

- elle doit servir de support à la politique de prévention : la bonne évaluation des risques permet une bonne identification des leviers de prévention ;

– elle permet de réévaluer les risques identifiés après avoir mis en œuvre des actions de prévention, ce qui permet de mesurer leur efficacité. À la suite de cette évaluation, le CSE ou le groupe de travail propose des actions à l'employeur. C'est à ce dernier qu'il incombe de valider ou non ces mesures et de déterminer le contenu du plan d'actions. Les mesures choisies doivent en tout état de cause être conformes aux principes généraux de prévention énoncés aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail (voir n° 6). Elles doivent également être conformes au diagnostic réalisé.

◆ Formalisation du plan d'actions

La politique de prévention des risques à mettre en œuvre doit être formalisée par un plan d'actions. Ce plan doit permettre une action précise sur les contraintes auxquelles sont confrontés les salariés. Il ne doit donc pas se limiter à des intentions (« améliorer les conditions de travail », « mieux communiquer ») ou à des généralités (« former les managers »). Ce plan d'actions définit :

- les situations de travail qui posent problème ;
- le type d'actions à réaliser ;
- les objectifs à atteindre ;
- les personnes désignées pour mettre en œuvre les actions planifiées ;
- les coûts ;
- les délais ;
- les critères d'évaluation ;
- les modalités de l'information des salariés sur les mesures décidées et sur leur mise en œuvre.

21 METTRE EN OEUVRE DES ACTIONS DE PRÉVENTION

◆ ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail

Selon les risques identifiés, l'ANI du 2 juillet 2008 envisage différentes actions de prévention efficaces contre le stress professionnel (art. 6) :

- l'amélioration de l'organisation des conditions et de l'environnement de travail : des mesures de soutien aux salariés et aux équipes, la mise en place d'espaces de discussion, des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur ;
- la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et en particulier de l'encadrement et de la direction afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière de le prévenir et d'y faire face ;

À NOTER

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (L. n° 2021-1018) instaure un « passeport de prévention », dans lequel l'employeur renseignera « les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative ». Ce passeport pourra être consulté, avec l'accord du salarié, par un employeur autre que celui ayant versé les données y figurant, ce qui lui permettra d'apprécier l'opportunité de proposer de nouvelles formations à ce dernier. Ces dispositions entreront en vigueur à une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} octobre 2022 (C. trav., art. L. 4141-5 ; L. n° 2021-1018, art. 6, II).

– l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

◆ Modèle C2R de l'Anact

Le modèle C2R de l'Anact propose un plan d'action orienté en trois axes censés prévenir les risques le plus en amont possible de leur réalisation :

- la réduction des facteurs de contrainte : dysfonctionnements techniques, charge de travail, procédures et normes, espaces de travail (bruit, nuisances, interruptions liées au travail en *open space*), tâches et responsabilités, etc. ;
- le soutien et le développement des ressources de travail : formation et parcours professionnels, expérience des salariés, autonomie, collectifs de travail et coopération, management, communication, etc. ;
- la régulation des situations de travail : dispositifs d'expression, outils de suivi, gestion de la production, objectifs de travail, remontée des informations et *feedback*, systèmes de pilotage de gestion et d'évaluation, régulation, systèmes de travail, conduite du changement, etc.

Le plan d'action peut s'articuler sur sept grands thèmes :

- améliorer l'environnement de travail : analyser les besoins et les sources de dysfonctionnement, aménager les espaces de travail afin de favoriser la coopération et limiter les nuisances, etc. ;
- réguler la charge de travail : analyser la charge prescrite, réelle et vécue et la réguler en agissant sur les contraintes de travail mais également sur les ressources (ressources disponibles, participation aux décisions, etc.) ;
- favoriser l'autonomie et la participation : optimiser les marges de manœuvre et développer l'autonomie dans la gestion du travail et des parcours professionnels, améliorer la participation des salariés dans la vie de l'entreprise, etc. ;

ATTENTION

L'autonomie peut également générer des risques pour le salarié ; l'employeur doit s'assurer que le salarié dispose d'une autonomie réelle et non d'une autonomie contrainte.

- développer la reconnaissance : favoriser un travail de qualité, soutenir les salariés et les managers, développer des dispositifs RH et d'évaluation, etc. ;
- soutenir et former l'encadrement : analyser le travail des managers et les conditions d'organisation hiérarchique, développer de bonnes conditions de travail des managers etc. ;
- encourager les collectifs de travail : développer le collectif, soutenir les pratiques de coopération, analyser les changements d'organisation sous l'angle collectif, etc. ;
- concilier temps de travail et temps sociaux : souplesse des horaires de travail, congés, soutien aux déplacements, à la vie sociale, etc.

À NOTER

Dans la mise en œuvre de ces mesures, l'employeur doit tenir compte de son obligation de mettre en œuvre différents principes généraux de prévention (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2). Il doit donc « combattre les risques à la source » et « adapter le travail à l'homme » en prenant des mesures d'amélioration des conditions et de l'environnement de travail. Il doit également « prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ». La prévention des RPS ne doit en ce sens pas se limiter à des mesures ciblées sur des salariés en particulier, mais concerner l'ensemble des salariés. Il doit également « donner les instructions appropriées au travailleur », notamment en formant et en sensibilisant les salariés, et particulièrement les managers, sur les questions de santé mentale et de RPS.

direction de l'employeur pourrait se retrouver contraint par le juge. En effet, la mise en place d'une nouvelle organisation du travail peut être suspendue par ce dernier en cas de danger pour les travailleurs (Cass. soc., 5 mars 2008, n° 06-45.888 P ; voir n° 5). Les RPS sont inhérent au changement mais toute réorganisation doit impérativement s'accompagner d'une évaluation des nouveaux risques qu'elle génère et d'un plan de prévention de ces risques (Cass. soc., 22 oct. 2015, n° 14-20.173 P).

◆ Mise à jour du DUERP

Pour rappel, le document unique d'évaluation doit être mis à jour tous les ans, ou « lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail », ou enfin « lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie » (C. trav., art. R. 4121-2). Par cette mise à jour, l'employeur pourra déterminer si les actions menées au préalable ont été efficaces. Il pourra alors les conforter, les renforcer ou au contraire les écarter pour adapter, le cas échéant, les mesures de prévention aux risques toujours présents dans l'entreprise.

L'obligation instituée par la loi du 2 août 2021 (L. n° 2021-1018) pour les entreprises de conserver les versions successives du DUERP pour une durée au moins égale à 40 ans (C. trav., art. L. 4121-3-1 en vigueur au 31 mars 2022) devrait permettre aux entreprises de mieux évaluer l'efficacité, dans le temps, des actions de prévention mises en œuvre pour lutter contre les RPS.

22 SUIVRE ET ÉVALUER LES RÉSULTATS

◆ Une étape essentielle

Encore davantage que pour un risque physique, l'efficacité d'une mesure de prévention des RPS ne peut s'apprécier que sur la durée. Les RPS doivent constamment être réévalués pour faire en sorte que les mesures soient efficaces et toujours adaptées. La démarche de prévention doit donc s'inscrire dans la durée, être une habitude et non une action ponctuelle.

◆ Réorganisation et prise en compte des RPS

Toutes les décisions de l'entreprise doivent intégrer une réflexion sur leur impact potentiel sur la santé des salariés et sur les RPS qu'elles peuvent engendrer. À défaut, le pouvoir de

PROMOUVOIR LA SANTÉ POUR ÉVITER LES RPS

23 PRÉVENIR L'APPARITION DES RPS

La prévention des RPS peut aussi être effectuée en amont de l'apparition de tout risque, par une action de promotion de la santé par le travail. Cette démarche vise à agir positivement sur l'organisation et les conditions de travail et, donc, sur la santé des salariés. Elle peut se matérialiser par la conclusion d'un accord relatif à la qualité de vie au travail.

La promotion de la santé par le travail

24 DE QUOI S'AGIT-IL ?

La promotion de la santé par le travail impose de ne plus se contenter d'identifier et d'évaluer les risques professionnels pour les prévenir, mais de donner la priorité à l'aménagement, à l'amélioration des conditions de travail et à l'organisation du travail afin de mettre en avant les effets positifs du travail. Pour Christophe Dejourn, spécialiste en psychodynamique du travail, « le travail n'est pas nécessairement brutal, il ne produit pas inexorablement des pathologies, mais peut représenter une chance pour la santé psychique des individus comme pour la démocratie, grâce à des modes d'organisation qui permettent d'intégrer les gens, notamment par la solidarité, la prévenance en jeu dans les espaces de discussion » (« *La panne : Comment changer le travail en France* », Bayard, 2012, p. 166).

Yves Clot, professeur de psychologie du travail, critique la recherche d'indicateurs et de facteurs de risques à tout prix et insiste sur la nécessité de promouvoir les bonnes pratiques, le « bien faire » et la qualité de vie au travail (« *Le travail à cœur* », La Découverte, 2010).

La promotion de la santé suppose une démarche plus large que celle de la prévention de risques précisément identifiés. Elle vise à dégager les facteurs permettant le développement de la santé par l'activité professionnelle. Les notions de prévention et de promotion vont toutefois de pair, car la prévention des risques est évidemment une condition d'une politique efficace de promotion de la santé.

25 RÔLE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

On trouve une unique référence à la promotion de la santé dans le Code du travail, à l'article L. 2312-5 qui dispose que la délégation du personnel au CSE « contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise ».

Cette unique occurrence montre que le législateur a intégré cet objectif, sans pour autant le traduire en normes contraignantes, comme c'est le cas pour l'obligation de prévention des risques professionnels.

La conclusion d'un accord sur la qualité de vie au travail

26 QU'EST-CE QUE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

La notion de qualité de vie au travail a été juridiquement mise en avant par un accord national interprofessionnel (ANI) du 19 juin 2013 portant sur la politique d'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) et de l'égalité professionnelle (étendu par *Arr. 15 avr. 2014, NOR : ETST1409029A*). Aux termes de l'article 1 cet accord, la QVT « désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise ».

Selon cet accord, on retrouve parmi les éléments descriptifs de la QVT :

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail ;
- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- la qualité des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- la qualité du contenu du travail ;
- la qualité de l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle.

L'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020, « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail », a fait évoluer le terme de « qualité de vie au travail » qui devient la « qualité de vie et des conditions de travail ».

Par ce changement terminologique, les partenaires sociaux confirment qu'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail ne peut être menée sans une réflexion et une action sur les conditions de travail. Autrement dit, l'amélioration des conditions de travail participe directement de l'amélioration de la QVT. L'expression « qualité de vie au travail » sera logiquement remplacée par « qualité de vie et des conditions de travail » dans le Code du travail à compter du 31 mars 2022, en application

de la loi du 2 août 2021 (L. n° 2021-1018) qui transpose cet ANI (voir notamment *C. trav.*, art. L. 2242-1, L. 2242-13 et L. 2242-17 relatifs à la négociation obligatoire en la matière, en vigueur au 31 mars 2022).

27 OBLIGATION DE NÉGOCIER SUR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Toutes les entreprises entrant dans le champ de la législation relative aux négociations périodiques obligatoires sont tenues d'engager une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (*C. trav.*, art. L. 2242-1).

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 (*JO 23 sept.*), la négociation sur la QVT n'est plus nécessairement annuelle : un accord d'entreprise peut prévoir un calendrier différent pour la négociation obligatoire (*C. trav.*, art. L. 2242-10). Elle doit avoir lieu au moins une fois tous les quatre ans (*C. trav.*, art. L. 2242-1) et est annuelle à défaut d'accord collectif (*C. trav.*, art. L. 2242-13). L'accord collectif fixe également le contenu de cette négociation obligatoire. À défaut, selon les dispositions supplétives, la négociation doit notamment porter sur :

- l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
- l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés, notamment au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise ;
- les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé, ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur doit élaborer une charte, après avis du CSE, qui définit ces modalités et prévoit à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques (*C. trav.*, art. L. 2242-17).

À compter du 31 mars 2022, cette négociation pourra « également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels » (*C. trav.*, art. L. 2242-19-1 issu de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021). Il semble regrettable que le législateur ait fait des conditions de travail un thème facultatif de négociation en matière de QVT, alors que ces dernières ont une importance essentielle dans le cadre d'une démarche d'amélioration de la QVT.

28 QUELLES ACTIONS PEUVENT ÊTRE PRÉVUES DANS UN ACCORD QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ?

◆ Prévention primaire des RPS

L'approche de la santé au travail au prisme de la qualité de vie au travail permet, au moins en théorie, de passer d'une prévention induite par certains risques précisément identifiés à une prévention primaire, plus globale. L'objectif doit être d'agir positivement sur l'environnement, l'organisation et les conditions de travail afin que les salariés puissent réaliser un travail de qualité dans des conditions favorables à leur santé physique et mentale.

◆ Recommandations pour la négociation d'un accord sur la QVT

De nombreuses démarches sur la QVT sont limitées à la création de crèches, de salles de sports, de jeux, à la mise en place d'un service d'entretien de voiture, de livraison de repas, d'une conciergerie, à la distribution de boissons gratuites ou de paniers de fruits, ou à l'instauration de règles de politesse et de convivialité dans l'entreprise.

Ces démarches contribuent à améliorer la qualité de vie hors travail par des mesures qui favorisent le bien être des salariés, mais indépendamment de la qualité du travail effectué. Dans certains cas, ces mesures n'améliorent pas la QVT mais permettent précisément de compenser une mauvaise qualité de vie au travail par le biais d'avantages étrangers au travail lui-même. Un sentiment de reconnaissance peut en résulter pour les salariés, utile pour lutter contre les RPS, mais il n'a pas vocation à demeurer si la question du travail n'est pas abordée.

En pratique, certains accords se révèlent assez pauvres en matière d'amélioration de l'environnement et des conditions de travail, se limitant aux thèmes obligatoires de la négociation prévue par la loi (droit d'expression et droit à la déconnexion).

Plus généralement, il paraît important que les négociateurs d'un accord sur la QVT :

- soient conscients des enjeux associés à l'amélioration de la QVT, s'agissant tant de la santé des salariés que de la performance de l'entreprise ;
- intègrent le fait qu'une politique efficace d'amélioration de la QVT passe avant tout par une amélioration des conditions de travail et un questionnement de l'organisation du travail, et non par l'octroi d'avantages étrangers au travail lui-même. Ces avantages peuvent être des

compléments utiles, mais ne doivent pas être au centre de la démarche ;

– envisagent des actions de formation et de sensibilisation des salariés, et notamment des managers, en matière de QVT ;

– créent des possibilités pour les salariés de s'exprimer sur leur travail, non seulement quand il devient source de RPS mais également en l'absence de risques, afin de comprendre l'écart entre le travail prescrit et le travail réel et prendre les mesures nécessaires pour éviter l'apparition de ces risques ;

– prévoient des modalités de régulation de la charge de travail afin qu'elle soit et reste raisonnable. Une charge de travail déraisonnable (surcharge de travail mais aussi sous-charge de travail) paraît incompatible avec une démarche d'amélioration des conditions de travail. À l'inverse, si la charge de travail est raisonnable, le salarié dispose des ressources, individuelles et collectives, pour effectuer un travail correspondant à sa qualification et à ses fonctions, dans des conditions favorables pour sa santé. La charge de travail raisonnable est de nature à améliorer les conditions de travail des salariés et, donc, sa qualité de vie au travail.

◆ Exemples d'accords innovants

Certains accords collectifs se démarquent par leur qualité et leur potentiel en matière de prévention primaire des risques psychosociaux :

– l'accord européen du groupe GDF Suez du 27 novembre 2014 énonce en préambule que le groupe se préoccupe du « bien-être physique, mental et social » de ses salariés. Il énumère les thématiques à inclure dans des plans d'actions locaux, parmi lesquelles on retrouve les éléments d'organisation de l'entreprise (environnement physique, organigramme, variété des missions, gestion des événements graves...), l'état des relations interpersonnelles (dialogue social, attention portée aux sous-traitants, gestion du harcèlement...), ou encore l'état des attentes individuelles (facilitation des parcours professionnels, transmission des compétences, conciliation vie professionnelle et vie privée...). La mise en œuvre de ces plans d'actions locaux passe par un échange sur ces différentes thématiques qui donne lieu à l'établissement d'un diagnostic, à l'élaboration d'un plan d'action « ambitieux » et la sélection d'indicateurs de suivi afin d'assurer un retour d'expérience ;

– l'accord-cadre du 28 février 2018 relatif à la QVT au sein d'Inter Mutuelles Assistance GIE

fait de l'adaptation de l'organisation du travail et de la charge de travail, la promotion d'un bon environnement physique de travail. Il prévoit des temps d'échanges sur le travail et sur les conditions de l'amélioration de la QVT ;

– l'accord conclu chez IBM France le 19 décembre 2017 intègre la promotion de la QVT à une politique d'amélioration et d'adaptation de l'organisation du travail, de développement des compétences, de prévention des RPS, et de gestion de la charge de travail.

DEUX ILLUSTRATIONS : RPS LIÉS À L'UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES ET AU TÉLÉTRAVAIL

RPS et utilisation des outils numériques

29 RISQUES ASSOCIÉS À L'UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION (TIC)

L'utilisation d'outils numériques au travail présente de nombreux avantages. Ces outils facilitent la réalisation de certaines tâches et déchargent donc les salariés qui les réalisent (opération de calcul, de recherche, de tri, etc.). Ils facilitent grandement les échanges entre salariés, avec la hiérarchie voire avec les clients, notamment dans les groupes ou les entreprises à établissements multiples.

Le recours à ces outils peut toutefois générer de nouveaux risques pour la santé mentale des salariés : certains logiciels peuvent être peu adaptés à certaines tâches ou à certaines entreprises ; l'utilisation de ces outils par un personnel non formé est contre-productive ; le recours excessif aux courriels peut engendrer une surcharge informationnelle et perturber la réalisation du travail prescrit.

Des actions spécifiques doivent donc être envisagées pour prévenir les risques liés à l'utilisation du numérique et des TIC.

30 FORMATION DES SALARIÉS

L'utilisation de nouveaux outils numériques doit nécessairement s'accompagner d'une formation des salariés concernés. À défaut, l'activité serait rendue plus complexe par la nécessité d'utiliser un logiciel non maîtrisé, créant une situation de surcharge et à terme, du stress professionnel. La formation du salarié à l'utilisation de ces outils est autant une action de prévention de ces risques qu'un moyen pour l'entreprise d'optimiser la performance de ses salariés.

Rappelons que l'employeur est tenu d'assurer « l'adaptation des salariés à leur poste de travail », et « veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations » (*C. trav., art. L. 6321-1*).

31 GESTION DES COURRIELS ET BONNES PRATIQUES

Le recours aux courriels a banalisé la situation de surcharge informationnelle à laquelle sont confrontés de nombreux travailleurs. La réception et l'envoi de mails perturbent la réalisation du travail et créent un décalage entre le travail prescrit et le travail réel. Les salariés doivent trier les informations reçues, répondre dans un délai bref aux demandes importantes, ce qui crée un sentiment d'urgence permanente favorisant l'apparition de RPS. Des bonnes pratiques doivent être prescrites et mises en œuvre :

- au moment de l'envoi des courriels : préciser si le courriel envoyé nécessite une réponse du salarié et, le cas échéant, dans quel délai ; éviter d'envoyer des courriels à des salariés en repos ou congés ;
- prévoir des plages horaires de consultation des courriels afin d'être pleinement concentré (le contact téléphonique pouvant être privilégié en cas de véritable urgence) ; répondre en priorité aux messages urgents ; ne pas répondre si le courriel n'appelait pas de réponse ; éviter la fonction « répondre à tous » si cela n'est pas nécessaire, afin de ne pas surcharger les collègues avec des échanges qui ne les concernent pas.

Un guide de bonnes pratiques peut être instauré dans l'entreprise et porté à la connaissance des salariés. S'il comporte des obligations à la charge de ces derniers, il peut éventuellement être annexé au règlement intérieur.

32 DROIT À LA DÉCONNEXION

Le Code du travail prévoit une négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail qui, en l'absence d'accord fixant le contenu de celle-ci, doit notamment porter sur l'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion (*C. trav., art. L. 2242-17*; voir n° 27). Sont souvent préconisées des mesures telles que :

- une injonction de ne pas envoyer de courriels en dehors des horaires de travail, et un droit de ne pas y répondre ;
- une suppression des courriels envoyés à un salarié absent avec avertissement de l'expéditeur ;
- une déconnexion forcée par une fermeture des serveurs le soir, la nuit et le week-end ;
- l'instauration d'un devoir de déconnexion à la charge du salarié.

En pratique, ce droit à la déconnexion n'est qu'un démembrement du droit qu'à chaque salarié de bénéficier d'un repos minimal continu, quotidien et hebdomadaire (*C. trav., art. L. 3131-1 et L. 3132-2*). L'hyperconnexion des salariés résulte avant tout d'une surcharge de travail imposant au salarié de réaliser pendant le temps de repos le travail qu'il devrait réaliser pendant ses heures de travail. Dans cette hypothèse, l'affirmation d'un droit à la déconnexion ou une déconnexion forcée ne peuvent suffire à solutionner le problème. En effet, le salarié déconnecté peut travailler pendant ses repos et attendre la réouverture des serveurs pour partager le résultat de ce travail avec ses collègues et supérieurs hiérarchiques.

Par ailleurs, la surcharge de travail peut être amplifiée si le salarié reçoit, le lundi matin, en sus des sollicitations habituelles, toutes celles qu'il aurait pu recevoir pendant le week-end.

Les entreprises devraient davantage se concentrer sur les causes de l'hyperconnexion plutôt que sur ses effets, en mettant en œuvre des actions de régulation de la charge de travail afin qu'elle reste raisonnable et permette une bonne répartition du travail dans le temps. Charge de travail et droit à la déconnexion sont liés, ce qui rend d'autant plus pertinente la discussion sur la première dans le cadre de négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail.

À défaut de négociation sur le droit à la déconnexion, l'employeur doit élaborer une charte, après avis du CSE. Cette charte définit les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques (*C. trav., art. L. 2242-17*).

La prévention des RPS liés au télétravail

33 RISQUES LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail est depuis quelques années considéré, pour les salariés volontaires, comme un vecteur d'amélioration de la qualité de vie au travail en ce qu'il permet notamment une réduction des temps de transport entre le domicile et le lieu de travail et une meilleure conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

La crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 a cependant mis en lumière les risques pouvant résulter d'un télétravail imposé et permanent pour la santé des salariés : risques physiques liés à l'inadaptation des postes de travail, à l'augmentation du temps passé devant les écrans, mais aussi risques psychosociaux liés à une surcharge de travail, à l'hyperconnexion ou encore à l'isolement. L'employeur doit tenir compte de ces risques, qu'il convient d'évaluer et de prévenir, lorsqu'il met en place le télétravail dans son entreprise.

34 CONDITIONS DE RECOURS AU TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail peut être mis en place par un accord collectif ou par une charte élaborée par l'employeur, ou encore par un accord formalisé par tout moyen entre l'employeur et le salarié (*C. trav., art. L. 1222-9*). Il peut également être imposé par l'employeur dans des circonstances exceptionnelles, notamment en cas d'épidémie (*C. trav., art. L. 1222-11*).

L'accord collectif ou la charte organisant le recours au télétravail doit contenir un certain nombre de dispositions dont plusieurs intéressent la prévention des RPS :

- les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail (pour prévenir le risque de surcharge et faciliter l'exercice du droit à la déconnexion) ;

- les conditions de retour à un travail sans télétravail (pour lutter contre le risque d'isolement).

Si l'employeur élabore une charte, il doit solliciter l'avis du CSE (*C. trav., art. L. 1222-9*).

Dans les autres cas, il semble logique d'attendre de l'employeur qu'il consulte également les représentants du personnel, au titre d'un projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*C. trav., art. L. 2312-8*).

35 ÉVALUATION DES RISQUES

Dans le cadre de son obligation d'évaluation des risques (*voir n° 7*), l'employeur doit identifier les risques spécifiques au télétravail.

L'employeur doit mettre en œuvre les principes généraux de prévention de nature à assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des télétravailleurs (*C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2; voir n° 6*). Parmi ces principes, celui de l'adaptation du travail à l'homme apparaît pertinent pour prévenir les RPS pouvant résulter du passage en télétravail.

36 RÉGULATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL DU TÉLÉTRAVAILLEUR

La régulation de la charge de travail, c'est-à-dire la recherche d'une adéquation entre les contraintes et les ressources de travail, peut prendre différentes formes :

- les outils à la disposition du télétravailleur doivent être adaptés au travail à réaliser ;

- des procédures doivent exister pour permettre la coopération ou la collaboration lorsque le travail doit être réalisé collectivement, malgré la disparition du lien physique entre les salariés ;

- le télétravailleur doit pouvoir compter sur son supérieur hiérarchique en cas de besoin ;

- surtout, les objectifs assignés au salarié doivent être réalisables et compatibles avec les capacités du salarié et les moyens mis à sa disposition.

S'agissant des contraintes de travail, la prescription du travail doit être adaptée au télétravail afin de s'assurer que les objectifs assignés au salarié ne conduiront pas le télétravailleur à la surcharge. Des risques de sous-charge, qu'il faut aussi prévenir, peuvent par ailleurs naître d'objectifs insuffisants au regard des compétences du salarié. L'organisation du travail ne doit pas être une source de contraintes trop importante (difficulté à accéder à l'information, modalités contraignantes de restitution du travail, procédures prescrites incompatibles avec le télétravail, etc.).

S'agissant des ressources, le télétravailleur doit avoir tous les outils nécessaires pour réaliser le travail à distance (matériel informatique, connexion internet, logiciels, etc.). Il doit aussi avoir les compétences et la formation nécessaires (*voir n° 30*) : devoir utiliser de nouveaux outils de travail sans savoir les utiliser peut être un générateur important de stress et de surcharge de travail. Des espaces de discussion, formels ou informels, individuels ou collectifs, doivent être mis en place afin de connaître les difficultés

rencontrées par les télétravailleurs et adapter les contraintes et/ou les ressources en conséquence. Rappelons qu'un entretien annuel doit se tenir chaque année sur les conditions d'activité du salarié en télétravail et sa charge de travail (C. trav., art. L. 1222-10).

De façon générale, c'est l'accord collectif qui doit prévoir les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail. Il est utile de faire précéder la négociation d'un diagnostic sur la charge de travail des salariés et des télétravailleurs en particulier afin de déterminer les mesures les plus pertinentes (faut-il alléger les contraintes ? augmenter les ressources ?). À défaut d'accord, ces modalités sont prévues par la charte établie unilatéralement par l'employeur mais la participation des salariés concernés demeure souhaitable.

Si le salarié est suffisamment autonome et si la possibilité est ouverte par un accord collectif et une convention individuelle de forfait, un télétravailleur pourra être soumis à une convention de forfait en jours. Il ne sera donc pas soumis aux règles relatives aux durées maximales de travail (les durées de repos restent cependant applicables), mais l'employeur sera soumis aux obligations spécifiques à ce type de forfait, notamment l'obligation d'assurer le suivi régulier de la charge de travail afin qu'elle reste raisonnable (C. trav., art. L. 3121-60).

➔ **Voir Liaisons sociales - Les Thématiques « Le forfait annuel en jours ».**

37 RISQUE D'ISOLEMENT

Les problématiques liées à l'isolement du télétravail ont été sans doute plus prégnantes en période de crise sanitaire. En période « normale », rares sont les télétravailleurs à travailler à domicile de façon permanente. Ce risque justifie une préférence pour le télétravail pendulaire sauf souhait contraire du salarié.

Il faut surtout maintenir le lien avec le collectif de travail en organisant des espaces de discussion numériques, formels ou informels. Ces espaces permettent en outre de faire remonter les difficultés du salarié dans l'organisation de son travail.

Il convient également de favoriser le retour du salarié qui le souhaite dans l'entreprise.

Sur ce dernier point, la loi impose à l'employeur de donner au télétravailleur « priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences

professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature » (C. trav., art. L. 1222-10).

➔ **Pour en savoir plus sur le télétravail, voir Liaisons sociales – Les Thématiques à paraître sur ce thème.**

INDEMNISER LE SALARIÉ VICTIME DE RPS

38 RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

Si au regard du droit du travail, les risques psychosociaux, comme les autres risques professionnels, doivent être prévenus le plus en amont possible de leur réalisation (voir n° 5 et s.), le droit de la sécurité sociale organise l'indemnisation des victimes de risques professionnels.

Pour ce faire, l'employeur est considéré comme responsable des atteintes à la santé liées au travail, résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

La victime a alors droit à une indemnisation spécifique : prise en charge des frais et dépenses liées à l'accident ou la maladie (CSS, art. L. 432-1 et s.), indemnisation de l'incapacité temporaire de travail (CSS, art. L. 433-1 et s.), droit au versement d'un capital ou d'une rente en cas d'incapacité permanente (CSS, art. L. 434-1 et s.).

En complément de l'indemnisation versée par la Sécurité sociale, la victime peut faire reconnaître l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur. Elle lui permet d'obtenir une majoration de la rente et, le cas échéant, l'indemnisation de certains préjudices non couverts par la Sécurité sociale.

Selon la Cour de cassation, « le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver » (Cass. 2^e civ., 8 oct. 2020, n° 18-25.021 P et n° 18-26.677 P).

➔ **Voir Liaisons sociales - Les Thématiques « Les accidents du travail » dont le Point spécial est consacré aux maladies professionnelles.**

39 RPS ET ACCIDENT DU TRAVAIL

◆ Définition de l'accident du travail

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » (CSS, art. L. 411-1). Pour la Cour de cassation, qui a précisé cette définition légale, « constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci » (Cass. soc., 2 avr. 2003, n° 00-21.768 P). Il convient donc que la lésion résulte d'un ou plusieurs événements survenus à des dates précisément identifiables, peu important qu'un délai plus ou moins important s'écoule entre l'événement et la lésion.

Une présomption d'imputabilité s'applique lorsque l'accident se produit sur le temps et le lieu de travail.

◆ Lésion psychique ou physique à l'origine d'un accident du travail

▶ Lésion psychique

La « lésion corporelle » recherchée par les juges peut non seulement être une lésion physique mais également une lésion psychique ou psychologique. La qualification d'accident du travail a par exemple été retenue :

- pour une dépression nerveuse dont avait été victime un salarié, constatée par le médecin traitant deux jours après un entretien d'évaluation où il avait été avisé par son supérieur hiérarchique qu'il ne donnait pas satisfaction et qu'il était rétrogradé (Cass. 2^e civ., 1^{er} juill. 2003, n° 02-30.576 P). De même pour la dépression d'un salarié suite à une altercation avec son supérieur hiérarchique, bien qu'il soit à l'origine de ce différend (Cass. 2^e civ., 28 janv. 2021, n° 19-25.722 P) ;
- pour le choc émotionnel nécessitant un suivi psychologique, consécutif à un braquage dont le salarié avait été victime sur son lieu de travail (Cass. 2^e civ., 15 juin 2004, n° 02-31.194 P) ;
- pour l'état d'anxiété d'un salarié victime d'une agression verbale lors d'une réunion d'une instance représentative du personnel (Cass. 2^e civ., 4 avr. 2019, n° 18-14.915).

▶ Lésion physique causée par un RPS

La lésion peut également être une lésion physique directement causée par l'exposition à un RPS. En ce sens, est qualifié d'accident du travail l'infarctus du myocarde du salarié qui avait été exposé à une surcharge de travail générant un important stress professionnel. Dans cette espèce, la faute inexcusable de l'employeur a été retenue par les juges, qui ont considéré que l'employeur ne pouvait « ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes » (Cass. 2^e civ., 8 nov. 2012, n° 11-23.855).

En tout état de cause, la crise cardiaque survenue sur le lieu et sur le temps de travail est présumée être un accident du travail, à moins qu'il soit établi que la lésion ait une cause totalement étrangère au travail (Cass. 2^e civ., 11 juill. 2019, n° 18-19.160 P).

◆ Suicide qualifié d'accident du travail

Le suicide (ou la tentative de suicide) du salarié est présumé être un accident du travail lorsqu'il survient sur le lieu de travail et pendant le temps de travail (Cass. 2^e civ., 12 juill. 2012, n° 11-22.134). L'employeur peut éventuellement renverser la présomption s'il démontre que l'accident avait une cause totalement étrangère au travail, notamment parce que le suicide était uniquement lié à des difficultés privées et personnelles (Cass. 2^e civ., 18 oct. 2005, n° 04-30.205).

Le suicide (ou la tentative de suicide) hors temps et lieu de travail peut également être qualifié d'accident du travail. Faute de présomption, il appartient à la victime ou à ses ayants droit d'établir que l'accident est survenu par le fait du travail. Cela peut être le cas lorsque le salarié se suicide à son domicile, quelques heures après avoir pris connaissance de la lettre de notification de son licenciement pour faute grave (Cass. 2^e civ., 28 nov. 2019, n° 18-23.987), ou lorsque le salarié veilleur de nuit se suicide pendant le week-end, après avoir reçu un appel téléphonique de son chef de service l'informant qu'il ne devait pas venir travailler au cours du week-end et attendre l'entretien du lundi suivant avec la directrice pour « un problème avec une résidente » (Cass. 2^e civ., 24 janv. 2019, n° 17-31.282).

En revanche, ne constitue pas un accident du travail le suicide du salarié alors qu'il avait rédigé une lettre indiquant des erreurs commises au travail, sa crainte de perdre son emploi, être le

seul responsable de ses erreurs et ses désaccords avec son supérieur hiérarchique dès lors qu'il n'avait pas subi de pressions anormales de la part de son employeur ou de privation totale de ses moyens de travail (Cass. 2^e civ., 20 juin 2019, n^o 18-13.917). Il en est de même pour la tentative de suicide d'une salariée qui invoquait l'existence d'un conflit récurrent avec son employeur et des répercussions sur son état de santé, car elle n'a pas été en mesure de prouver qu'il lui avait fait de nouveaux reproches avant sa tentative de suicide (Cass. 2^e civ., 14 févr. 2019, n^o 18-11.450).

La faute inexcusable de l'employeur peut également être retenue lorsque le salarié tente de se suicider durant un arrêt de travail pour syndrome anxio-dépressif (Cass. 2^e civ., 22 févr. 2007, n^o 05-13.771 P). En l'espèce, l'équilibre psychologique du salarié avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de l'employeur qui avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié.

40 RPS ET MALADIE PROFESSIONNELLE

Les maladies inscrites dans les tableaux des maladies professionnelles annexés au Code de la sécurité sociale sont présumées être d'origine professionnelle. Aucune affection psychique (possiblement liée au travail) n'étant inscrite dans ces tableaux, la reconnaissance du caractère professionnel de ces affections doit se faire en suivant la procédure de reconnaissance complémentaire. Le législateur a explicitement précisé en 2015 qu'elle s'appliquait aux « pathologies psychiques » (L. n^o 2015-994, 17 août

2015, JO 18 août ; CSS, art. L. 461-1). Il faut pour cela remplir les deux conditions cumulatives suivantes :

- la maladie doit être « essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime ». Or le caractère multifactoriel des maladies psychiques rend parfois difficile la vérification de cette condition, une dépression pouvant être liée en partie au travail et en partie à des difficultés personnelles ;
- la maladie doit avoir causé le décès de la victime ou une incapacité permanente partielle d'un taux au moins égal à 25% (CSS, art. R. 461-8). Ce taux semble élevé en ce qui concerne les lésions psychologiques.

À NOTER

Le taux d'incapacité permanente est celui évalué par le service du contrôle médical dans le dossier constitué pour la saisine du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), et non le taux d'incapacité permanente partielle fixé après consolidation de l'état de la victime pour l'indemnisation des conséquences de la maladie (Cass. soc., 19 janv. 2017, n^o 15-26.655 P).

La caisse primaire d'assurance maladie décide de la prise en charge de la maladie au titre de la législation professionnelle, après avis motivé du CRRMP.

Le CRRMP peut faire appel à un professeur des universités praticien hospitalier ou à un praticien hospitalier spécialisé en psychiatrie. Le médecin-conseil ou le comité peut également faire appel, chaque fois qu'il l'estime utile, à l'avis d'un médecin spécialiste ou compétent en psychiatrie (CSS, art. D. 461-27).

➔ Voir *Liaisons sociales - Les Thématiques « Les accidents du travail »* dont le Point spécial est consacré aux maladies professionnelles. ■

2

Harcèlement et violence au travail

Harcèlement moral

**Harcèlement sexuel
et agissements sexistes**

Incivilités et violence au travail

L'apparition et le développement de risques psychosociaux sont souvent le résultat de mauvaises relations de travail exposant certains salariés à des situations de harcèlement moral ou sexuel, à des agissements sexistes, à des incivilités ou à d'autres formes de violences au travail. Ces risques particuliers ont en commun de dégrader les conditions de travail des salariés, de porter atteinte à leur santé physique ou mentale ou à leur dignité. Ils sont juridiquement davantage encadrés que le stress ou les autres formes générales de souffrance psychologique au travail. Le harcèlement est en ce sens défini et réprimé tant par le Code du travail que par le Code pénal. L'obligation de sécurité de l'employeur lui impose de prendre les mesures nécessaires pour prévenir ces agissements, ainsi que toutes les mesures propres à les faire cesser. Les victimes sont protégées contre la rupture de leur contrat de travail et bénéficient d'un régime de preuve aménagé. L'application de ces dispositions suppose de pouvoir identifier ces agissements, et de les qualifier juridiquement. Cette identification est facilitée par une jurisprudence abondante de la Cour de cassation interprétant les différentes définitions légales. Ces risques doivent, comme l'ensemble des risques psychosociaux, être intégrés à la politique de prévention des risques professionnels. L'employeur doit être en mesure de les évaluer, et de prendre les mesures de prévention adaptées, en associant une fois encore tous les acteurs compétents en matière de santé et de sécurité au travail.

HARCÈLEMENT MORAL

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT MORAL ?

1 DEUX DÉFINITIONS LÉGALES

◆ Définition du Code du travail

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 » (C. trav., art. L. 1152-1).

◆ Définition du Code pénal

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende » (C. pén., art. 222-33-2).

2 VICTIME DU HARCÈLEMENT MORAL

◆ En droit du travail

Les personnes protégées par les dispositions du Code du travail sont les travailleurs salariés ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé (C. trav., art. L. 1151-1). L'employeur ou les travailleurs indépendants ne peuvent donc pas se fonder sur les dispositions du Code du travail pour obtenir des dommages-intérêts en raison d'un harcèlement moral.

Tout salarié peut être victime de harcèlement, y compris celui dispensé d'activité en raison d'un congé de fin de carrière, dès lors que le contrat de travail n'est pas rompu pendant cette période (Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-28.328 P).

Les stagiaires et autres personnes en formation sont également concernés par ces dispositions (C. educ., art. L. 124-12; C. trav., art. L. 1152-2).

La protection contre le harcèlement moral est applicable aux assistants maternels et assistants familiaux (CASF, art. L. 423-2).

◆ En droit pénal

Le droit pénal protège plus largement toute victime de harcèlement moral en interdisant de harceler « autrui » (C. pén., art. 222-33-2).

La chambre criminelle exige cependant qu'une relation de travail existe entre l'auteur des agissements et la victime. Ainsi, lorsque deux travailleurs indépendants (par exemple, deux médecins) partagent les mêmes locaux mais que chacun exerce ses fonctions de façon indépendante par rapport à l'autre, le délit de harcèlement moral ne peut être constitué (*Cass. crim.*, 13 déc. 2016, n° 16-81.253 P).

3 AUTEUR DU HARCÈLEMENT MORAL

En droit pénal comme en droit du travail, la loi ne précise pas la qualité des personnes susceptibles d'exercer un harcèlement moral. Le harceleur peut être :

- l'employeur, son représentant ou un supérieur hiérarchique (*Cass. soc.*, 11 mars 2015, 13-18.603 P) de la victime ;
- un subordonné qui harcèle son supérieur hiérarchique (*Cass. crim.*, 6 déc. 2011, n° 10-82.266 P) ;
- un salarié qui harcèle un collègue sans qu'existe entre eux un lien hiérarchique (*Cass. crim.*, 22 juin 2017, n° 16-15.507).

Le harcèlement moral peut donc être vertical (descendant ou ascendant) ou horizontal.

À NOTER

Une liaison entre l'auteur du harcèlement et la victime ne disqualifie pas le harcèlement moral (*Cass. soc.*, 16 avr. 2015, n° 13-27.271).

Le harcèlement peut également être perpétré par :

- un médecin du travail (*CE*, 10 déc. 2014, n° 362.663) ;
- un représentant du personnel (*Cass. crim.*, 17 mars 2015, n° 13-87.037) ;
- un tiers. Dans cette hypothèse, la victime peut toujours agir en vertu des dispositions du Code pénal contre le harceleur. Il est également protégé par les dispositions du Code du travail lorsque le harcèlement est réalisé par une personne qui exerce, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. Il peut s'agir :

- de la mère de l'employeur (*Cass. soc.*, 3 nov. 2011, n° 10-15.124) et par extension de tout membre de sa famille (enfant, conjoint, frère, sœur...);
- d'un tiers chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion dans l'entreprise et de former les salariés à l'utilisation de ces outils (*Cass. soc.*, 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616 P) ;
- d'un bénévole d'une association qui apporte une aide à l'entreprise (*Cass. soc.*, 30 janv. 2019, n° 17-28.905 P : décision relative à des agissements discriminatoires, transposable à des faits de harcèlement moral) ;
- du président du conseil syndical qui exerce une autorité de fait sur le gardien employé par le syndicat des copropriétaires (*Cass. soc.*, 19 oct. 2011, n° 09-68.272 P) ;

- d'un membre du Conseil de l'ordre des avocats à l'encontre d'une employée de l'ordre des avocats (*Cass. soc.*, 6 mars 2019, n° 17-31.161).

À NOTER

Il paraît envisageable d'engager la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement moral perpétré par un client ou par tout autre tiers n'exerçant pas une autorité de droit ou de fait sur le salarié, s'il est établi que l'employeur pouvait, dans le cadre de son obligation de sécurité, prévenir ce risque mais qu'il n'a pas pris les mesures de prévention nécessaires (*voir n° 49*).

4 L'INTENTION DE NUIRE DOIT-ELLE ÊTRE CARACTÉRISÉE ?

◆ En droit du travail

Selon la Cour de cassation, le harcèlement moral « est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel » (*Cass. soc.*, 10 nov. 2009, n° 08-41.497 ; *Cass. soc.*, 22 janv. 2014, n° 12-23.269 ; *Cass. soc.*, 8 juill. 2020, n° 18-26.385). Le harcèlement moral peut donc être « accidentel », lorsque des agissements répétés ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la victime, sans que l'auteur du harcèlement ait recherché une telle dégradation, voire sans qu'il en ait eu conscience.

Ce rejet de l'élément intentionnel dans la caractérisation du harcèlement moral en droit du travail a permis la reconnaissance par les juges de situations de harcèlement moral managérial et organisationnel (*voir n° 48*).

◆ En droit pénal

Si la définition du délit de harcèlement moral donnée par le Code pénal ne fait aucune référence à un élément intentionnel, il n'en reste pas moins qu'en droit pénal, « il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre » (*C. pén.*, art. 121-3). Il n'est donc pas surprenant que la chambre criminelle exige une « répétition intentionnelle » des actes de harcèlement moral (*Cass. crim.*, 25 oct. 2011, n° 10-87.181).

En principe, « la seule constatation de la violation en connaissance de cause d'une prescription légale ou réglementaire implique, de la part de son auteur, l'intention coupable » exigée par l'article 121-3 du Code pénal (*Cass. crim.*, 25 mai 1994, n° 93-85.158 P et n° 93-85.205 P). En matière de harcèlement, l'intention est retenue lorsque l'auteur du harcèlement avait conscience d'entraîner une dégradation des conditions de

travail (Cass. crim., 11 juill. 2017, n° 16-83.003; Cass. crim., 19 juin 2018, n° 17-86.737) ou qu'il ne pouvait « qu'avoir conscience de l'impact de son attitude envers » la victime (Cass. crim., 14 janv. 2014, n° 12-84.354). N'est en revanche pas exigée, ni par les textes ni par les juges, une intention de nuire à la victime (Cass. crim., 13 nov. 2019, n° 18-85.367).

5 DES AGISSEMENTS RÉPÉTÉS

◆ Élément déterminant pour la reconnaissance du harcèlement

La reconnaissance d'un harcèlement moral suppose la répétition des actes susceptibles de le caractériser, tant en droit du travail (C. trav., art. L. 1152-1) qu'en droit pénal (C. pén., art. 222-33-2). Les juges doivent donc rechercher « la conjonction et la répétition de faits » (Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 04-41.008 P) ou une « attitude "répétitive" constitutive de violences morales et psychologiques » (Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47.296 P).

◆ Exemples

Constituent des agissements répétés :

- l'attitude réitérée de l'employeur ayant entraîné la dégradation des conditions de travail d'une salariée. Ce dernier refusait d'adapter son poste de travail et lui confiait de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, ce qui mettait en jeu sa santé (Cass. soc., 7 janv. 2015, n° 13-17.602);
- le comportement autoritaire de l'employeur, les propos dégradants du supérieur hiérarchique et le fait de confier une tâche dépassant ses capacités à une salariée, ces comportements excédant les limites du pouvoir de direction (Cass. crim., 19 juin 2018, n° 17-82.649).

◆ Espacement des faits

La définition légale du harcèlement moral ne pose aucune condition de temporalité. La répétition des faits peut donc être opérée sur une période très brève (Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.152; Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-23.051 P). À l'inverse, des faits anciens peuvent être invoqués par le salarié pour démontrer l'existence d'agissements répétés (Cass. soc., 29 févr. 2012, n° 10-20.759; Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-17.495).

◆ Nature des faits

Pour caractériser le harcèlement moral, la Cour de cassation n'exige pas que les agisse-

ments répétés soient de nature différente (Cass. soc., 22 mars 2007, n° 04-48.308 : quatre avertissements injustifiés avaient été prononcés à l'égard d'une salariée; Cass. crim., 26 janv. 2016, n° 14-80.455 P), pas plus qu'elle n'exige que les actes soient de même nature (Cass. soc. 26 juin 2019, n° 17-20.723).

◆ Exclusion des actes isolés

Les juges rejettent logiquement la qualification de harcèlement moral lorsque le salarié n'invoque qu'un acte isolé. C'est le cas par exemple :
– de l'altercation verbale d'un salarié avec un tiers (Cass. soc., 22 sept. 2016, n° 15-14.005);
– de l'absence de paiement des primes de résultat et de motivation (Cass. soc., 21 janv. 2016, n° 14.21-916);
– d'un écart de langage isolé (Cass. soc., 5 mars 2014, n° 12-27.091);
– du refus réitéré à plusieurs reprises par l'employeur à une même demande d'une salariée (Cass. soc., 9 déc. 2009, n° 07-45.521 P).

6 UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

◆ Notion

Les agissements répétés de harcèlement moral doivent avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié. Cette dégradation des conditions de travail doit être susceptible :

- de porter atteinte à ses droits et à sa dignité;
- d'altérer sa santé physique ou mentale;
- ou de compromettre son avenir professionnel (C. trav., art. L. 1152-1; C. pén., art. 222-33-2).

◆ Un risque potentiel ou avéré

► Une possible dégradation des conditions de travail

Sont qualifiés de harcèlement moral les agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail. Cette alternative permet de sanctionner le harcèlement moral en se basant uniquement sur les effets qu'il produit sur la victime. Ainsi, l'intention de nuire de l'auteur n'est pas recherchée (voir n° 44).

Cette définition permet également de sanctionner les actes de nature à provoquer une telle dégradation, sans qu'elle se soit effectivement matérialisée.

► **Les risques potentiels de la dégradation des conditions de travail**

Pour constituer l'élément caractéristique d'un harcèlement moral, la dégradation des conditions de travail doit être susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel. Les effets attendus de la dégradation des conditions de travail n'ont pas nécessairement à se produire, il suffit qu'il soit possible que la dégradation génère un risque pour les salariés (*Cass. crim., 14 janv. 2014, n° 11-81.362 P*).

◆ **Une atteinte aux droits et à la dignité**

► **Alternative**

Le texte énonce que la dégradation des conditions de travail doit être susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié. La Cour de cassation considère cependant que ces deux atteintes ne sont pas cumulatives : le harcèlement peut être retenu en cas d'atteinte à ses droits (*Cass. soc., 3 déc. 2008, n° 07-41.491*) ou en cas d'atteinte à sa dignité (*Cass. soc., 19 oct. 2010, n° 09-42-391*).

► **Atteinte aux droits**

Selon le Conseil constitutionnel, les « droits » dont il est question sont « les droits de la personne au travail, tels qu'ils sont énoncés à l'article L. 120-2 [devenu l'article L. 1121-1] du Code du travail » (*C. const., 12 janv. 2002, n° 2001-455 DC*).

Aux termes de cet article, « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». Sont donc protégés en vertu de ce texte les droits et libertés fondamentaux de la personne, comme le droit au respect de la vie privée (garanti par l'article 9 du Code civil), le libre exercice d'une activité professionnelle, la liberté syndicale, religieuse, etc. Le harcèlement moral peut par exemple être caractérisé lorsque les agissements concernés empêchent la victime de mener une vie familiale normale (*Cass. soc., 29 janv. 2013, n° 11-23.944*), ou lorsque l'activité représentative du salarié est compromise par les agissements du harceleur (*Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-28.328 P*).

► **Atteinte à la dignité**

C'est plus fréquemment une atteinte à la dignité du salarié qui provoque la dégradation des conditions de travail. Cette atteinte peut résulter :

- des propos vexatoires et humiliants réitérés en public (*Cass. soc., 31 janv. 2012, n° 10-25.716*);
- des propos ou comportements racistes (*Cass. crim., 2 oct. 2012, n° 11-82.239*; *Cass. 2^e civ., 13 mars 2014, n° 13-13.902*) ou homophobes (*CA Bordeaux, 11 juin 2009, n° 08/6832*);
- de comportements, de l'envoi de messages ou de photos à connotation sexuelle (*Cass. crim., 25 avr. 2017, n° 15-86.849*; *Cass. crim., 17 oct. 2017, n° 16.86.075*);
- de la « placardisation » du salarié, en refusant de lui fournir du travail pendant deux ans (*Cass. soc., 19 oct. 2010, n° 09-42-391*), de sa mise à l'écart, du retrait de certaines attributions, d'une rétrogradation, d'une affectation à des missions sous qualifiées (*Cass. soc., 29 sept. 2009, n° 08-41.672*; *Cass. soc., 11 févr. 2015, n° 13-23.001*; *Cass. soc., 21 nov. 2018, n° 17-11.100*), à condition qu'une telle situation ne résulte pas de l'exercice légitime et objectivement motivé, par l'employeur, de son pouvoir de direction (*Cass. crim., 3 sept. 2019, n° 17-85.733*).

À NOTER

Les propos racistes, sexistes ou homophobes peuvent également être envisagés comme des agissements discriminatoires. De même, les comportements ou l'envoi de messages et photos à connotation sexuelle peuvent être considérés comme des agissements sexistes ou des agissements de harcèlement sexuel (*voir n° 80 et s.*).

◆ **Une altération de la santé physique ou mentale**

Le harcèlement moral est considéré comme un risque psychosocial en raison des conséquences qu'il peut avoir sur la santé des salariés. En effet, l'exposition à une situation de harcèlement est de nature à générer un stress professionnel qui, s'il dure, peut conduire le salarié au *burn-out*. Une placardisation du salarié peut également être à l'origine d'un *bore-out* (pour une définition du stress, du *burn-out* ou du *bore-out*, *voir n° 3 et n° 4*). Plus généralement, des pathologies psychiques (dépression, anxiété...) ou des atteintes à la santé physique peuvent directement résulter d'un harcèlement moral.

Le harcèlement moral peut être caractérisé lorsque des agissements répétés ont eu pour effet :
– des troubles anxio-dépressifs avec des conséquences graves sur la santé du salarié : ulcère

à l'estomac, troubles du sommeil, syndrome dépressif, perte de poids, repli sur soi (Cass. soc., 20 sept. 2018, n° 16-26.152);

– plusieurs arrêts de travail et un syndrome anxio-dépressif consécutif à un conflit au travail, lorsque les agissements en cause ont affecté l'image du salarié, à ses propres yeux et au regard des tiers (Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-23.708);

– une atteinte à la santé physique du salarié, lorsque l'employeur lui a imposé de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, d'effectuer des tâches de manutention lourde ayant provoqué de nombreux arrêts de travail (Cass. soc., 28 janv. 2010, n° 08-42.616; voir aussi Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-11.626). La dégradation de l'état de santé du salarié peut être attestée, en cas de contentieux par un certificat médical (Cass. soc., 11 juin 2014, n° 13-10.149 et n° 12.28.309) ou tout document médical produit par le salarié (Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418).

ATTENTION

La seule constatation d'une altération de l'état de santé du salarié ne suffit pas à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral. Encore faut-il que cette altération soit la conséquence des agissements répétés en cause (Cass. soc., 9 oct. 2019, n° 18-14.069).

La dégradation de la santé n'a pas à être effectivement constatée. Peuvent être qualifiés de harcèlement moral les agissements qui créent un risque pour la santé physique ou mentale d'un ou plusieurs salariés. Tel est le cas des pratiques managériales pathogènes, qui mettent en danger la santé physique et mentale des salariés (Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-24.406). Il en va de même du travail de « sape morale » et des réflexions humiliantes du supérieur hiérarchique (Cass. soc., 24 nov. 2009, n° 08-43.047).

◆ Un avenir professionnel compromis

La dégradation des conditions de travail peut enfin être susceptible de compromettre l'avenir professionnel de la victime. Peuvent recevoir la qualification de harcèlement moral :

- les faits commis par l'employeur qui empêchent un salarié de reprendre son travail à l'issue d'un arrêt maladie (Cass. soc., 11 juill. 2006, n° 04-43.974);
- les agissements ayant produit des effets graves sur la carrière du salarié (Cass. crim., 14 mai 2013, n° 11-88.663);
- des propos vexatoires et humiliants réitérés en public de la part de l'employeur de nature à

déstabiliser le salarié sur le plan professionnel (Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-15.832).

7 EXEMPLES DE SITUATIONS DE HARCÈLEMENT MORAL

En définitive, les éléments de définition du harcèlement moral sont suffisamment larges pour qu'il puisse renvoyer à des situations et des contextes très variés. Voici quelques illustrations pouvant compléter les exemples donnés précédemment.

◆ Harcèlement moral relationnel

Est constitutif d'un harcèlement moral :

- le fait de tenir des propos injurieux et narquois visant à dévaloriser un autre salarié (Cass. soc., 16 avr. 2015, n° 13-27.271);
- des faits répétés d'insultes, de menaces verbales et physiques et de comportements humiliants et dégradants à l'encontre des agents d'entretien (Cass. soc., 21 mai 2014, n° 12-25.315);
- des incidents comme le fait pour un employeur de jeter violemment tous les documents se trouvant sur la table de travail de la salariée et de lui adresser une lettre émettant des doutes sur son état de santé durant un arrêt de travail pour maladie (Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-15.830).

◆ Modification des conditions ou de l'organisation du travail

Le harcèlement moral peut aussi se manifester par des agissements ou décisions, de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique, entraînant un bouleversement dans l'organisation du travail de la victime et une dégradation de ses conditions de travail. Le harcèlement moral peut prendre la forme :

- d'un refus de réintégrer le salarié sur son ancien poste malgré un arrêt rendu en référé suspendant la décision de mutation de ce salarié, tout en l'obligeant unilatéralement à prendre ses congés payés à seule fin de l'écarter de ses fonctions (Cass. soc., 12 juin 2019, n° 17-13.636);
- d'un isolement géographique et fonctionnel du salarié, de la privation des attributions de sa fonction telles que les missions d'encadrement ou de management et de la remise en cause systématique ou de l'abandon des projets confiés alors que son état de santé s'était concomitamment altéré (Cass. soc., 28 janv. 2015, n° 13-26.255);
- d'une surcharge de travail à l'origine d'une grave dépression (Cass. soc., 16 juin 2015, n° 13-28.189);

– de l'accroissement des tâches de la salariée, de la multiplication des réunions, courriels d'ordres et de contre-ordres, de l'absence de toute considération pour la personne, de la dégradation des conditions de travail tant matérielles que psychologiques et de l'altération de la santé qui s'en est suivie (*Cass. soc.*, 8 nov. 2011, n° 10-15.834);

– d'interruptions régulières du travail par des convocations par les supérieurs hiérarchiques pour des motifs inexistantes ou inexacts (*Cass. soc.*, 13 janv. 2016, n° 14-10.824).

◆ Exercice abusif du pouvoir de direction ou du pouvoir disciplinaire

Le harcèlement moral peut enfin résulter d'un exercice illégitime ou disproportionné par l'employeur de son pouvoir de direction ou de son pouvoir disciplinaire. C'est le cas par exemple lorsque :

– l'employeur prend plusieurs mesures disciplinaires injustifiées à l'encontre d'un salarié protégé (*Cass. soc.*, 13 juill. 2017, n° 16-13.734);

– le salarié a reçu un avertissement disproportionné, a subi une mise à pied injustifiée et a fait l'objet d'une rétrogradation disciplinaire ayant dégradé ses conditions de travail (*Cass. soc.*, 28 mars 2018, n° 16-20.020);

– la salariée reçoit des avertissements injustifiés et subit la modification sans son accord des horaires de travail figurant dans son contrat de travail, ces faits de nature à la déstabiliser ayant entraîné une dégradation de son état de santé (*Cass. soc.*, 15 avr. 2015, n° 13-18.340);

– le salarié est inutilement et excessivement surveillé par son employeur (*Cass. soc.*, 14 mars 2012, n° 11-10.663; *Cass. crim.*, 13 nov. 2018, n° 17-81.398 P);

– l'employeur, chargé de l'évaluation des salariés, baisse régulièrement des notations jusqu'alors excellentes sans motif légitime (*Cass. soc.*, 13 déc. 2011, n° 10-23.260);

– le salarié est soumis à des pressions en matière d'objectifs, imposées par une organisation très hiérarchisée se traduisant par une surveillance décrite comme du « flicage » (*Cass. soc.*, 3 mars 2021, n° 19-24.232).

8 HARCÈLEMENT MORAL MANAGÉRIAL ET INSTITUTIONNEL

◆ Harcèlement moral managérial

On considère traditionnellement le harcèlement comme une souffrance personnalisée, résultant

d'une interaction (comportements, paroles, actes, gestes ou écrits) entre deux personnes ou plus. Pourtant, la Cour de cassation a admis que le harcèlement moral puisse être dépersonnalisé et résulter de la mise en œuvre de méthodes de management ou de l'organisation du travail. Pour les juges, en effet, « peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (*Cass. soc.*, 10 nov. 2009, n° 07-45.321 P).

On parle dans une telle hypothèse de « harcèlement moral managérial », terme consacré par la chambre sociale de la Cour de cassation dans une décision rendue en 2017 (*Cass. soc.*, 15 juin 2017, n° 16-11.503).

Est constitutif d'un harcèlement moral :

– le fait pour un manager de mettre à l'écart certains membres du personnel, faisant l'objet par ailleurs d'une forme d'espionnage de leur activité. Cette surveillance était destinée à formuler des remontrances disproportionnées et injustifiées au regard de l'ancienneté et des compétences des salariés. Ces méthodes de management ont entraîné chez certains salariés une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à leur santé (augmentation des arrêts de travail, sentiment de dévalorisation, etc.; *Cass. soc.*, 23 juin 2016, n° 14.30.007);

– l'attitude de l'employeur impulsif dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction, lorsque cette impulsivité a conduit à un incident avec un salarié déterminé lors d'une réunion du comité de direction (*Cass. soc.*, 21 mai 2014, n° 13-16.341).

Une position similaire est adoptée par la chambre criminelle de la Cour de cassation :

– deux directeurs de service peuvent être mis en examen pour complicité de harcèlement moral s'ils ont contribué à la mise en œuvre d'une politique de gestion des ressources humaines ayant eu pour objet le départ de 22 000 salariés ou agents et pour effet de déstabiliser le personnel, de créer un climat anxieux et de provoquer plusieurs suicides et arrêts de travail (*Cass. crim.*, 5 juin 2018, n° 17-87.524);

– le harcèlement moral peut également être retenu lorsque l'ensemble du personnel fémi-

nin s'est plaint du comportement du harceleur et a tenu à le dénoncer (*Cass. crim.*, 8 nov. 2011, n° 10-88.858).

◆ Harcèlement moral institutionnel

Plus large encore que le harcèlement moral managérial, le harcèlement moral institutionnel a été pour la première fois reconnu par des juges du fond dans le cadre du procès relatif à la politique de déflation des effectifs mise en œuvre dans la société France Télécom.

Le Tribunal correctionnel de Paris a en effet considéré que la politique visant à supprimer 22 000 postes en trois ans était une « politique de déflation des effectifs à marche forcée, jusqu'au-boutiste, ayant pour objet la dégradation des conditions de travail de la collectivité des agents de France Télécom pour les forcer à quitter définitivement l'entreprise ou à être mobiles » (*Tr. correct.*, Paris, 31^e ch., 20 déc. 2019, n° 0935790257). Au regard « de la durée pendant laquelle cette politique a [vait] été mise en œuvre, de l'ampleur du harcèlement moral [...] et de l'atteinte ainsi portée aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives [...], seule la condamnation [du PDG, du DRH et du n° 2 du groupe] à la peine maximale d'emprisonnement encourue, soit un an, partiellement assortie d'un sursis simple à hauteur de huit mois, appara [issait] appropriée à la gravité des faits, à la personnalité des auteurs et à la situation matérielle, familiale et sociale de chacun ». Ces prévenus ont également été condamnés à une amende de 15 000 euros, tandis que la société a été condamnée à une amende de 75 000 euros.

Pour les juges, la reconnaissance d'une telle forme de harcèlement suppose de démontrer que les agissements :

- procèdent d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents ;
- sont porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation (potentielle ou effective) des conditions de travail de cette collectivité ;
- outrepassent les limites du pouvoir de direction.

En outre, la preuve de l'appartenance d'une victime dénommée à la collectivité visée par la politique d'entreprise harcelante ne s'impose que lorsqu'elle demande réparation des dommages causés par le harcèlement moral institutionnel. Cette acception du harcèlement moral n'a pour l'instant été reconnue que par des juges de première instance, dans le cadre d'un contentieux

pénal. Sa consécration, par la Cour de cassation ou par le législateur, ou son extension au contentieux social sont encore incertaines. Le cas échéant, seraient sanctionnés tous les agissements de harcèlement moral qui résultent de la politique de l'entreprise, appliqués à une collectivité de salariés, lorsqu'ils sont une conséquence évidente ou prévisible de cette politique. Pourraient par exemple être concernées les politiques irréalistes en matière d'objectifs ou de réduction drastique des effectifs, dont on peut légitimement penser, lors de leur mise en œuvre, qu'elles vont générer des risques pour la santé des salariés concernés.

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT MORAL

9 OBLIGATION DE PRÉVENTION DE L'EMPLOYEUR

◆ Obligation légale

« L'employeur prend les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ». Il doit en outre s'assurer que les travailleurs sont informés par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du Code pénal (*voir* n° 41 ; *C. trav.*, art. L. 1152-4).

En outre, « l'employeur prend les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs », en mettant en œuvre différents principes généraux de prévention (*C. trav.*, art. L. 4121-1 et L. 4121-2 ; *voir* n° 6). Parmi ces principes, l'employeur doit « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral » tel que défini à l'article L. 1152-1 du Code du travail (*C. trav.*, art. L. 4121-2, 7°).

◆ Contentieux sur l'obligation de sécurité et harcèlement moral

Le développement de l'obligation de sécurité de résultat en droit du travail a rapidement amené le juge à considérer qu'elle concernait notamment le harcèlement moral (*Cass. soc.*, 21 juin 2006, n° 05-43.914 P). Cette extension a permis au juge d'engager la responsabilité de l'employeur lorsqu'un salarié était victime d'un

harcèlement moral sur son lieu de travail, quand bien même il n'aurait pas été à l'origine du harcèlement. Les juges ont d'ailleurs précisé que l'absence de faute de sa part ne permettait pas de l'exonérer de sa responsabilité. L'employeur n'a pas seulement une interdiction de harceler ses salariés, il a également une obligation de prendre les mesures de prévention du harcèlement moral, par d'autres salariés ou par des tiers.

En vertu de cette obligation de sécurité, la Cour de cassation considère que l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés, qu'elles soient ou non placées sous sa subordination juridique (*Cass. soc.*, 19 oct. 2011, n° 09-68.272 P). La jurisprudence a cependant évolué s'agissant des conditions à réunir pour considérer que l'employeur a respecté son obligation.

L'existence d'une obligation de sécurité « de résultat » supposait que la responsabilité de l'employeur devait être engagée dès lors qu'un salarié était victime d'une atteinte à sa santé liée au travail. Seule la force majeure semblait être de nature à écarter la responsabilité de l'employeur (*Cass. soc.*, 4 avr. 2012, n° 11-10.570 P).

En matière de harcèlement moral, l'ancienne jurisprudence de la Cour de cassation était énoncée en ces termes : « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements » (*Cass. soc.*, 3 févr. 2010, n° 08-40.144 P).

Depuis un arrêt *Air France* rendu en 2015 (*Cass. soc.*, 25 nov. 2015, n° 14-24.444 P), la Cour de cassation propose une approche plus pédagogique de l'obligation de sécurité. L'employeur peut désormais ne pas manquer à cette obligation, même lorsqu'un risque se réalise, à condition de démontrer qu'il a mis en œuvre toutes les mesures de prévention nécessaires pour éviter sa réalisation.

La nouvelle position de la Cour de cassation est la suivante : « ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles

L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser » (*Cass. soc.*, 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702 P).

Par conséquent, l'employeur doit prévenir et guérir : un salarié victime d'un harcèlement moral ne peut plus nécessairement engager la responsabilité de l'employeur sur le fondement de son obligation de sécurité, qui est désormais une obligation de moyens renforcée, dès lors que toutes les mesures de prévention ont été prises et que l'employeur a mis immédiatement fin au harcèlement.

À l'inverse, l'employeur peut manquer à son obligation de prévention alors même que la qualification de harcèlement moral a été écartée par les juges. La Cour de cassation considère en effet que « l'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte [des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail], est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code du travail et ne se confond pas avec elle ». Ainsi, la responsabilité de l'employeur sur le fondement d'un manquement à son obligation de prévention peut être engagée, alors même que les demandes de salariés tendant à faire reconnaître un harcèlement moral sont rejetées. Tel est le cas, lorsque :

- de très nombreux salariés sont confrontés à des situations de souffrance au travail et à une grave dégradation de leurs conditions de travail induites par un mode de management par la peur ayant entraîné une vague de démissions (*Cass. soc.*, 6 déc. 2017, n° 16-10.885) ;

- une salariée alerte son entreprise sur des problèmes de santé liés au travail et se plaint d'un harcèlement moral qu'elle subit de la part de sa supérieure hiérarchique, mais que l'employeur n'organise aucune enquête interne (*Cass. soc.*, 27 nov. 2019, n° 18-10.551 P).

Le respect par l'employeur de son obligation de prévention du harcèlement moral peut donc être vérifié indépendamment de la constatation effective d'agissements pouvant être juridiquement qualifiés de harcèlement moral. Une Cour d'appel ne peut écarter « le manquement à l'obligation de sécurité au motif que l'action pénale avait conclu à l'absence de harcèlement moral » (*Cass. soc.*, 23 juin 2021, n° 19-25.789).

10 MESURES DE PRÉVENTION ET INDICATEURS D'ALERTE

La prévention du harcèlement moral s'inscrit dans l'obligation générale de prévention des risques qui incombe à l'employeur (*C. trav., art. L. 4121-1 et s.*). Les actions générales de prévention des risques psychosociaux (*voir n° 5 et s.*) sont efficaces pour prévenir le harcèlement moral. Par exemple :

- la création d'espaces de discussions peut permettre d'éviter l'apparition d'agissements de harcèlement ou, à tout le moins, de les repérer rapidement ;
- les actions de régulation de la charge de travail préviennent la surcharge de travail des managers, de nature à favoriser le développement d'un harcèlement moral à l'encontre de leurs subordonnés ;
- la formation et la sensibilisation des acteurs de l'entreprise aux RPS doit inclure les problématiques afférentes au harcèlement moral ;
- l'amélioration de l'organisation, de l'environnement et des conditions de travail est de nature à prévenir le développement d'un harcèlement managérial.

Ces actions sont notamment considérées comme des mesures de prévention efficaces par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail (*art. 4.1*). L'apparition de certains indicateurs ou indices doivent alerter l'employeur et l'inciter à agir, lorsque des faits de harcèlement ne sont pas explicitement dénoncés :

- conflits personnels répétés ;
- plaintes fréquentes de la part des salariés ;
- passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres (*art. 4*).

11 INFORMATION ET SENSIBILISATION DES SALARIÉS

L'ANI du 26 mars 2010 précité dispose que « la diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail » (*art. 3*). En ce sens, des obligations d'information spécifiques sont prévues en matière de harcèlement moral :

- dans le cadre de son obligation de prévention du harcèlement moral, l'employeur doit, par tout moyen, informer les salariés ainsi que les personnes en formation ou en stage du texte de l'article 222-33-2 du Code pénal, relatif au délit

de harcèlement moral au travail (*C. trav., art. L. 1152-4; voir n° 41*) ;

- le règlement intérieur, s'il existe, doit rappeler les dispositions applicables au harcèlement moral (*C. trav., art. L. 1321-2*). Ces dispositions peuvent être rappelées dans des notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes, lesquels sont considérés, lorsqu'il existe un règlement intérieur, comme des adjonctions à celui-ci (*C. trav., art. L. 1321-5*).

REMARQUE

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés (et non plus au moins 20 salariés ; *L. n° 2019-486 du 22 mai 2019, JO 23 mai*).

En outre, l'absence d'information et de sensibilisation des salariés peut atténuer la gravité des fautes commises par ces derniers lorsqu'ils sont eux-mêmes victimes d'un harcèlement. La Cour de cassation considère par exemple que n'a pas commis de faute grave le salarié licencié pour management constitutif de harcèlement moral, lorsqu'il était lui-même victime de harcèlement moral et que l'employeur, alerté à plusieurs reprises sur cette situation, ne l'avait pas sensibilisé à la difficulté d'exercice de ses fonctions. Ce licenciement reste néanmoins justifié par une cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 29 janv. 2013, n° 11-23.944*).

Harcèlement moral et droit de retrait

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute déféctuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation » (*C. trav., art. L. 4131-1; voir n° 10*).

Une situation de harcèlement moral, en ce qu'elle est de nature à porter atteinte à la santé de la victime, peut justifier l'exercice par un salarié du droit de retrait. Toutefois, invoquer une situation de harcèlement moral ne suffit pas : le salarié doit avoir un motif légitime de penser que les agissements pouvant recevoir la qualification de harcèlement moral constituent un danger grave et imminent pour sa santé ou pour sa vie. Ainsi, le droit de retrait ne peut pas être exercé par une salariée en arrêt de travail pour maladie en raison d'un harcèlement. Elle doit pour cela être en poste et être exposée directement au risque (*Cass. soc., 9 oct. 2013, n° 12-22.288 P*).

12 RÔLE DES DIFFÉRENTS ACTEURS

◆ Comité social et économique

► Dans les entreprises de 11 à 49 salariés

La compétence du comité social et économique (CSE) dans les entreprises de moins de 50 salariés (*C. trav., art. L. 2312-5*) en matière de prévention du harcèlement moral est sensiblement la même que celle exercée plus généralement en matière de prévention des RPS (*voir n° 12*). En ce qu'il est compétent pour présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du Code du travail, il peut lui présenter les doléances des salariés qui s'estiment victimes d'un harcèlement moral. En outre, sa compétence en matière de harcèlement est explicite dans l'exercice de son droit d'alerte : « si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement [...] moral » (*C. trav., art. L. 2312-59*). L'employeur procède alors sans délai à une enquête avec le membre du CSE à l'origine de l'alerte, et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, le salarié, ou le membre du CSE (si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas) saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Dans ce cas de figure, la procédure prud'homale engagée par un syndicat en application de l'article L. 2312-59 du Code du travail ne prive pas le salarié de la faculté de demander ultérieurement la résiliation judiciaire de son contrat de travail, les deux actions n'ayant pas le même objet (*Cass. soc., 8 sept. 2021, n° 20-14.011 P*).

Un droit d'alerte est également octroyé au CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés en cas de danger grave et imminent, qui peut résulter d'une situation de harcèlement moral (*C. trav., art. L. 2312-60*).

► Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les compétences générales du CSE en matière de

prévention des RPS (*voir n° 12*) sont pertinentes pour prévenir le harcèlement moral. Il procède notamment à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, et peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral (*C. trav., art. L. 2312-9*). La prévention du harcèlement moral peut également être abordée lors des consultations du CSE : – sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*C. trav., art. L. 2312-8*), lequel peut générer des situations de harcèlement moral managérial ;

– sur la mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés (*C. trav., art. L. 2312-38*), leur surveillance pouvant constituer l'un des éléments caractéristiques du harcèlement moral (*Cass. soc., 23 juin 2016, n° 14.30.007*). Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE exerce son droit d'alerte comme dans les petites entreprises (*C. trav., art. L. 2312-59 et L. 2312-60*; *voir ci-dessus*).

Il peut enfin faire appel à un expert :

– dans le cadre de la consultation en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (*C. trav., art. L. 2315-94, 2°*);

– 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, 1°*).

Des pratiques de harcèlement moral justifient le recours à une expertise en raison des risques pour la santé physique et/ou mentale encourus par les victimes (*Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-15.815*; *Cass. soc., 17 févr. 2016, n° 14-22.097 P*).

◆ Services de santé au travail ou services de prévention et de santé au travail

Les services de santé au travail (SST) ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, ils conseillent notamment les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement moral (*C. trav., art. L. 4622-2*).

À compter du 31 mars 2022, les SST deviennent les « services de prévention et de santé au travail » (SPST), et voient leurs prérogatives étendues (*voir n° 11*).

Les partenaires sociaux, dans l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, « rappellent que les services de santé au travail qui associent des compétences médicales et pluridisciplinaires sont les acteurs privilégiés de la prévention du harcèlement et de la violence au travail. Outre leur rôle d'information et de sensibilisation des salariés ou de l'employeur confrontés à ces phénomènes, ils peuvent participer à l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité, au niveau approprié de l'entreprise ». Ils précisent en outre que « le médecin du travail joue dans ce cadre un rôle particulier tenant au respect du secret médical tel qu'il est attaché à sa fonction et auquel il est tenu » (art. 4.1).

◆ Inspection du travail

Les agents de contrôle de l'inspection du travail, « chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail » (C. trav., art. L. 8112-1) peuvent être alertés par une victime de harcèlement moral. Les faits de harcèlement peuvent être constatés sur un procès-verbal dressé par ces derniers.

Ils peuvent en outre sensibiliser l'employeur ou les représentants du personnel lorsqu'ils assistent aux réunions du CSE relatives à la santé et à la sécurité au travail ; voir n° 13).

COMMENT L'EMPLOYEUR DOIT-IL RÉAGIR FACE AU HARCÈLEMENT MORAL ?

13 MENER UNE ENQUÊTE

L'employeur doit impérativement prendre au sérieux les déclarations d'un salarié qui l'alerte de faits susceptibles de caractériser un harcèlement moral, notamment en enquêtant sur les faits dénoncés. A défaut, il peut être sanctionné sur le fondement d'un manquement à son obligation de prévention des risques professionnels et ce même si les juges ont retenu que les faits de harcèlement moral n'étaient pas établis (Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551 P).

Pendant l'enquête, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires afin de ne pas laisser perdurer une potentielle situation de harcèlement moral. Les conclusions de l'enquête lui

permettront de prendre les mesures qui s'imposent. Si le harcèlement est avéré, il devra y mettre fin. La question de la sanction du salarié harceleur pourra alors se poser.

REMARQUE

Le juge ne peut écarter les résultats de l'enquête au motif que seule la moitié des collaborateurs avait été entendue dans le cadre de celle-ci (Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-20.151).

◆ Enquête réalisée à l'insu du salarié

Une enquête interne peut être réalisée à l'insu du salarié et ses résultats peuvent être utilisés, le cas échéant, pour sanctionner un salarié auteur de faits de harcèlement moral. Une telle enquête n'est pas soumise aux dispositions de l'article L. 1222-4 du Code du travail sur l'obligation d'informer les salariés en cas de collecte d'informations concernant personnellement un salarié. En effet, les actes d'enquête visant à faire la lumière sur un comportement passé ne constituent pas, au sens strict, des moyens de contrôler l'activité des salariés. Il ne s'agit pas d'une preuve déloyale issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié (Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-25.597 P).

14 ENGAGER UNE MÉDIATION

◆ Une possibilité pour mettre fin au harcèlement

Une procédure de médiation peut constituer une réaction « honorable » à une situation de harcèlement moral, permettant d'y mettre fin dans des conditions satisfaisantes pour la victime. À cette fin, la loi prévoit un dispositif spécifique : « une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime » (C. trav., art. L. 1152-6).

◆ Obligation de prévention et médiation

La mise en œuvre d'une procédure de médiation peut constituer un élément permettant à l'employeur de démontrer qu'il a rempli son

obligation de prévention des risques professionnels. C'est par exemple le cas lorsque l'employeur justifie avoir tout mis en œuvre pour que le conflit personnel entre deux salariées puisse se résoudre au mieux des intérêts de celle s'estimant victime d'un harcèlement moral, en adoptant des mesures telles que la saisine du médecin du travail et du CSE (à l'époque CHSCT) et en prenant la décision de confier une médiation à un organisme extérieur. Dans cette espèce toutefois, les faits rapportés par la salariée étaient insuffisants pour laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral. (*Cass. soc.*, 3 déc. 2014, n° 13-18.743).

Lorsque le harcèlement est avéré, la responsabilité de l'employeur sur le fondement de son obligation de sécurité est engagée s'il n'avait pas mis en œuvre les différents principes généraux de prévention, quand bien même il aurait organisé une mission de médiation pendant trois mois entre les deux salariés en cause, confiée au DRH (*Cass. soc.*, 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702 P).

◆ Limites de la médiation

Si la médiation peut avoir des vertus dans une situation conflictuelle ne concernant que deux individus, on peut s'interroger sur la pertinence d'y recourir lorsque la situation a dégénéré en harcèlement moral. En outre, cette procédure de médiation enferme le harcèlement dans une approche individuelle et n'est pas de nature à encourager une action de prévention globale sur les conditions et l'organisation du travail. Elle doit être utilisée à la marge, pour mettre fin à une situation de harcèlement par le dialogue et la conciliation, mais n'est absolument pas de nature à dispenser l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour éviter qu'une telle situation ne se produise.

Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros (*C. trav.*, art. L. 1155-1).

15 SANCTIONNER LE SALARIÉ HARCELEUR

◆ Est-ce une obligation ?

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire » (*C. trav.*, art. L. 1152-5). Ces dispositions semblent mettre à la charge de l'employeur une obligation de sanctionner le salarié harceleur. La sanction du salarié harceleur est un instrument efficace à la fois pour mettre immédiatement fin à une situation de harcèle-

ment et pour prévenir l'apparition de situations similaires dans le futur. La sanction prononcée dépendra de la gravité de la faute commise et des possibilités offertes à l'employeur.

◆ Faute du salarié

Il paraît incontestable que le salarié qui harcèle l'un de ses collègues ou subordonnés commet une faute, qu'il convient cependant de qualifier. Dans un premier temps, l'employeur ne doit pas se hâter de sanctionner le salarié : l'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas par elle-même la rupture immédiate du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral (*Cass. soc.*, 22 oct. 2014, n° 13-18.862 P). L'employeur doit d'abord être certain de la faute du salarié avant de prononcer une telle sanction. Le temps de l'enquête, il doit préférer des mesures conservatoires qui ne remettent pas en cause l'existence du lien contractuel.

Si les faits de harcèlement sont avérés, il convient de déterminer la gravité de la faute, qui peut être simple ou grave. La faute lourde, sauf cas particulier, doit en principe être écartée, un harcèlement moral étant rarement commis avec l'intention de nuire à l'entreprise. La faute grave du salarié, qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, semble pouvoir être caractérisée dans la majorité des cas (*Cass. soc.*, 21 nov. 2012, n° 11-19.767 ; *Cass. soc.*, 16 avr. 2015, n° 13-27.271 ; *Cass. soc.*, 5 déc. 2018, n° 17-14.594).

Cette qualification n'est cependant pas automatique. Ainsi, la faute justifie un licenciement mais n'est pas une faute grave lorsque le salarié harceleur était lui-même victime de harcèlement moral (*Cass. soc.*, 29 janv. 2013, n° 11-23.944). La tolérance de l'employeur à l'égard de l'auteur du harcèlement peut également disqualifier la faute grave, s'il avait connaissance de ces agissements (*Cass. soc.*, 31 mars 2010, n° 08-43.066). Cette disqualification n'est cependant pas automatique (*Cass. soc.*, 5 déc. 2012, n° 11-24.801). Certains juges du fond ont considéré que le salarié harceleur ne commettait pas de faute grave lorsque l'employeur avait manqué à son obligation de prévention des risques psychosociaux (*CA Versailles*, 27 mars 2018, n° 16/02814).

Enfin, la Cour de cassation a déjà admis que des manquements reprochés à un salarié ne constituaient pas une faute grave s'ils pouvaient

s'expliquer par sa charge de travail très importante (Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-11.543). Si cette décision ne concernait pas un harcèlement moral, la solution pourrait être étendue à une telle situation.

◆ Choix de la sanction

La sanction prononcée par l'employeur doit permettre de mettre fin immédiatement au harcèlement moral. La sanction la plus adaptée à cette fin semble être le licenciement.

La mutation du salarié harceleur peut être envisagée dans des circonstances particulières, si le harcèlement moral est exclusivement dû à une mésentente entre deux salariés et qu'une telle situation ne se reproduirait pas si l'auteur du harcèlement n'était plus en contact avec sa victime. La possibilité de pouvoir séparer les deux salariés concernés n'empêche pas l'employeur de choisir la voie du licenciement pour faute grave (Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-20.085).

◆ Prescription

« Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à des poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales » (C. trav., art. L. 1332-4). Le délai court à compter du jour où l'employeur a eu une connaissance exacte et complète des faits reprochés (Cass. soc., 17 févr. 1993, n° 88-45.539 P). Le délai ne court donc pas nécessairement à compter du harcèlement mais à partir du moment où l'employeur a été informé de celui-ci. Il est interrompu si le juge répressif est saisi et doit se prononcer sur ces faits.

En revanche, l'ouverture d'une enquête préliminaire n'est pas un acte interruptif du délai prévu à l'article L. 1332-4 du Code du travail (Cass. soc., 13 oct. 2016, n° 15-14.006 P). L'employeur qui souhaite prendre le temps d'enquêter avant de déterminer la sanction adéquate doit donc mettre à pied le salarié à titre conservatoire, une telle mesure permettant d'interrompre le délai de prescription (Cass. soc., 13 janv. 1993, n° 90-45.046).

Le licenciement du salarié en méconnaissance de ce délai de prescription de l'action disciplinaire est sans cause réelle et sérieuse, quels que soient les faits reprochés au salarié (Cass. soc., 10 avr. 2019, n° 17-24.093).

PROTECTION DU SALARIÉ VICTIME ET DES TÉMOINS

Protection contre le pouvoir disciplinaire de l'employeur

16 QUI BÉNÉFICIE DE CETTE PROTECTION ?

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés » (C. trav., art. L. 1152-2).

Sont donc protégées en vertu de ces dispositions non seulement les victimes des agissements de harcèlement moral, mais également les personnes ayant refusé de subir de tels agissements et toute personne ayant alerté de leur existence ou témoigné en faveur de la victime.

17 NULLITÉ DE LA SANCTION DISCIPLINAIRE

« Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul » (C. trav., art. L. 1152-3). Ainsi, toute sanction disciplinaire ou toute mesure discriminatoire prise à l'encontre d'une victime de harcèlement moral, d'un travailleur ayant refusé de subir un harcèlement moral ou d'une personne ayant alerté ou relaté de faits de harcèlement encourt la nullité.

18 PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT DE LA VICTIME DU HARCÈLEMENT

Le licenciement prononcé à l'encontre d'un salarié pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement est nul, à condition d'établir le lien entre le harcèlement et le licenciement (Cass. soc., 9 avr. 2015, n° 13-24.178). À titre d'exemple :

– le licenciement pour inaptitude d'un salarié est nul lorsque l'inaptitude a pour origine des faits de harcèlement moral (Cass. soc., 16 avr.

2015, n° 13-28.452; Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-15.774);

– le licenciement pour absence prolongée du salarié perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise est nul lorsque l'absence est due au harcèlement dont il faisait l'objet (Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-20.688P; Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 17-31.473 P);

– est également nul le licenciement de la salariée en raison de son comportement violent, lorsque ce comportement n'est qu'une réaction au harcèlement moral qu'elle a subi (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-69.444 P);

– la même sanction s'applique au licenciement prononcé en raison d'une attitude de moins en moins collaborative de la salariée, qui répandait des rumeurs, créait des dissensions dans son équipe et dénigrait le gérant, lorsque cette attitude est une réaction au harcèlement moral dont elle a été victime (Cass. soc., 10 juill. 2019, n° 18-14.317).

En revanche, un salarié ne peut invoquer une procédure en licenciement contre lui comme du harcèlement moral (Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 09-71.045). De même, des faits reprochés en vue d'un licenciement ne peuvent être qualifiés de harcèlement moral (Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-19.990).

À NOTER

Si l'autorisation de licencier un salarié protégé en raison de son inaptitude, accordée par l'autorité administrative, ne prive pas le salarié du droit d'obtenir l'indemnisation du préjudice causé par des faits de harcèlement, elle ne lui permet toutefois plus de contester pour ce motif la validité ou la cause de la rupture (Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-18.417 P).

19 PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT DE LA PERSONNE DÉNONÇANT LE HARCÈLEMENT

Sont également protégés contre la rupture de leur contrat les personnes qui ont témoigné ou relaté des faits de harcèlement moral. Le licenciement est en ce sens nul lorsque « l'employeur avait prononcé un avertissement puis engagé la procédure de licenciement dans un délai de moins de quinze jours suivant la dénonciation par la salariée de faits constituant selon elle une situation de harcèlement moral », cette dénonciation ayant de toute évidence pesé sur l'engagement à très court terme de la procédure de licenciement (Cass. soc., 16 juin 2016, n° 14-26.965). La Cour de cassation exige cependant que le salarié, pour bénéficier de cette pro-

tection, ait expressément qualifié les faits de harcèlement moral dans sa dénonciation (Cass. soc., 13 sept. 2017, n° 15-23.045 P).

La sanction du salarié n'est possible dans cette hypothèse que s'il est démontré que la dénonciation a été faite de mauvaise foi. Cette mauvaise foi ne peut se déduire :

– d'un abus de la liberté d'expression d'une salariée qui avait fait irruption dans la salle du conseil d'administration lors d'une séance de celui-ci, pour y distribuer une lettre mettant en cause sa supérieure hiérarchique (Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 10-16.444 P);

– de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis, dès lors que le salarié n'a pas connaissance de la fausseté des faits dénoncés (Cass. soc., 10 juin 2015, n° 13-25.554 P; Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 17-20.892; Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-14.807);

– de la seule volonté de déstabiliser l'entreprise (Cass. soc., 25 juin 2015, n° 14-10.217).

La mauvaise foi peut en revanche être retenue lorsque le salarié persiste à reprocher à l'employeur de ne pas lui avoir donné les motifs de sa sortie de mission alors qu'ils avaient été portés à sa connaissance par écrit et qu'il dénonce des faits qu'il sait inexistantes de harcèlement moral. La connaissance par le salarié de la fausseté de ses allégations peut se déduire :

– d'une part de la contradiction qui existait entre son souhait affiché d'obtenir des explications sur les motifs de son retrait de mission et son refus persistant de s'expliquer loyalement avec l'employeur sur lesdits motifs;

– d'autre part du caractère répétitif des remerciements qu'il avait adressés à l'employeur et l'expression réitérée de sa volonté d'ouverture au dialogue, alors qu'il avait mis en réalité en échec toutes les tentatives de l'employeur pour parvenir à une communication constructive. En effet, il avait refusé d'honorer tous les rendez-vous qui lui étaient donnés au mépris de ses obligations contractuelles (Cass. soc., 16 sept. 2020, n° 18-26.696 P).

En outre, la mauvaise foi est également avérée lorsque les accusations de harcèlement formulées par le salarié à l'encontre de son responsable hiérarchique et de deux de ses collègues soit sont très générales et imprécises, soit exagèrent volontairement des faits et sont en lien avec un différend personnel (Cass. soc., 5 juill. 2018, n° 17-17.485). En l'espèce, l'accusation de discrimination formulée par courrier puis par voie de presse contre son employeur repose sur des éléments sciemment sortis de leur

contexte et présentés de manière caricaturale pour certains et totalement contradictoires pour d'autres.

En toute hypothèse, il appartient aux juges du fond qui retiennent la mauvaise foi du salarié pour justifier son licenciement de caractériser cette mauvaise foi (Cass. soc., 10 juin 2015, n° 14-13.318 P). Lorsqu'il est saisi d'une demande visant à faire constater la nullité du licenciement pour dénonciation de faits de harcèlement, le juge des référés doit également se prononcer sur la mauvaise foi du salarié si elle est invoquée (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-17.551 P).

Le salarié qui, de bonne foi, dénonce des faits de harcèlement moral, ne peut être poursuivi pour diffamation. Toutefois, lorsqu'il est établi, par la partie poursuivante, que le salarié avait connaissance, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits allégués, la mauvaise foi de celui-ci est caractérisée et la qualification de dénonciation calomnieuse peut, par suite, être retenue (Cass. 1^{re} civ., 28 sept. 2016, n° 15-21.823 P).

À NOTER

Les mêmes règles s'appliquent à l'ensemble des sanctions disciplinaires prononcées par l'employeur. Ainsi, une salariée mise à pied pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral peut demander l'annulation de cette mise à pied. Elle peut par ailleurs solliciter des dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de cette sanction (Cass. soc., 24 sept. 2013, n° 12-17.625). Un salarié mis à la retraite d'office pour avoir relaté des faits de harcèlement moral peut également demander l'annulation de cette mise à la retraite (Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-21.355).

Aménagement de la charge de la preuve

20 PREUVE SIMPLIFIÉE

En principe, « il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention » (C. proc. civ., art. 9). La loi aménage toutefois un régime de preuve adapté en matière de harcèlement moral afin que la charge de la preuve ne repose pas exclusivement sur la victime :

- le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ;
- au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement ou qu'une décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

– le juge forme sa conviction après avoir ordonné, le cas échéant, toute les mesures d'instruction qu'il estime utiles (C. trav., art. L. 1154-1).

Ce régime probatoire n'est pas applicable lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement moral par son entreprise (Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-17.393 P). Il en va de même lorsque les héritiers exercent une action en réparation de leur préjudice du fait du décès de leur mari et père, à la suite d'un harcèlement moral (Cass. soc., 30 juin 2015, n° 14-14.360).

21 FAITS LAISSANT SUPPOSER L'EXISTENCE D'UN HARCELEMENT

Le salarié doit présenter des faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Ces faits doivent être « précis et concordants » (Cass. soc., 22 mars 2017, n° 15-26.838).

Le salarié peut soumettre au juge :

- un certificat médical attestant de la détérioration de son état de santé (Cass. soc., 11 juin 2014, n° 13-10.149 et n° 12-28.309) ou tout autre document médical (Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418 P) ;
- sa lettre de licenciement si elle laisse supposer l'existence d'un harcèlement (Cass. soc., 13 janv. 2016, n° 14-14.118) ;
- des attestations rédigées par des collègues (Cass. soc., 12 juin 2014, n° 13-13.951) ;
- une lettre recommandée qu'il a lui-même envoyée à l'employeur à la suite d'une violente altercation, complétée par des attestations de collègues ainsi que des certificats médicaux (Cass. soc., 3 oct. 2018, n° 17-19.780) ;
- tout témoignage (d'autres salariés, de clients...), lettre ou courriel de nature à laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral. Laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral :
 - l'aggravation de la charge de travail du salarié, l'augmentation de ses horaires et parfois la réalisation de travail le week-end et de tâches supplémentaires de nettoyage, ayant entraîné au bout d'un an une dégradation de son état de santé (Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 17-15.924) ;
 - un échange de courriels démontrant la volonté du président de la société d'imposer brutalement son point de vue ainsi que des attestations relatives aux méthodes de management de ce dernier émanant d'anciens salariés, ainsi qu'un entretien duquel la salariée est ressortie bouleversée (Cass. soc., 19 juin 2019, n° 18-50.017) ;
 - le fait pour l'employeur de ne pas avoir répondu à une réclamation de la salariée concernant une prime, de lui avoir adressé un courriel

de recadrage sur les horaires et un courriel sur la façon de recevoir les clients, de multiplier les remontrances et sanctions disciplinaires dont plusieurs s'avèrent injustifiées (Cass. soc., 29 mai 2019, n° 17-21.911).

Même si chaque fait a un caractère isolé et une nature différente, le juge doit les examiner dans leur ensemble pour décider s'ils laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral (Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-20.723).

En revanche, ne laissent pas supposer l'existence d'un harcèlement :

- des faits qui ne sont pas matériellement établis (Cass. soc., 22 mai 2019, n° 18-13.499);
- des accusations formulées en termes généraux et l'invocation d'un syndrome anxio-dépressif sans constatation médicale (Cass. soc., 28 janv. 2015, n° 13-22.378);
- des documents médicaux qui établissent une souffrance psychologique du salarié, si aucun élément ne permet d'en imputer l'origine au milieu professionnel (Cass. soc., 20 oct. 2015, n° 14-15.557).

22 JUSTIFICATION PAR L'EMPLOYEUR

Si les faits présentés par le salarié laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral, l'employeur doit prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement ou qu'une décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (Cass. soc., 19 sept. 2018, n° 16-27.818). L'employeur peut par exemple :

- refuser à un salarié d'occuper un poste de cadre supérieur s'il démontre l'incapacité du salarié à exercer les fonctions en cause (Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 18-14.886);
- donner des instructions et directives justifiées par des éléments objectifs pour le bon fonctionnement du service (Cass. soc., 6 févr. 2019, n° 17-24.746);
- affecter une salariée à des tâches administratives, en limitant sa partie opérationnelle, sans que cela constitue une placardisation, en raison de son état de fatigue dû à un accroissement temporaire d'activité, à sa dépression nerveuse et à une maladie professionnelle (Cass. soc., 28 sept. 2017, n° 16-11.063).

23 APPRÉCIATION PAR LE JUGE

« Le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur

prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement » (Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418 P).

Le juge ne peut faire peser la charge de la preuve d'un harcèlement moral sur le salarié. Il doit examiner l'ensemble des éléments invoqués par celui-ci, et non seulement certains d'entre eux (Cass. soc., 21 oct. 2020, n° 19-12.998), afin d'apprécier si les faits matériellement établis laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral. Dans l'affirmative, il doit apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral (Cass. soc., 19 sept. 2018, n° 16-27.818).

Indemnisation des préjudices

24 RESPONSABILITÉ CIVILE DU HARCELEUR

L'auteur du harcèlement moral engage sa responsabilité civile à l'égard de la victime. C'est le cas lorsque le harceleur est l'employeur, mais également lorsqu'il s'agit d'un autre salarié.

Le salarié qui harcèle un autre salarié commet une faute intentionnelle en violation de l'article L. 4122-1 du Code du travail, et engage sa responsabilité civile à l'égard de la victime (Cass. soc., 10 nov. 2010, n° 08-44.623).

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail » (C. trav., art. L. 4122-1).

La responsabilité de l'employeur est également engagée par les agissements de harcèlement commis par un préposé, sauf à invoquer une cause d'exonération de sa responsabilité en établissant que ce préposé s'est placé hors des fonctions auxquelles il était employé (Cass. crim., 13 nov. 2018, n° 17-81.398 P).

25 MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

La responsabilité de l'employeur peut également être engagée en cas de manquement à son obligation de sécurité (voir n° 49). Dans cette hypothèse, il peut être tenu de verser différentes sommes au salarié, à titre de dommages-intérêts venant réparer le préjudice subi ou venant

sanctionner une rupture injustifiée du contrat de travail (voir n° 67).

Malgré l'existence d'une obligation de sécurité à la charge du salarié (*C. trav.*, art. L. 4122-1), le comportement d'une victime de harcèlement moral, qui a pu contribuer par son propre comportement à la dégradation de ses conditions de travail, ne suffit pas à minorer le montant des dommages-intérêts versés par l'employeur (*Cass. soc.*, 13 juin 2019, n° 18-11.115).

26 PRÉJUDICES INDEMNISÉS

Les juges du fond apprécient souverainement l'existence et le montant des préjudices subis par la victime (*Cass. soc.*, 16 juin 2016, n° 15-15.982). Doit être respecté le principe de réparation intégrale sans perte ni profit (*Cass. soc.*, 13 juin 2019, n° 17-31.232). Peuvent être indemnisés :

- le préjudice subi du fait de la survenance du harcèlement moral, notamment le préjudice moral (*Cass. soc.*, 2 févr. 2017, n° 15-26.892) ;
- le préjudice lié à l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement (*Cass. soc.*, 19 nov. 2014, n° 13-17.729 P) ;

REMARQUE

Les obligations résultant des articles L. 1152-1 (interdiction du harcèlement moral) et L. 1152-4 (obligation de prévention du harcèlement moral) du Code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'entre elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques. Un employeur peut donc être condamné par les juridictions civiles au paiement de dommages-intérêts réparant le préjudice subi du fait de l'absence de mesures de prévention en matière de harcèlement moral, alors même que la salariée avait déjà été indemnisée par la juridiction pénale pour l'infraction de harcèlement moral (*Cass. soc.*, 12 avr. 2018, n° 16-29.072).

- le préjudice lié à une discrimination subie par la victime, si ce préjudice est distinct de celui lié au harcèlement (*Cass. soc.*, 3 mars 2015, n° 13-23.521 P) ;

- lorsque le salarié a été pris en charge par la Sécurité sociale au titre de la législation professionnelle (voir encadré ci-contre), le préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à cette prise en charge (*Cass. soc.*, 15 nov. 2006, n° 05-41.489 P).

27 LICENCIEMENT NUL

Le salarié licencié pour avoir subi ou refusé de subir un harcèlement moral peut également obtenir

la réparation du préjudice résultant de la rupture de son contrat de travail. Dans cette hypothèse, le licenciement doit être annulé par le juge. Par conséquent, l'indemnité octroyée au salarié n'est pas encadrée par le barème d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse instauré par les ordonnances du 22 septembre 2017 (*C. trav.*, art. L. 1235-3). Le salarié licencié doit percevoir une indemnité égale au préjudice subi, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (*C. trav.*, art. L. 1235-3-1).

Si le salarié demande sa réintégration dans l'entreprise, il perçoit une indemnité égale aux salaires qu'il aurait perçus entre son éviction et sa réintégration, desquels sont déduits les éventuels revenus de remplacement perçus au cours de cette période (*Cass. soc.*, 14 déc. 2016, n° 14-21.325 P).

28 ACTION SYNDICALE

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions en justice en faveur d'un salarié victime d'un harcèlement moral, ou d'un salarié ayant dénoncé ou relaté des faits de harcèlement moral. L'aménagement des règles de preuve prévues à l'article L. 1154-1 du Code du travail sont alors applicables.

Pour exercer ces actions, elles doivent justifier d'un accord écrit du salarié. Ce dernier peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (*C. trav.*, art. L. 1154-2).

Harcèlement moral et accident du travail

L'accident du travail est défini comme un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines, par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci (*Cass. soc.*, 2 avr. 2003, n° 00-21.768 P). Ainsi, un harcèlement moral peut être constitutif d'un accident du travail s'il est directement à l'origine d'une lésion corporelle. Les agissements de harcèlement moral, s'ils sont précisément identifiés et datés, peuvent être reconnus comme des événements à l'origine d'une dépression nerveuse, d'une tentative de suicide ou d'un suicide qui peut être qualifié d'accident du travail y compris s'il survient en dehors du lieu de travail (pour plus de détails, voir n° 38 et s.). La législation sur les accidents du travail ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son accident du travail par la Sécurité sociale (*Cass. soc.*, 4 sept. 2019, n° 18-17.329).

29 PRESCRIPTION

Les actions devant le conseil de prud'hommes relatives à des faits de harcèlement moral se prescrivent par cinq ans (*C. civ., art. 2224; C. trav., art. L. 1471-1*). La chambre criminelle de la Cour de cassation considère que le délai de prescription commence à courir à la date du dernier agissement de harcèlement moral subi par la victime (*Cass. crim., 19 juin 2019, n° 18-85.725 P*). Le même raisonnement s'applique devant les juridictions civiles (*Cass. soc., 9 juin 2021, n° 19-21.931 P*). En l'espèce, la chambre sociale de la Cour de cassation statue à l'égard d'une salariée demandant la nullité de son licenciement fondée sur une inaptitude attribuée au harcèlement moral subi depuis plusieurs années. Elle considère que le délai de prescription de cinq ans pour agir court à compter du licenciement, dernier acte constitutif du harcèlement. Dès lors que l'action a été introduite dans les temps, le juge peut alors prendre en compte l'ensemble des agissements invoqués au titre du harcèlement, quelle que soit la date de leur commission.

impossible le maintien du lien contractuel (*Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040 P*).

En revanche, l'employeur réagissant avec diligence et efficacité pour faire cesser des faits de harcèlement ne commet pas de manquement présentant un caractère de gravité suffisant pour empêcher la poursuite du contrat de travail (*Cass. soc., 21 juin 2017, n° 15-24.272* : envoi de courriels racistes constitutif de harcèlement moral; *Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-18.110* : harcèlement sexuel).

En principe, un harcèlement moral subi par un salarié, *a fortiori* si les agissements sont commis par l'employeur, est de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail. Le salarié peut donc dans ce cas demander au juge sa résiliation judiciaire (*Cass. soc., 14 mars 2018, n° 17-10.046; Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 16-25.778; Cass. soc., 12 juin 2019, n° 17-13.636*). Cependant, dans l'hypothèse où le salarié a laissé la relation se poursuivre durant plusieurs années après la survenance des agissements de harcèlement, la demande de résiliation n'est pas justifiée (*Cass. soc., 26 oct. 2017, n° 16-17.992; Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-24.178*).

La résiliation judiciaire prononcée par les juges aux torts de l'employeur produit, conformément aux dispositions de l'article L. 1152-3 du Code du travail, les effets d'un licenciement nul (*Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-26.560 P; Cass. soc., 15 janv. 2020, n° 18-23.417*).

À NOTER

Il arrive que les juges du fond fassent produire à une résiliation judiciaire motivée par des faits de harcèlement moral les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc., 12 juin 2019, n° 17-13.636*).

RUPTURE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

30 PLUSIEURS HYPOTHÈSES

Le salarié victime d'un harcèlement peut légitimement rompre ou souhaiter rompre son contrat de travail, tout en obtenant du juge que cette rupture soit considérée comme étant imputable à l'employeur. Le salarié peut à cette fin demander la résiliation judiciaire de son contrat, prendre acte de la rupture ou démissionner. En revanche, la jurisprudence est moins favorable au salarié qui accepte de conclure une rupture conventionnelle avec son employeur.

31 RÉSILIATION JUDICIAIRE

Un salarié peut demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail s'il estime que l'employeur a manqué à ses obligations contractuelles. Pour qu'une telle demande soit accueillie, les manquements reprochés à l'employeur doivent être suffisamment graves pour rendre

32 PRISE D'ACTE

Le salarié victime d'un harcèlement moral peut également prendre acte de la rupture de son contrat. Ce mécanisme, consacré par la jurisprudence, permet au salarié d'être à l'initiative de la rupture de son contrat de travail, en « prenant acte » de celle-ci en raison de manquements contractuels reprochés à l'employeur. Il saisit ensuite le juge qui est chargé de se prononcer sur l'imputabilité de la rupture :

- si la prise d'acte était justifiée, elle est imputable à l'employeur et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire d'un licenciement nul ;
- si elle n'était pas justifiée, elle est imputable au salarié et produit les effets d'une démission (*Cass. soc., 25 juin 2003, n° 01-43.578 P*).

Comme pour la résiliation judiciaire, la prise d'acte n'est justifiée que si les manquements reprochés à l'employeur sont suffisamment graves pour empêcher le maintien du lien contractuel (*Cass. soc.*, 26 mars 2014, n° 12-23.634 P). Une situation de harcèlement rend légitime la prise d'acte (*Cass. soc.*, 2 mars 2016, n° 14-23.684; *Cass. soc.*, 28 mars 2018, n° 16-20.020), sauf dans l'hypothèse où le salarié aurait tardé à agir et dénoncerait des faits de harcèlement anciens auxquels l'employeur avait rapidement mis fin (*Cass. soc.*, 19 juin 2019, n° 17-31.182).

La prise d'acte de la rupture du contrat, lorsqu'elle est motivée par des agissements répétés de harcèlement moral, produit les effets d'un licenciement nul (*Cass. soc.*, 22 sept. 2018, n° 16-26.152).

33 DÉMISSION

Le salarié peut également démissionner afin d'échapper à une situation de harcèlement moral. Cette démission provoquée par des faits ou manquements imputables à l'employeur peut être remise en cause par le juge :

– s'il considère que la démission consécutive ou concomitante à des faits de harcèlement moral est équivoque, donc ne remplit pas les conditions d'une démission qui doit reposer sur « une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat » (*Cass. soc.*, 19 nov. 2014, n° 13-17.729 P);

– s'il considère que la démission est nulle car entachée d'un vice du consentement (*Cass. soc.*, 18 déc. 2013, n° 12-28.788);

– s'il requalifie la démission en prise d'acte justifiée par les manquements de l'employeur (*Cass. soc.*, 8 juill. 2015, n° 14-13.324).

Dans ces différentes hypothèses, la démission produit les effets d'une rupture du contrat de travail imputable à l'employeur.

34 RUPTURE DU CDD

« Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail » (*C. trav.*, art. L. 1243-1). La faute grave de l'employeur est celle qui rend impossible la poursuite du contrat. Les manquements de l'employeur pouvant justifier une rupture anticipée d'un CDD sont sensiblement

les mêmes que ceux qui peuvent être invoqués à l'appui d'une demande en résiliation judiciaire ou d'une prise d'acte (*voir n° 71 et n° 72*). Cette analogie se retrouve dans le fait qu'un salarié ne peut invoquer une faute grave de l'employeur s'il a poursuivi la relation contractuelle plusieurs semaines après la décision de la rupture (*Cass. soc.*, 23 mai 1995, n° 93-43.403). Un tel comportement démontre en effet que la poursuite du contrat n'était pas rendue impossible par le manquement reproché à l'employeur.

Le salarié victime de harcèlement moral devrait logiquement pouvoir demander la rupture de son CDD pour faute grave de l'employeur, soit lorsque ce dernier est l'auteur du harcèlement, soit lorsqu'il n'a mis en œuvre aucune mesure de prévention pour éviter sa survenance et n'a pris aucune mesure propre à le faire cesser.

35 RUPTURE CONVENTIONNELLE

Confronté à une situation de harcèlement moral, un salarié peut également recourir à une rupture conventionnelle individuelle (*C. trav.*, art. L. 1237-11 et s.).

Si la Cour de cassation a pendant un temps considéré qu'une situation de harcèlement moral était de nature à vicier le consentement d'un salarié signataire d'une convention de rupture, en le plaçant dans une situation de violence morale (*Cass. soc.*, 30 janv. 2013, n° 11-22.332 P; *Cass. soc.*, 28 janv. 2016, n° 14-10.308), elle se refuse désormais à considérer qu'un harcèlement moral vicie automatiquement le consentement de la victime : « en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture » (*Cass. soc.*, 23 janv. 2019, n° 17-21.550 P).

Le salarié qui sollicite l'annulation d'une rupture conventionnelle ne peut se contenter de faire reconnaître l'existence d'un harcèlement moral en bénéficiant d'un aménagement de la charge de la preuve (*voir n° 60 et s.*). Il doit prouver que son consentement a été vicié dans les conditions de droit commun.

L'annulation de la rupture conventionnelle reste néanmoins possible, par exemple lorsque les juges du fond retiennent qu'une « salariée était dans une situation de violence morale en raison du harcèlement moral et des troubles psychologiques qui en sont découlés » (*Cass. soc.*, 29 janv. 2020, n° 18-24.296).

SANCTIONS PÉNALES

36 AUTEUR DU HARCÈLEMENT MORAL

Le délit de harcèlement moral au travail est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende (*C. pén., art. 222-33-2*). Cette sanction ne peut s'appliquer que dans les situations de harcèlement moral au travail, qui s'inscrivent dans le cadre d'une relation de travail. Il n'est pas nécessaire que les parties soient liées par un contrat de travail (*Cass. crim., 7 mai 2019, n° 18-83.510*). Dans les autres hypothèses, un délit de harcèlement moral générique sanctionne « le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale » (*C. pén., art. 222-33-2-2*).

37 SANCTION ET DISCRIMINATION D'UNE VICTIME OU D'UN TÉMOIN

L'interdiction de prendre une mesure discriminatoire à l'encontre d'un salarié ou d'une personne en formation ayant subi, refusé de subir, témoigné ou relaté des faits de harcèlement moral (*C. trav., art. L. 1152-2*) est assortie d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros. Peut également être ordonné, à titre de peine complémentaire,

l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue (*C. trav., art. L. 1155-2*).

38 COMPLICITÉ DE HARCÈLEMENT MORAL

Une personne peut enfin être pénalement condamnée comme l'auteur de l'infraction pour complicité de harcèlement moral (*C. pén., art. 121-6*) lorsqu'elle n'est pas l'auteur du harcèlement mais que :

- par aide ou assistance, elle en a facilité la préparation ;
- par don, promesse, menace, ordre, abus d'autorité ou de pouvoir, elle a provoqué le harcèlement ou a donné des instructions pour le commettre (*C. pén., art. 121-7*).

La chambre criminelle de la Cour de cassation a en ce sens considéré que deux directeurs de service pouvaient être mis en examen pour complicité de harcèlement moral dès lors qu'ils avaient contribué à la mise en œuvre d'une politique de gestion des ressources humaines ayant eu pour effet de dégrader les conditions de travail des salariés (*Cass. crim., 5 juin 2018, n° 17-87.524*).

39 PRESCRIPTION

Le délai de prescription de l'action pénale en matière de harcèlement moral est de six ans (*C. proc. pén., art. 8*). Ce délai court à compter de la date du dernier acte de harcèlement dénoncé (*Cass. crim., 19 juin 2019, n° 18-85.725 P*).

HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

COMMENT DÉFINIR LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES ?

Définitions

40 QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

◆ Définition du Code du travail

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés 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, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers » (*C. trav.*, art. L. 1153-1).

La définition du harcèlement sexuel a été enrichie par la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (*L. n° 2021-1018*), qui entrera en vigueur le 31 mars 2022. La nouvelle définition intégrera, comme en droit pénal (*voir ci-après*), les comportements et propos à connotation sexiste. Par ailleurs, alors que le harcèlement sexuel est encore essentiellement défini par la répétition des agissements perpétrés par son auteur, il pourra aussi être caractérisé par la répétition des agissements subis par la victime. Peu importe que différents auteurs aient agi de façon isolée, le harcèlement sexuel pourra être caractérisé par le fait que la victime a subi des comportements ou propos à connotation sexuelle ou sexiste de façon répétée.

En effet, l'article L. 1153-1 du Code du travail issu de cette loi dispose que le harcèlement sexuel est également constitué :

- « lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ».

◆ Définition du Code pénal

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

- lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

En outre, est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (*C. pén.*, art. 222-33).

41 QU'EST-CE QU'UN AGISSEMENT SEXISTE ?

Selon l'article L. 1142-2-1 du Code du travail, « nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». On constate une certaine redondance avec l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au

droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (L. n° 2008-496, JO 28 mai). En effet, aux termes de ce dernier « La discrimination inclut (...) tout agissement à connotation sexuelle, sub[i] par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

La définition isolée des agissements sexistes a permis au législateur de prévoir des règles qui leur sont spécifiquement applicables concernant notamment :

- la compétence du comité social et économique (C. trav., art. L. 2312-9, voir n° 95) ;
- l'application des principes généraux de prévention (C. trav., art. L. 4121-2, voir n° 92) ;
- la désignation d'un référent sur le sujet par le comité social et économique (C. trav., art. L. 2314-1), ou par l'employeur (C. trav., art. L. 1153-5-1, voir n° 95).

42 QU'EST-CE QUE L'OUTRAGE SEXISTE ?

La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (L. n° 2018-703, JO 5 août) a créé une nouvelle infraction pénale d'outrage sexiste défini comme le fait « d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » (C. pén., art. 621-1). Cette définition, proche de celle des agissements sexistes précitée, n'exige aucune répétition pour que l'infraction soit constituée, ce qui permet de sanctionner des faits isolés.

À titre d'exemples, peuvent constituer des outrages sexistes des propositions sexuelles, des gestes imitant ou suggérant un acte sexuel, des sifflements ou bruits obscènes ou ayant pour finalité d'interpeller la victime de manière dégradante, des commentaires dégradants sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique (Circ. 3 sept. 2018, NOR : JUSD1823892C).

Auteur et victime du harcèlement sexuel

43 VICTIME DU HARCÈLEMENT SEXUEL

◆ En droit du travail

Les personnes protégées par les dispositions du Code du travail sont les travailleurs salariés ainsi que le personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé (C. trav., art. L. 1151-1). Comme en matière de harcèlement moral, les employeurs et travailleurs indépendants ne sont pas protégés en application des dispositions du Code du travail.

Les salariés dispensés d'activité mais dont le contrat de travail est en cours sont protégés par les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement moral (Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-28.328 P ; voir n° 42). Il y a tout lieu de penser qu'une telle solution peut être appliquée au salarié victime de harcèlement sexuel.

Bien que l'article L. 1153-1 du Code du travail ne vise que les travailleurs salariés, la protection est étendue aux personnes en formation ou aux stagiaires (C. éduc., art. L. 124-12 ; C. trav., art. L. 1153-2 ; Cass. soc., 3 déc. 2014, n° 13-22.151). La protection contre le harcèlement sexuel est également applicable aux assistants maternels et assistants familiaux (CASF, art. L. 423-2).

Enfin, le harcèlement sexuel prohibé par le Code du travail ne se définit pas, contrairement au harcèlement moral, par des conséquences sur la vie professionnelle du salarié victime. Il n'empêche qu'une situation de harcèlement sexuel ne pourra être portée devant les juridictions du travail que si elle intervient dans un contexte professionnel (CA Toulouse, 18 oct. 2018, n° 17/02211).

Un salarié victime d'un harcèlement sexuel sans rapport avec son travail (par exemple, lorsque le harceleur est à la fois un collègue et conjoint de la victime et que le harcèlement intervient dans leur relation de couple) peut éventuellement agir devant le juge pénal.

◆ En droit pénal

Si le Code pénal distingue le harcèlement moral au travail (C. pén., art. 222-33-2) du harcèlement moral ayant un effet sur les « conditions de vie » de la victime (C. pén., art. L. 222-33-2-2), une telle distinction n'existe pas en matière de harcèlement sexuel. Est une victime de harcèlement sexuel la « personne » victime de faits pouvant recevoir cette qualification (C. pén., art. L. 222-33). Contrairement au harcèlement moral (voir n° 42),

l'existence d'un lien professionnel entre l'auteur du harcèlement sexuel et sa victime n'a pas à être établie.

Toute personne en milieu de travail peut donc invoquer les dispositions du Code pénal : salariés, employeurs, travailleurs indépendants, fonctionnaires, stagiaires et personnels en formation, bénévoles, etc.

44 AUTEUR DU HARCÈLEMENT SEXUEL

◆ Auteur isolé

Ni le Code pénal ni le Code du travail ne précise la qualité des personnes susceptibles de commettre un harcèlement sexuel. Le harceleur peut être :

– l'employeur, son représentant ou un supérieur hiérarchique de la victime (*Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300 P*);

– un subordonné qui harcèle son supérieur hiérarchique;

– un salarié qui harcèle un collègue (*Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 09-72.672 P*);

– un salarié qui harcèle un tiers. Dans ce cas, il n'est pas l'auteur d'un harcèlement sexuel au sens des dispositions du Code du travail, mais il l'est au sens des dispositions du Code pénal. Un tel comportement est une faute qui justifie une sanction disciplinaire;

– un salarié protégé. Les faits de harcèlement sexuel peuvent justifier son licenciement (*CAA Bordeaux, 18 déc. 2017, n° 15BX03083*);

– un tiers. Comme pour le harcèlement moral, le Code du travail précise qu'aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, sans imposer que l'auteur du harcèlement soit l'employeur ou un salarié de l'entreprise. Une telle solution doit évidemment être retenue lorsque l'auteur du harcèlement exerce une autorité de droit ou de fait sur le salarié victime (par exemple, lorsque l'auteur est le responsable d'une société cliente de l'employeur, voir *CA Paris, 29 juin 2017, n° 14/05786*).

En l'absence d'un tel lien, la responsabilité de l'employeur peut éventuellement être engagée s'il était en mesure de prévenir le risque mais n'a pas pris les mesures nécessaires pour le faire.

En toute hypothèse enfin, le salarié pourra agir en vertu des dispositions du Code pénal contre le tiers harceleur.

◆ Groupe d'auteurs

Le droit pénal considère également que l'infraction de harcèlement sexuel est constituée lorsque les propos ou comportements de harcèlement sexuel :

– sont imposés à une même victime par plusieurs personnes de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée;

– sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition (*C. pén., art. 222-33*).

En droit du travail, jusqu'à présent il n'était pas explicitement précisé que le harcèlement sexuel pouvait être perpétré par un groupe. La loi du 2 août 2021 (*L. n° 2021-1018*), qui entrera en vigueur au 31 mars 2022, ajoute cette précision (voir n° 80).

Caractéristiques du harcèlement sexuel

45 L'INTENTION DE NUIRE DOIT-ELLE ÊTRE CARACTÉRISÉE ?

◆ En droit du travail

Le harcèlement sexuel est défini en droit du travail en fonction de ses effets : sont sanctionnés les agissements « qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » (*C. trav., art. L. 1153-1*). Le harcèlement sexuel peut donc être retenu, quand bien même l'auteur n'aurait pas conscience de la gravité de son comportement et de ses effets potentiels.

◆ En droit pénal

En droit pénal, « il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre (*C. pén., art. 121-3*). Il faut cependant rappeler (voir n° 44) que « la seule constatation de la violation en connaissance de cause d'une prescription légale ou réglementaire implique, de la part de son auteur, l'intention coupable » exigée par l'article 121-3 du Code pénal (*Cass. crim., 25 mai 1994, n° 93-85.158 P et n° 93-85.205 P*). Cette solution s'applique lorsque le prévenu a, en connaissance de cause, imposé aux victimes, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle les ayant placés dans une situation intimidante, hostile ou offensante, « même s'il a mésestimé la portée de ses agissements » (*Cass. crim., 18 nov. 2015, n° 14-85.591 P*).

REMARQUE

Puisque la caractérisation des faits de harcèlement sexuel en droit de travail ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel, la relaxe au pénal, lorsque le juge s'est borné à constater l'absence d'un élément intentionnel, ne prive pas le juge civil de la possibilité de caractériser des faits de harcèlement sexuel de la part de l'employeur (*Cass. soc.*, 25 mars 2020, n° 18-23.682 P).

46 PROPOS OU COMPORTEMENTS À CONNOTATION SEXUELLE

Le harcèlement sexuel est caractérisé lorsque des propos ou comportements à connotation sexuelle, répétés, ont soit porté atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Les textes visent d'abord des « propos ou comportements », ce qui permet de considérer que n'importe quelle interaction sociale (échange verbal, échange de courriels, de lettres, attitude, contacts physiques, sifflements, commentaires sur des réseaux sociaux, etc.) peut être constitutive d'un harcèlement sexuel si elle a une « connotation sexuelle ». Peut en ce sens constituer un harcèlement sexuel :

- le comportement d'un salarié qui a fait parvenir à une femme qui travaillait dans l'entreprise de longs courriers manuscrits, de nombreux courriels par lesquels il lui faisait des propositions et des déclarations, lui a exprimé le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, lui a adressé des invitations qu'elle a toujours refusées, lui a fait parvenir des bouquets de fleurs et a reconnu sa propre insistance ou sa lourdeur, alors que leur différence d'âge, d'ancienneté dans l'entreprise et de situation professionnelle auraient dû l'inciter à plus de réserve et de respect vis-à-vis de cette salariée nouvellement embauchée (*Cass. soc.*, 28 janv. 2014, n° 12-20.497) ;
- le fait pour un encadrant de demander à ses stagiaires de coucher avec lui (*Cass. soc.*, 3 déc. 2014, n° 13-22.151) ;
- des questionnements intimes (*Cass. soc.*, 15 nov. 2017, n° 16-19.036) ;
- le dépôt, sur le bureau de la salariée, d'ouvrages ou articles à caractère sexuel, accompagné de remarques, invitations ou propositions sexuelles et de gestes déplacés (*Cass. crim.*, 13 déc. 2017, n° 17-80.563) ;
- des gestes obscènes ou suggestifs comme la simulation forcée d'une fellation (*Cass. crim.*, 26 avr. 2017, n° 16-83.934) ;
- le fait qu'un supérieur hiérarchique ait reconnu avoir été entreprenant à l'égard d'une

salariée lors d'un entretien préalable et que l'employeur ait sanctionné ce dernier par un avertissement pour comportement inapproprié vis-à-vis de sa subordonnée (*Cass. soc.*, 8 juill. 2020, n° 18-23.410 P).

47 PROPOS OU COMPORTEMENTS RÉPÉTÉS

La reconnaissance du harcèlement sexuel *stricto sensu* (contrairement aux agissements assimilés à du harcèlement sexuel, voir n° 80) suppose l'existence de propos ou comportements répétés. Comme pour le harcèlement moral, il importe peu que ces agissements soient proches ou espacés dans le temps, qu'ils soient de même nature ou de nature différente, dès lors que le harcèlement s'est matérialisé par au moins deux propos ou comportements (*Circ. Crim.* n° 2012-15/E8, 7 août 2012, NOR : JUS D 1231944C, art. 1.1.1).

REMARQUE

En droit du travail, la chambre sociale de la Cour de cassation a toutefois retenu, dans un attendu de principe à la portée très générale, « qu'un fait unique [pouvait] suffire à caractériser le harcèlement sexuel » (*Cass. soc.*, 17 mai 2017, n° 15-19.300 P). Cette solution a été rendue pour des faits antérieurs à la redéfinition légale du harcèlement sexuel, qui permet d'assimiler à un harcèlement sexuel certains agissements « non répétés » (voir n° 80). Le comportement en cause (le fait pour un employeur de suggérer à une salariée de dormir dans sa chambre afin de « lui faire du bien ») était suffisant, selon les juges, pour laisser présumer l'existence d'un harcèlement sexuel. Il appartenait donc à l'employeur d'apporter la preuve contraire.

48 PROPOS OU COMPORTEMENTS NON CONSENTIS

Il convient enfin que ces propos ou comportements soient imposés par leur auteur et non consentis par leur destinataire, auquel cas la qualification de harcèlement sexuel ne saurait être retenue. C'est le cas dans le cadre d'échanges de SMS à connotation sexuelle, lorsque :

- la salariée se plaint de ces SMS reçus, écrits par un autre salarié, « sans que l'on sache lequel d'entre eux avait pris l'initiative d'adresser le premier message ni qu'il soit démontré que ce dernier avait été invité à cesser tout envoi » ;
- cette même salariée avait « adopté sur le lieu de travail à l'égard du salarié une attitude très familière de séduction ».

En l'espèce, « l'absence de toute pression grave ou de toute situation intimidante, hostile ou offensante à l'encontre de la salariée » et « l'attitude ambiguë de cette dernière qui avait ainsi

volontairement participé à un jeu de séduction réciproque » excluaient que les faits reprochés au salarié puissent être qualifiés de harcèlement sexuel (*Cass. soc.*, 25 sept. 2019, n° 17-31.171).

Dans cette décision, les juges ont écarté la faute grave du salarié à l'origine des messages, mais ont retenu que le licenciement reposait malgré tout sur une cause réelle et sérieuse.

49 ATTEINTE À LA DIGNITÉ

Les propos ou comportements répétés de harcèlement sexuel sont d'abord ceux qui « portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ». Cette hypothèse « recouvre les propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations, même non publiques, commises en raison du sexe ou de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime. Il peut évidemment s'agir de comportements homophobes ou dirigés contre des personnes transsexuelles ou transgenres » (*Circ. Crim. n° 2012-15/E8*, 7 août 2012, art. 1.1.1).

REMARQUE

Cette circulaire, qui concerne l'application de l'article 222-33 du Code pénal, ne distingue pas les actes à connotation sexuelle des agissements sexistes, alors que cette distinction est opérée par le Code du travail (*voir n° 81*). Seront intégrés par la loi du 2 août 2021 (*L. n° 2021-1018*), à la définition travailliste du harcèlement sexuel, à compter du 31 mars 2022, les agissements subis successivement par un même salarié, alors qu'ils viennent de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition (*voir n° 80*).

Ne sont concernés que les actes qui portent atteinte à la dignité de la victime. En d'autres termes, la victime doit avoir été le destinataire (ou l'un des destinataires) des agissements reprochés. Par conséquent, une personne qui a été témoin d'agissements de harcèlement sexuel n'est pas une victime d'un tel harcèlement, quand bien même elle les jugerait humiliants pour elle-même, par exemple des propos prononcés à l'égard d'une salariée (la victime) mais qui seraient dégradants pour l'ensemble des femmes.

50 ENVIRONNEMENT INTIMIDANT, HOSTILE OU OFFENSANT

Sont également des propos ou comportements répétés de harcèlement sexuel ceux qui créent à l'encontre de la victime « une situation intimidante, hostile ou offensante ». Cette précision permet d'étendre la définition du harcèlement sexuel : cette hypothèse « correspond aux cas dans lesquels, même si le comportement ne porte pas en lui-même atteinte à la dignité, il a pour conséquence de rendre insupportable les conditions de vie, de travail ou d'hébergement, de la victime. Ce peut être par exemple le cas lorsqu'une personne importune quotidiennement son ou sa collègue, en lui adressant sans cesse à cette fin des messages ou des objets à connotation sexuelle, alors que ce dernier ou cette dernière lui a demandé de cesser ce comportement » (*Circ. Crim. n° 2012-15/E8*, 7 août 2012, art. 1.1.1).

Le harcèlement sexuel, une forme de harcèlement moral ?

Les définitions du harcèlement moral et du harcèlement sexuel laissent apparaître de nombreuses similitudes, s'agissant à tout le moins du harcèlement sexuel *stricto sensu*.

Il est question dans les deux cas d'agissements répétés ayant possiblement pour effet une atteinte à la dignité de la victime. La création d'une situation intimidante, hostile ou offensante est également de nature, comme le harcèlement moral, à porter atteinte à la santé mentale de la victime ou à dégrader ses conditions de travail.

Le harcèlement sexuel ne serait-il qu'une forme de harcèlement moral à connotation sexuelle ? Il est permis de le penser lorsque l'on constate que certains faits qui auraient pu recevoir la qualification de harcèlement sexuel ont

in fine été qualifiés de harcèlement moral par les juges, comme par exemple le comportement répréhensible procédant d'une attitude provocante par des gestes déplacés d'un supérieur hiérarchique à l'égard d'une salariée (*Cass. soc.*, 26 nov. 2015, n° 13-26.389).

Les victimes elles-mêmes ont tendance à confondre les deux notions en demandant la double qualification pour des mêmes faits (*Cass. soc.*, 28 mars 2018, n° 16-20.639). Cette proximité peut également permettre à des salariés de présenter un fait isolé de harcèlement sexuel au soutien d'une action en reconnaissance d'un harcèlement moral. C'est le cas par exemple pour des propos à connotation sexuelle s'inscrivant dans un processus de harcèlement moral (*Cass. crim.*, 8 sept. 2015, n° 14-83.869).

51 COMPORTEMENT ASSIMILÉ À DU HARCÈLEMENT SEXUEL

En droit pénal comme en droit du travail, est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (voir n° 80).

◆ Fait unique ou faits répétés

Les faits assimilés à du harcèlement sexuel peuvent être des faits isolés, non répétés. L'assimilation de ces agissements à du harcèlement sexuel permet au législateur de leur faire produire les mêmes effets (en droit du travail comme en droit pénal), tout en maintenant une certaine cohérence au regard de la définition du harcèlement dans le langage courant, qui suppose souvent une insistance, une situation qui se prolonge dans le temps.

◆ Pression grave

Les agissements assimilés à du harcèlement sexuel peuvent prendre « toute forme de pression grave ». Les textes ne précisent ni ce qu'il faut entendre par pression, ni le degré de gravité attendu. La notion est précisée par la circulaire du 7 août 2012 : « La notion de pression grave recouvre en pratique des hypothèses très variées, dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- soit d'un avantage recherché par cette dernière, comme l'obtention d'un emploi, d'une augmentation, d'un contrat de bail, la réussite d'un examen...
- soit de l'assurance qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable, telle qu'un licenciement ou une mutation dans un emploi non désiré, une augmentation significative du montant d'un loyer payé au noir, un redoublement lors des études...

Toutes ces contreparties constituent ainsi des pressions dont le caractère de gravité s'appréciera au regard du contexte, et plus précisément des relations existant entre le harceleur et sa victime, de la situation dans laquelle se trouve cette dernière, et de sa capacité plus ou moins grande à résister à la pression dont elle est l'objet. Comme indiqué précédemment, cette pression peut être constituée par un acte unique et n'a pas besoin d'être répétée » (*Circ. Crim. n° 2012-15/E8, 7 août 2012, art. 1.1.2*).

Ainsi, le terme « pression » doit être entendu largement : sont prohibés tant la « carotte » (la promesse d'un emploi) que le « bâton » (la menace d'un licenciement). La gravité de la pression renvoie surtout à l'influence qu'elle a sur le consentement de la victime. La pression est grave lorsque la proposition est suffisamment alléchante ou la menace suffisamment importante pour inciter le destinataire à y céder. Il suffit que la proposition ou la menace soit formulée une seule fois pour qu'elle puisse être assimilée à un harcèlement sexuel : lors d'un unique entretien d'embauche, d'un entretien préalable au licenciement ou même lors d'un échange plus informel.

◆ Finalité de la pression

La pression doit être exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle. Le fait de sanctionner la pression exercée dans le but « apparent » d'obtenir un acte de nature sexuelle permet de considérer comme harceleur celui qui donnerait l'impression de rechercher un tel acte alors que sa motivation est autre (humiliation, volonté de voir la victime démissionner, etc.).

L'acte de nature sexuelle qui est, au moins de façon apparente, recherché, peut être très divers. Il n'est notamment pas exigé que soit recherchée une relation sexuelle. Il peut s'agir de tout acte de nature sexuelle, notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel (*Circ. Crim. n° 2012-15/E8, 7 août 2012, art. 1.1.2*).

À NOTER

Le harcèlement sexuel par assimilation ne recouvre que des propos formulés à l'encontre d'un salarié dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle. Si ces propos s'accompagnent de gestes déplacés (attouchements, caresses...), un harcèlement sexuel *stricto sensu* (et non par assimilation) pourra être retenu en raison de l'atteinte à la dignité de la victime qui en résulte. En droit pénal, le délit d'agression sexuelle pourra même être constitué (*C. pén., art. 222-22*).

L'acte de nature sexuelle n'est pas nécessairement recherché pour l'agresseur, il peut l'être également pour un tiers. Ce serait le cas par exemple d'un salarié qui chercherait à obtenir d'un(e) collègue un acte de nature sexuelle en faveur de son employeur, d'un employeur qui chercherait à obtenir d'un(e) salarié(e) un acte de nature sexuelle en faveur d'un client, d'un membre de sa famille, etc.

PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

52 OBLIGATION DE PRÉVENTION DE L'EMPLOYEUR

La plupart des mesures de prévention au harcèlement moral (*voir n° 49 ets.*) peuvent être transposées au harcèlement sexuel. Seront donc évoqués dans les prochains développements les textes applicables au harcèlement sexuel et les mesures spécifiques pour prévenir cette forme de harcèlement.

L'employeur doit prendre « toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel » (*C. trav., art. L. 1153-5*).

REMARQUE

L'employeur n'est pas tenu de mettre en œuvre cette obligation de prévention lorsque les faits allégués de harcèlement sexuel ont été commis par un salarié de l'entreprise en dehors du lieu et du temps de travail et que la salariée victime n'en avait pas informé l'employeur (*Cass. soc., 14 oct. 2020, n° 19-13.168*).

L'obligation de prévention du harcèlement sexuel peut être envisagée comme une déclinaison de l'obligation plus large de prévention des risques professionnels mise à la charge de l'employeur par les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail. En effet, si le lien entre harcèlement sexuel et santé n'est pas, contrairement au harcèlement moral, expressément posé par la loi, il semble difficile de nier qu'un tel harcèlement peut avoir des conséquences sur la santé, éventuellement physique mais surtout morale, de la victime. L'un des principes généraux de prévention enjoint spécifiquement à l'employeur de « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement [...] sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 » (*C. trav., art. L. 4121-2*).

Les juges reconnaissent ce lien entre obligation de prévention du harcèlement sexuel et respect des principes généraux de prévention : l'employeur qui ne prend pas toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, en ne mettant

pas en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel, et en ne prenant pas toutes les mesures propres à mettre un terme à ces faits dénoncés par la salariée, manque à son obligation légale résultant de l'article L. 1153-5 du Code du travail (*Cass. soc., 13 déc. 2017, n° 16-14.999*).

Comme en matière de harcèlement moral (*voir n° 49*), la responsabilité de l'employeur sur le fondement de l'obligation de sécurité peut être engagée alors même que la qualification de harcèlement sexuel n'aurait pas été retenue par les juges. La Cour de cassation considère en effet que « l'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral (...) ou sexuel (...) au travail et ne se confond pas avec elle ». La seule circonstance que le harcèlement moral ou sexuel invoqué par le salarié ne soit pas retenu ne suffit pas, en soi, à justifier du respect par l'employeur de son obligation de sécurité (*Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 18-24.320 P*).

53 ÉVALUATION ET MESURES DE PRÉVENTION

◆ Indicateurs d'alerte

Certains éléments objectifs peuvent laisser supposer un risque plus élevé de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes pour certains salariés. C'est le cas par exemple :

- s'il existe des précédents de cas de harcèlement sexuel ou des comportements sexistes avérés ou suspectés dans un service ;
- si l'entreprise emploie des travailleurs précaires, plus vulnérables (stagiaires, salariés en CDD, intérimaires) ;
- si des salariés sont particulièrement isolés dans l'entreprise ;
- en fonction de la fréquence et de la nature des contacts avec la clientèle ou le public (cela concerne notamment les hôtes et hôtesse, les serveurs et serveuses) ;
- selon le degré de mixité des équipes (le risque augmente lorsqu'un genre est sous représenté).

◆ Mesures de prévention

Des mesures de prévention spécifiques au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes peuvent être envisagées :

- des actions de formation et de sensibilisation des salariés, notamment des managers, comme en matière de harcèlement moral (*voir n° 50*) ;

Discrimination et harcèlement

Selon la Cour de cassation, l'employeur est « tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de discrimination » (Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 17-28.905 P).

En l'espèce, une salariée, qui travaillait dans les cuisines du restaurant d'une association aux côtés de bénévoles, avait fait l'objet d'insultes à connotation sexiste et subi des jets d'aliments et de détritus.

Les bénévoles n'étant pas salariés de l'entreprise, la seule façon de reconnaître la responsabilité de l'employeur était de considérer que l'obligation de sécurité s'appliquait aux discriminations. Ce faisant, les juges ont pu transposer la solution, applicable au harcèlement moral, selon laquelle l'employeur peut être sanctionné même en l'absence de faute s'il n'a pas pris les mesures de prévention nécessaires (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914 P), pour tous les actes commis par des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur les salariés, même sans être salariés de l'entreprise (Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-15.124).

Comme pour l'ensemble des risques professionnels (Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 14-24.444 P; Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702 P), il y a donc lieu de penser que l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir le risque d'agissements discriminatoires, ainsi que les mesures propres à les faire cesser dès qu'il en a connaissance.

À NOTER

Souvent, ces agissements discriminatoires (racistes, sexistes, homophobes...) peuvent être qualifiés de harcèlement moral. Toutefois, cette qualification est impossible si les agissements ne sont pas répétés. Étant donné que ces agissements définis à l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008 (L. n° 2008-496, JO 28 mai) n'ont pas à être répétés, cette difficulté est levée par l'intégration des discriminations à l'obligation patronale de sécurité.

➔ **Pour en savoir plus**, voir *Liaisons sociales - Les Thématiques sur les discriminations*, à paraître.

À NOTER

La formation à la non-discrimination à l'embauche est obligatoire, au moins une fois tous les cinq ans, pour les employés chargés des missions de recrutement, dans les entreprises employant au moins 300 salariés et pour toutes celles spécialisées dans le recrutement (C. trav., art. L. 1131-2).

- des informations et règlements à destination des clients en contact direct avec les salariés ;
- des dispositifs d'alerte permettant aux victimes et témoins de harcèlement sexuel d'en informer la hiérarchie ;
- des espaces de discussion afin de faciliter la prise de parole par les victimes d'agissements sexistes ;
- des mesures d'aménagement des locaux et des postes de travail. Ces mesures peuvent toutefois être difficiles à définir et à mettre en place car elles peuvent générer d'autres risques. Par exemple, installer des parois et portes vitrées afin que chacun puisse voir ce qu'il se passe dans un bureau peut être un instrument de prévention efficace des agissements de harcèlement sexuel. Cela peut cependant générer des risques psychosociaux supplémentaires pour les salariés placés constamment sous le regard de leurs collègues ;
- des mesures organisationnelles permettant d'atténuer le risque : penser la composition des équipes, la répartition du travail, les horaires et les déplacements professionnels à la lumière du risque d'agissements sexistes ;
- des mesures d'égalité professionnelle, la grande majorité des victimes de harcèlement sexuel étant des femmes. Des mesures visant à offrir une meilleure reconnaissance professionnelle aux femmes dans l'entreprise peuvent

constituer des mesures efficaces de prévention du harcèlement sexuel, mais aussi des agissements sexistes.

54 OBLIGATION D'INFORMER LES SALARIÉS

Outre l'information et la sensibilisation des salariés à des fins préventives (voir n° 93), l'employeur a une obligation d'informer les salariés sur l'interdiction du harcèlement sexuel dans l'entreprise. À cette fin :

– dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés et personnes en formation ou en stage sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal, ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents (C. trav., art. L. 1153-5). Cette information précise l'adresse et le numéro de contact :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
- du Défenseur des droits ;
- du référent désigné par l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés (voir n° 95) ;
- du référent désigné par le comité social et économique (voir n° 95) lorsqu'il existe (C. trav., art. D. 1151-1).

– le règlement intérieur, s'il existe, doit rappeler les dispositions applicables au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (C. trav., art. L. 1321-2). Ces dispositions peuvent être rappelées dans des notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales

et permanentes, lesquels sont considérés, lorsqu'il existe un règlement intérieur, comme des adjonctions à celui-ci (*C. trav., art. L. 1321-5*).

55 RÔLE DES DIFFÉRENTS ACTEURS

Outre les prérogatives des différents acteurs en matière de harcèlement moral (*voir n° 52*) et plus généralement en matière de risques psychosociaux (*voir n° 11 et s.*), des compétences et prérogatives spécifiques existent en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

◆ Référent nommé par l'employeur

Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (*C. trav., art. L. 1153-5-1*). À défaut de précisions, tout salarié de l'entreprise peut être désigné comme référent par l'employeur, sans condition de durée minimale ou maximale.

S'il n'est pas exclu que ce référent assiste l'employeur dans l'évaluation et la prévention du risque de harcèlement sexuel, son rôle semble principalement être celui d'interlocuteur des salariés. Il peut ainsi aider les salariés victimes ou témoins et procéder à des actions d'information et de sensibilisation sur le lieu de travail. Il ne dispose d'aucun statut ni d'aucun moyen d'action spécifique pour réaliser cette mission. Pour rappel, les salariés doivent être informés de l'adresse et du numéro de contact de ce référent (*C. trav., art. D. 1151-1; voir n° 94*).

◆ Comité social et économique

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) « peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention [...] du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Le refus de l'employeur est motivé » (*C. trav., art. L. 2312-9*).

Le droit d'alerte dévolu aux membres du CSE qui constatent « une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché » (*voir n° 12 et n° 52*) peut notamment être exercé lorsque cette atteinte résulte de faits de harcèlement sexuel. Ce droit d'alerte existe dans les entreprises de moins de 50 salariés (*C. trav.,*

art. L. 2312-5) comme dans les entreprises d'au moins 50 salariés (*C. trav., art. L. 2312-59*).

Aussi, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné parmi les membres du CSE, par une résolution adoptée à la majorité de ses membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus (*C. trav., art. L. 2314-1*). Ses missions ne sont pas clairement définies par les textes, mais ce référent doit piloter les actions en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et être l'interlocuteur privilégié des salariés et de l'employeur en la matière. Pour rappel, les salariés doivent être informés de l'adresse et du numéro de contact de ce référent (*C. trav., art. D. 1151-1; voir n° 94*).

Le référent ne dispose pas d'heures de délégation supplémentaires pour exercer ses missions, mais peut utiliser le crédit d'heures déjà à sa disposition dans le cadre de son mandat.

◆ Services de santé au travail ou services de prévention et de santé au travail

Dans le cadre de leur mission de prévention des risques, les services de santé au travail peuvent notamment conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel (*C. trav., art. L. 4622-2*).

À compter du 31 mars 2022, les SST deviennent les « services de prévention et de santé au travail » (SPST), et voient leurs prérogatives étendues (*voir n° 11*).

◆ Inspection du travail

Les agents de contrôle de l'inspection du travail, « chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail » (*C. trav., art. L. 8112-1*), constatent notamment les délits de harcèlement sexuel (*C. trav., art. L. 8112-2*).

◆ Commissions paritaires régionales interprofessionnelles

Pour représenter les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés relevant des branches qui n'ont pas mis en place de commissions paritaires régionales, des commissions paritaires interprofessionnelles sont instituées au niveau régional (*C. trav., art. L. 23-111-1*).

Parmi leurs attributions, elles apportent des informations, débattent et rendent tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises

de moins de 11 salariés, notamment en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (*C. trav., art. L. 23-113-1*). À cette fin, les membres de la commission ont accès aux entreprises concernées, sur autorisation de l'employeur (*C. trav., art. L. 23-113-2*).

◆ **Partenaires sociaux**

Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier, au moins une fois tous les quatre ans, sur « la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (*C. trav., art. L. 2241-1*). À défaut d'accord de méthode (*C. trav., art. L. 2241-4 et s.*) fixant le calendrier des négociations obligatoires, celle-ci doit se tenir tous les trois ans (*C. trav., art. L. 2241-11*).

— — — — —
**QUEL COMPORTEMENT
 L'EMPLOYEUR DOIT-IL
 ADOPTER FACE AU
 HARCÈLEMENT SEXUEL ?**

56 MENER UNE ENQUÊTE

Il est impératif pour l'employeur de procéder à une enquête afin de vérifier les faits et leur gravité. Des entretiens pourront notamment être menés avec la personne mise en cause, la victime et les éventuels témoins. Pendant cette enquête, il peut prendre des mesures conservatoires, par exemple en mettant à pied le salarié suspecté de harcèlement sexuel. Cette enquête lui permettra de prendre, le cas échéant, les mesures qui s'imposent (*voir n° 97*).

Le législateur prévoit une procédure de médiation spécifique aux situations de harcèlement moral (*C. trav., art. L. 1152-6; voir n° 54*). Une telle procédure n'est pas envisagée dans le cas d'un harcèlement sexuel. Aucune interdiction n'est énoncée par les textes mais il y a lieu de penser qu'un harcèlement sexuel avéré, au regard de la gravité des faits, peut difficilement se régler en dehors du cadre judiciaire.

57 SANCTIONNER LE SALARIÉ HARCELEUR

◆ **Obligation de sanction**

L'employeur doit sanctionner les salariés qui commettent des agissements de harcèlement sexuel. Le Code du travail le rappelle doublement, d'une part en imposant à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin à ces agissements et pour les sanctionner (*C. trav., art. L. 1153-5*), d'autre part en précisant que « tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire » (*C. trav., art. L. 1153-6*).

◆ **Faute du salarié**

Sont passibles de sanction tous les faits qui ont un lien avec l'activité professionnelle du harceleur et de la victime. Ces faits n'ont pas nécessairement à être commis sur le lieu de travail et temps de travail, dès lors qu'ils visent des personnes avec lesquelles le salarié est en contact dans le cadre du travail (*Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 09-72.672 P*). Constitue par exemple un harcèlement sexuel pouvant faire l'objet de sanctions le fait pour un supérieur hiérarchique d'abuser de son pouvoir dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles, même en dehors du temps de travail (*Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-12.930 P*). S'agissant des agissements sexistes, l'auteur encourt également une sanction disciplinaire. Si cela n'est pas expressément prévu par les textes, une sanction paraît s'imposer dans cette hypothèse.

◆ **Gravité de la faute**

La Cour de cassation estime que si les faits de harcèlement sexuel sont caractérisés, il s'agit nécessairement d'une faute grave (*Cass. soc., 5 mars 2002, n° 00-40.717 P*). Cette qualification justifie la rupture immédiate du contrat de travail du salarié harceleur (*Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-46.517 P; Cass. soc., 18 févr. 2014, n° 12-17.557 P; Cass. soc., 13 juill. 2017, n° 16-12.493*).

REMARQUE

Dans un contentieux où un éventuel harcèlement sexuel d'un salarié licencié n'était pas recherché, la Cour de cassation a retenu que la tenue à l'encontre d'une collègue de propos dégradants à caractère sexuel caractérisait une faute grave (*Cass. soc., 27 mai 2020, n° 18-21.877*).

Les textes n'imposent pas le licenciement du salarié harceleur. Cependant si l'employeur privilégie une autre sanction, il devra avoir pris

par ailleurs toutes les mesures nécessaires pour mettre fin au harcèlement sexuel et pour prévenir toute récidive.

Selon la Cour de cassation, l'employeur qui n'a pris aucune mesure pour éloigner l'auteur du harcèlement du poste occupé par la salariée, et s'est contenté de le sanctionner d'un avertissement, a manqué à son obligation de sécurité (Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 19-18.149).

Si le salarié est licencié et qu'un doute subsiste sur la réalité des faits de harcèlement sexuel, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Concernant les agissements sexistes, il appartiendra à l'employeur de prononcer la sanction la plus appropriée au regard du comportement en cause.

La Cour de cassation considère que des « propos calomnieux, abaissants et sexistes » tenus par un salarié à l'encontre d'une de ses collègues de travail sont constitutifs d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-20.166).

Chaque situation doit faire l'objet d'une appréciation *in concreto* par l'employeur afin que la sanction soit adaptée au comportement du salarié.

◆ Prescription

Les règles de prescription applicables sont les mêmes qu'en matière de harcèlement moral (voir n° 55).

PROTECTION DU SALARIÉ VICTIME ET DES TÉMOINS

58 PROTECTION CONTRE LE POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

La protection offerte aux victimes et aux témoins de harcèlement sexuel est sensiblement la même que celle prévue en cas de harcèlement moral (voir n° 56 et s.).

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvel-

lement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés » (C. trav., art. L. 1153-2).

Même si le harcèlement sexuel *stricto sensu* est constitué par des propos ou comportements répétés, la protection des victimes contre le licenciement ou toute autre mesure disciplinaire ou discriminatoire s'applique dès le premier agissement.

En outre, « aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés » (C. trav., art. L. 1153-3).

Toute disposition ou acte contraire est nul (C. trav., art. L. 1153-4).

REMARQUE

La nullité concerne également les licenciements prononcés en raison de l'inaptitude du salarié et de l'impossibilité de reclassement, lorsque l'inaptitude trouve son origine dans des faits de harcèlement sexuel (Cass. soc., 3 mars 2009, n° 07-44.082).

Comme pour le harcèlement moral, la dénonciation de faits de harcèlement sexuel doit se faire de bonne foi. Ainsi, le salarié qui a dénoncé des faits, non établis, de harcèlement sexuel à des personnes autres que son employeur ou les organes chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail, se rend auteur de diffamation publique. Il ne peut dès lors pas bénéficier de l'excuse de la bonne foi et ne peut pas se prévaloir des dispositions de l'article L. 1153-3 du Code du travail (Cass. crim., 26 nov. 2019, n° 19-80.360 P).

Par ailleurs, les mesures prises par l'employeur pour mettre fin à des agissements discriminatoires ou sexistes ne peuvent avoir pour objet ou pour effet de pénaliser le salarié victime de ces agissements. En effet, aucune personne ayant subi, refusé de subir, témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait (L. n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 3).

Par exemple, un employeur ne peut se contenter de suggérer à trois reprises à une salariée qui s'estime victime d'agissements sexistes une mutation, avant de la changer d'affectation en raison de ses refus. Une telle mesure peut révéler une tentative de l'employeur de garder les faits sous silence plutôt qu'une protection de la victime (CA Paris, 2 mai 2018, n° 16/15715).

59 AMÉNAGEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE

◆ Preuve simplifiée

Les dispositions de l'article L. 1154-1 du Code du travail (voir n° 60 et s.) sont également applicables au harcèlement sexuel.

◆ Faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement sexuel

La prétendue victime n'a pas à prouver le harcèlement sexuel (Cass. soc., 9 avr. 2015, n° 13-26.084), mais doit seulement présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement sexuel. Certains ne sont pas suffisants pour être utilisés seuls dans le cadre d'un contentieux. L'idéal est donc de présenter plusieurs éléments différents. Le juge procédera alors selon la méthode du faisceau d'indices pour décider si cet ensemble de faits laisse supposer l'existence d'un harcèlement sexuel. Peuvent être présentés devant le juge :

- la parole de la victime (sans être à elle seule, un élément de preuve suffisant). Le fait d'avoir évoqué le problème avec plusieurs collègues, le supérieur hiérarchique, ou d'avoir déposé une plainte, peuvent renforcer la force de ce témoignage ;
- des témoignages et attestations de témoins directs des agissements de harcèlement sexuel (Cass. soc., 5 déc. 2018, n° 17-24.794) ;
- des documents ou objets transmis par le prétendu harceleur (par exemple, des montages photographiques à caractère sexuel ; Cass. soc., 12 mai 2010, n° 08-70.382) ;
- des certificats médicaux ;
- des SMS échangés entre les parties. La Cour de cassation admet en effet qu'ils puissent constituer une preuve, dès lors que l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur (Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209 P). La conversation présentée au juge doit être complète et non tronquée, afin de ne pas influencer son appréciation (CA Toulouse, 8 févr. 2019, n° 16/02650).

En revanche, l'enregistrement clandestin d'une conversation téléphonique privée, effectuée à l'insu de l'auteur des propos invoqués, est un procédé déloyal rendant irrecevable la preuve obtenue devant les juridictions du travail (Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209 P ; Cass. soc., 23 mai 2012, n° 10-23.521 P).

◆ Justification par l'employeur

Si les faits présentés par le salarié sont suffisants pour supposer l'existence d'un harcèlement

sexuel, il incombe à la personne mise en accusation de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement.

Elle peut également présenter des attestations ou témoignages en sa faveur, voire des échanges de SMS permettant d'établir que la relation avec la prétendue victime était exclusive de tout harcèlement sexuel.

Si une décision (refus de promotion, rétrogradation, sanction...) a été prise à l'encontre de la victime, l'employeur doit démontrer que celle-ci était motivée par des éléments objectifs étrangers au harcèlement sexuel (voir n° 62, les exemples donnés pour le harcèlement moral).

◆ Appréciation par le juge

Les juges du fond apprécient souverainement les éléments de preuve et de faits présentés devant eux (Cass. soc., 14 mars 2018, n° 14-19.635). Il leur appartient de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis laissent présumer l'existence d'un harcèlement sexuel. Dans l'affirmative, les juges apprécient les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les comportements en cause étaient étrangers à tout harcèlement sexuel. Ils ne doivent donc pas procéder à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par la personne se présentant comme victime (Cass. soc., 28 sept. 2016, n° 15-16.805).

60 INDEMNISATION DES PRÉJUDICES

Les préjudices subis en raison du harcèlement sexuel ou en raison d'un défaut de prévention du risque de harcèlement sexuel peuvent être indemnisés (voir n° 64 et s.).

Pour la Cour de cassation, les obligations résultant des articles L. 1153-1 (interdiction du harcèlement sexuel) et L. 1153-5 (obligation de prévention du harcèlement sexuel) du Code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques (Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300 P).

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions relatives à un harcèlement sexuel. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve de justifier de son accord écrit. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (C. trav., art. L. 1154-2).

Comme pour le harcèlement moral (voir n° 69), les actions devant le conseil de prud'hommes relatives à des faits de harcèlement sexuel se prescrivent par cinq ans (*C. trav., art. L. 1471-1*) à compter du dernier agissement de harcèlement sexuel subi par la victime.

RUPTURE À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

61 PRISE D'ACTE ET RÉSIILIATION JUDICIAIRE

Comme en matière de harcèlement moral, des faits de harcèlement sexuel peuvent être invoqués à l'appui d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail ou en cas de prise d'acte de la rupture par le salarié. Dans ces deux hypothèses toutefois, le seul constat de ces faits n'est pas suffisant pour que la rupture soit imputable à l'employeur et produise les effets d'un licenciement nul. Le salarié doit démontrer qu'ils constituent un manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail (*Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634* pour la prise d'acte; *Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040* pour la résiliation judiciaire).

62 DÉMISSION ET RUPTURE DU CDD

La démission du salarié consécutive ou concomitante à des faits de harcèlement sexuel peut être remise en cause par le juge (voir n° 73).

La rupture du CDD par le salarié avant l'échéance du terme peut enfin être demandée si l'employeur est l'auteur du harcèlement, ou s'il n'a pris ni les mesures de prévention nécessaires ni les mesures propres à le faire cesser (voir n° 74).

63 RUPTURE CONVENTIONNELLE

La jurisprudence applicable en matière de harcèlement moral l'est également concernant le harcèlement sexuel (*Cass. soc., 4 nov. 2021, n° 20-16.550; voir n° 75*). Ainsi, une situation de harcèlement sexuel n'est pas en soi suffisante pour justifier l'existence d'un vice du consentement au moment de la signature de la convention de rupture. Le salarié doit démontrer en quoi cette situation a vicié son consentement.

SANCTIONS PÉNALES

64 SANCTION DE L'AUTEUR DU HARCÈLEMENT SEXUEL

Les faits de harcèlement sexuel et les faits assimilés à un harcèlement sexuel sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions (par exemple, l'employeur ou un supérieur hiérarchique de la victime);
- sur un mineur de quinze ans;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice;
- par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique électronique;
- alors qu'un mineur était présent et y a assisté;
- par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait (*C. pén., art. 222-33*).

Contrairement au harcèlement moral, le Code pénal ne distingue pas le délit de harcèlement sexuel selon qu'il est commis dans un contexte professionnel ou extraprofessionnel.

À NOTER

Si un salarié est poursuivi au pénal au titre du délit de harcèlement sexuel commis sur des collègues, l'employeur peut se constituer partie civile en vue d'obtenir des dommages-intérêts, à la condition que ce dernier puisse justifier d'un préjudice direct. La chambre criminelle de la Cour de cassation a estimé que tel était le cas si le salarié auteur du harcèlement, en outrepassant les pouvoirs hiérarchiques qui lui avaient été dévolus par son employeur, avait « terni l'image de la compagnie auprès de ses autres salariés » (*Cass. crim., 14 nov. 2017, n° 16-85.161 P*). Néanmoins, dans une autre affaire, la Haute juridiction a considéré que le délit de harcèlement sexuel relève de la catégorie des atteintes à la personne humaine dont la sanction est exclusivement destinée à protéger la personne physique, de sorte qu'il ne pouvait occasionner pour l'employeur un préjudice personnel et direct né de l'infraction (*Cass. crim., 4 sept. 2019, n° 18-83.480*).

65 SANCTION ET DISCRIMINATION D'UNE VICTIME OU D'UN TÉMOIN

Les discriminations liées à un harcèlement sexuel sont sanctionnées à la fois par le Code du travail et par le Code pénal.

Selon le Code pénal, constitue une discrimination liée à un tel harcèlement toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits y compris, si les propos et comportements n'ont pas été répétés (*C. pén., art. 225-1-1*). Cette discrimination est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne, ou encore à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une formation en entreprise à une condition fondée sur un des éléments visés à l'article L. 225-1-1 précité (*C. pén., art. 225-2*).

Ces discriminations sont également sanctionnées par le Code du travail. Selon ce dernier, l'interdiction de prendre une mesure discriminatoire à l'encontre d'un salarié ou d'une personne en formation ayant subi, refusé de subir, témoigné ou relaté des faits de harcèlement sexuel (*C. trav., art. L. 1153-2 et art. L. 1153-3*) est assortie d'une peine d'emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros. La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue (*C. trav., art. L. 1155-2*).

66 COMPLICITÉ DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Comme pour le harcèlement moral (*voir n° 78*), une personne peut être pénalement condamnée comme l'auteur de l'infraction pour complicité

de harcèlement sexuel (*C. pén., art. L. 121-6*) lorsqu'elle n'est pas l'auteur du harcèlement mais que :

- par aide ou assistance, elle en a facilité la préparation ;
- par don, promesse, menace, ordre, abus d'autorité ou de pouvoir, elle a provoqué le harcèlement ou a donné des instructions pour le commettre (*C. pén., art. L. 121-7*).

Le fait qu'il existe un auteur et un complice est en outre une circonstance aggravante du délit justifiant une peine plus élevée (*C. pén., art. 222-33; voir n° 104*).

67 SANCTION DE L'OUTRAGE SEXISTE

L'outrage sexiste est punie de l'amende prévue pour les contraventions de 4^e classe (750 euros au plus; *C. pén., art. 621-1 II*) sauf circonstances aggravantes prévues par l'article 621-1 III du Code pénal portant l'amende à celle prévue pour les contraventions de 5^e classe (1 500 euros au plus). À cette amende peut s'ajouter l'obligation de suivre à ses frais, un stage de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes.

68 PRESCRIPTION

Le délai de prescription de l'action pénale en matière de harcèlement sexuel est de six ans (*C. proc. pén., art. 8*).

Ce délai court à compter de la date du dernier acte de harcèlement dénoncé, par analogie avec la solution retenue en cas de harcèlement moral (*Cass. crim., 19 juin 2019, n° 18-85.725 P; voir n° 79*).

De son côté, l'outrage sexiste, en tant que contravention, est soumis à la prescription prévue à l'article 9 du Code de procédure pénale. Cette dernière est d'une année révolue à compter du jour où l'infraction a été commise.

INCIVILITÉS ET VIOLENCE AU TRAVAIL

69 NOTION D'INCIVILITÉ ET DE VIOLENCE AU TRAVAIL

Les incivilités au travail ne sont pas plus définies par les textes que la plupart des autres risques psychosociaux. Dans le langage courant, les incivilités désignent les « paroles, actions dénotant une absence de courtoisie, de politesse ». Il s'agit donc de comportements qui, sans pouvoir recevoir la qualification de harcèlement, sont de nature à troubler la vie collective d'une entreprise et à dégrader l'environnement et les conditions de travail de tout ou partie des salariés. Les violences peuvent être regardées comme des incivilités caractérisées par le comportement violent (physiquement ou verbalement) de leur auteur.

Aux termes de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, « la violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à

l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique... ».

70 DIVERSES FORMES

Différents types d'incivilités peuvent survenir dans l'entreprise :

- des incivilités internes verticales, résultant des rapports hiérarchiques en vigueur dans l'entreprise ;
- des incivilités internes horizontales, entre salariés, indépendamment de ces mêmes rapports hiérarchiques ;
- des incivilités externes, résultant du contact entre des salariés et des clients, des usagers, du public, etc., mais également du contact entre salariés d'entreprises différentes lors de la cohabitation sur un même chantier ou un même lieu de travail.

Les incivilités au travail sont parfois difficiles à identifier, car chaque salarié peut avoir des attentes différentes en termes de courtoisie, de politesse, etc. Un même comportement peut être interprété différemment par ses destinataires. Certains exemples peuvent toutefois illustrer ce qu'il convient d'entendre par incivilités au travail :

- entre salariés : elles peuvent prendre différentes formes, par exemple, parler à haute voix, laisser sonner son téléphone ou écouter de la musique dans un *open space* ; lors d'une réunion, envoyer des SMS, courriels, discuter avec son voisin ou regarder ailleurs lorsqu'un salarié a pris la parole ; lui couper la parole ; arriver en retard ; laisser sales ou en désordre des espaces communs ;
- d'un supérieur hiérarchique à l'égard d'un subordonné : le manque de respect, de confiance ou l'indifférence ; la formulation d'ordres de façon autoritaire ; les reproches injustifiés ;
- entre travailleurs cohabitant sur un même lieu de travail : des remarques désobligeantes ou un mépris à l'égard notamment des personnes moins qualifiées (intérimaires manutentionnaires sur les chantiers, personnel de ménage, de cantine, etc.) ;

Convention de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail

Selon la convention n° 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) du 21 juin 2019 relative à l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail, l'expression « violence et harcèlement » s'entend d'un « ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ». Cette dernière expression se définit comme « la violence et le harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel ». Le champ d'application de la convention est très large, puisqu'elle protège « les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail ». Cette notion de « monde du travail » vise la violence qui s'exerce « à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail », ce qui inclut notamment les trajets entre le domicile et le lieu de travail, le logement fourni par l'employeur et les communications liées au travail.

Cette convention de l'OIT prévoit une politique de prévention, notamment par le biais d'actions de formation et de sensibilisation à la violence et au harcèlement au travail, ainsi que des mesures pour assurer le contrôle et le suivi de l'application de la législation.

La loi du 8 novembre 2021 (L. n° 2021-1458, JO 9 nov.) autorise la ratification par la France de cette convention, et ne procède à aucune modification du droit du travail. Selon l'étude d'impact annexée au projet de loi, la France « est déjà conforme aux dispositions de la convention ».

– d'un client ou usager à l'égard d'un salarié, les incivilités sont fréquentes et variées, il peut s'agir d'un manque de politesse, d'un énervement, de remarques désobligeantes voire d'insultes.

REMARQUE

La plupart des incivilités (manque de politesse, communication « sèche », remarques désobligeantes, client mécontent...) ne constituent pas en eux-mêmes des facteurs de risque. C'est leur installation pérenne dans l'entreprise qui les transforme en élément de nature à dégrader les conditions de travail des salariés.

Par ailleurs, doivent être considérées comme des violences les altercations, rixes, agressions, verbales ou physiques, ayant entraîné ou non des blessures.

71 UN RISQUE PSYCHOSOCIAL ?

Certaines formes de violence physique constituent logiquement un risque pour la santé physique (en cas de blessure) des victimes. Mais peut-on considérer que ces violences et autres formes d'incivilités sont aussi un risque psychosocial ? Selon les rédacteurs de l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, « les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement ».

La dégradation des conditions de travail, comme en matière de harcèlement, présente un risque évident d'atteinte à la santé physique et mentale des travailleurs. Les comportements les plus violents peuvent avoir des effets plus radicaux encore : repli sur soi, rupture du lien social, chocs émotionnels, dépression voire suicide... En cela, il convient de considérer que les incivilités et violences constituent un RPS pour les salariés dès lors qu'elles sont durablement installées dans l'entreprise.

72 ÉVALUATION DU RISQUE

Le risque d'incivilités et de violence, en particulier celles qui sont perpétrées par des tiers à l'entreprise, est difficile à évaluer. Il apparaît opportun de tenir compte de certains indicateurs dans l'élaboration de la politique de prévention :

– des précédents, des alertes ou des plaintes de salariés est un indice de l'existence d'incivilités ou violences dans l'entreprise ;

– l'organisation hiérarchique de l'entreprise peut contribuer au développement d'incivilités verticales ;

– les salariés en contact avec des personnes extérieures à l'entreprise sont probablement les plus exposés au risque, plus encore si leurs marges de manœuvre dans l'exécution de leur travail sont limitées.

73 OBLIGATION DE PRÉVENTION DU RISQUE

La Cour de cassation considère que le risque d'incivilités et de violences doit être inclus dans la politique de prévention des risques professionnels. Peut ainsi être condamné au versement de dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité l'employeur qui ne s'implique pas dans la prévention des risques de violence et d'incivilités auxquels est exposée une salariée (*Cass. soc., 15 déc. 2016, n° 15-20.987*). Il en va de même lorsque l'employeur :

– ne prend aucune mesure pour prévenir les incivilités commises par des personnes extérieures à l'entreprise sur le lieu de travail, lorsque ces incivilités sont à l'origine d'un sentiment d'insécurité (*Cass. soc., 6 oct. 2010, n° 08-45.609*) ;

– informé d'une altercation entre deux salariés aux caractères incompatibles et de ses répercussions immédiates sur la santé de l'un d'eux, ne prend aucune mesure concrète pour prévenir la survenue d'un nouvel incident, hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés (*Cass. soc., 17 oct. 2018, n° 17-17.985 P*).

Néanmoins, ne manque pas à son obligation de sécurité l'employeur qui, confronté à un unique fait de violence, imprévisible et commis par une personne ne relevant pas de son autorité, fait le nécessaire pour que ces faits ne se reproduisent pas (*Cass. soc., 22 sept. 2016, n° 15-14.005*).

L'employeur doit agir à différents niveaux pour prévenir les incivilités au travail. La prévention primaire doit toujours être privilégiée, sans pour autant négliger la prévention secondaire et tertiaire.

Sur les différents niveaux de prévention, voir n° 8

Il convient d'abord de prendre les mesures visant à limiter l'existence de ce risque :

– en aménageant l'organisation du travail, les locaux où travaillent les salariés (espace suffisant entre chaque salarié, notamment) et les locaux d'accueil du public ;

– en adaptant les mécanismes de communication dans l'entreprise afin de favoriser le respect

mutuel (limiter les familiarités non consenties et non réciproques) ;

– en agissant sur la charge de travail des salariés. En effet, une situation de surcharge, un manque de coopération ou des injonctions contradictoires peuvent favoriser le développement d'incivilités (perte de patience, manque de communication) ;

– en informant et en sensibilisant les salariés sur ce risque, par exemple en mettant à disposition des chartes de bonnes pratiques afin de limiter les incivilités dans les *open spaces*, des guides sur la rédaction des courriels, etc. ;

– en corrigeant les causes de mécontentement des clients, souvent à l'origine des incivilités à l'égard des salariés (amélioration du service client, information et transparence, limitation du temps d'attente, etc.).

Mais il faut également être en mesure de réagir rapidement et de prendre en charge les victimes d'incivilités :

– création d'espaces de discussion, de dispositifs d'alerte ;

– réaction immédiate aux incivilités et violences afin de ne pas les laisser s'installer durablement ;

– prise en charge psychologique des salariés concernés et mise à l'écart (au moins temporaire) de ces salariés de toute situation à risque ;

– accompagnement juridique des victimes, en particulier lorsque l'incivilité ou la violence a été commise par un tiers (dépôt de plainte, déclaration d'accident du travail) ;

– formation des auteurs d'incivilités et de violences afin d'éviter toute répétition.

À NOTER

Des troubles psychologiques consécutifs à une agression peuvent être pris en charge comme un accident du travail (*Cass. 2^e civ., 15 juin 2004, n° 02-31.194 P*).

74 RÔLE DES DIFFÉRENTS ACTEURS

Le rôle des acteurs est sensiblement le même que pour les différentes formes de harcèlements (*voir n° 52 et n° 95*). Peuvent également être intégrés des acteurs de la vie locale, s'agissant de la prévention des incivilités externes.

Se pose la question de la possibilité, pour le comité social et économique, de recourir à une expertise en présence d'un risque grave dans des cas comme :

– la montée des incivilités, agressions verbales et physiques des conducteurs dans une entreprise de transport urbain de voyageurs (*CA Douai, 31 oct. 2014, n° 13/07108*) ;

– la présence de risques pour le personnel en caisse, notamment en raison de postes de travail inadaptés, de risques de troubles musculo-squelettiques et de lombalgies, de risques psychosociaux et de risques d'agression physique et verbale de la part de la clientèle (*CA Paris, 9 sept. 2013, n° 12/13083*) ;

– la multiplication d'incidents se traduisant par une agression physique ou verbale d'employés ayant donné lieu à des dépôts de plaintes de la part des victimes (*CA Montpellier, 20 juin 2013, n° 12/08400*).

Dans ces différents cas de figure, les juges ont considéré que le recours à l'expertise des représentants du personnel (à l'époque le CHSCT) était justifié.

75 POUVOIR DISCIPLINAIRE DE L'EMPLOYEUR

Considérant que les incivilités ne font l'objet d'aucun régime juridique particulier, l'employeur ne peut les sanctionner que si elles constituent un manquement du salarié à ses obligations contractuelles. C'est le cas par exemple si elles causent un trouble objectif à l'image de l'entreprise (incivilités à l'égard de clients, du public) ou encore si elles sont suffisamment graves pour constituer un danger pour la santé d'autres salariés. En toute hypothèse, la sanction doit être adaptée au comportement en cause, le licenciement ne pouvant être envisagé dans tous les cas. Souvent, un simple avertissement suffit.

Certains agissements peuvent recevoir la qualification de faute grave, lorsqu'ils rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Les incivilités pouvant recevoir cette qualification sont essentiellement les insultes et les comportements agressifs, ou certains comportements qui sont à la limite de la qualification de harcèlement moral. C'est le cas :

– d'une responsable de caisse qui adopte un comportement irrespectueux, agressif, méprisant voire humiliant, qualifié par certaines caissières de harcèlement moral, ne pouvant être justifié par les contraintes de ses fonctions (*Cass. soc., 29 févr. 2012, n° 10-16.846*) ;

– d'un salarié qui menace, insulte un supérieur hiérarchique et adopte à son égard un comportement agressif lors d'un séjour organisé par l'employeur (*Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-16.793 P*) ;

– d'une salariée qui fait preuve d'une agressivité verbale totalement déplacée envers une autre salariée (*Cass. soc., 12 déc. 2013, n° 12-21.410*) ;

– d'un salarié qui menace et insulte son supérieur hiérarchique dans son bureau, en présence d'un autre salarié et d'un client important de l'entreprise (*Cass. soc.*, 9 juill. 2014, n° 13-18.717).

À NOTER

Une agression verbale ne constitue en revanche pas une faute grave lorsqu'elle résulte directement de l'état pathologique du salarié auteur de cette agression, conséquence du harcèlement moral dont il était victime (*Cass. soc.*, 12 mai 2021, n° 20-10.512).

76 RUPTURE UNILATÉRALE DU CONTRAT

La rupture unilatérale du contrat par le salarié dans le cadre d'une prise d'acte ou d'une résiliation judiciaire (*voir n° 71 et n° 72*) sera considérée comme une rupture aux torts de l'employeur et produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les incivilités dont l'intéressé se plaint sont suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail. Ce sera principalement le cas lorsque l'employeur aura manqué à son obligation de prévention des risques professionnels, laissant se produire des formes graves d'incivilités ou de violences (agressions, insultes répétées...). ■

L'entreprise et les addictions

- 76 Prévenir et gérer les pratiques addictives**
- 83 Le tabagisme au travail**
- 87 L'alcoolisme au travail**
- 94 Les stupéfiants au travail**

La consommation de tabac, d'alcool ou de drogues par les salariés sont en apparence des pratiques individuelles relevant de la vie privée de chacun. Elles peuvent cependant entraîner des répercussions importantes directement observables dans l'entreprise : absentéisme, maladies, accidents du travail, baisse de la qualité du travail ou de la productivité, dégradation des relations professionnelles, conflits entre salariés.

L'obligation de prévention des risques professionnels incombant à l'employeur l'empêche, en tout état de cause, de rester passif face à ces pratiques lorsqu'elles sont à l'origine de risques pour la santé des salariés. En pratique, le sujet est difficile à aborder et les moyens d'action mal maîtrisés. L'employeur est souvent tenté d'agir exclusivement sur le terrain disciplinaire, mais la sanction est loin d'être suffisante pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Si la répression n'est pas totalement à exclure, la prévention doit être au cœur de la démarche de lutte contre les addictions. L'employeur doit engager celle-ci en collaboration avec les acteurs compétents (comité social et économique, médecin du travail, etc.).

PRÉVENIR ET GÉRER

LES PRATIQUES ADDICTIVES

1 - RISQUES LIÉS À LA CONSOMMATION DE TABAC, D'ALCOOL OU DE DROGUES

Les risques liés à la consommation de tabac, d'alcool ou de drogues concernent avant tout la santé publique, indépendamment de l'activité professionnelle du salarié. Le Code de la santé publique organise en ce sens la lutte contre le tabagisme (*C. santé pub., art. L. 3511-1 et s.*), l'alcoolisme (*C. santé pub., art. L. 3311-1 et s.*) et la toxicomanie (*C. santé pub., art. L. 3411-1 et s.*).

Le tabac et l'alcool sont respectivement responsables de 78 000 et 41 000 décès annuels en France. Le tabagisme est responsable de nombreux cancers, et peut être à l'origine de certaines pathologies ou en aggraver d'autres (diabète, infections ORL et dentaires...). L'alcool, quant à lui, favorise l'apparition de certains cancers (œsophage, foie...), et augmente le risque de maladies cardiovasculaires ou de cirrhose. L'ensemble des substances psychoactives créent, en outre, un risque élevé de dépendance.

En ce qu'elle modifie le fonctionnement psychique d'un individu et, donc, son comportement (manque de vigilance, diminution des réflexes, irritabilité...), la consommation d'alcool et de drogues par un sala-

rié sur son lieu de travail ou avant de s'y rendre peut avoir des incidences importantes sur sa santé au travail et sur celle de ses collègues. Cet usage augmente considérablement le risque d'accident de la route notamment lors du trajet pour se rendre sur le lieu de travail.

Cette consommation peut aussi avoir des incidences négatives sur le fonctionnement de l'entreprise : absentéisme, baisse de qualité du travail, situations de travail conflictuelles... autant d'indices de la présence de risques psychosociaux dans l'entreprise (*voir n° 1 et s, chap. 1.*).

2 - OBLIGATION DE PRÉVENTION DE L'EMPLOYEUR

◆ Principes généraux de prévention

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail (pénibilité) ;
- des actions d'information et de formation (*voir n° 4 de ce Point spécial*) ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes (*C. trav., art. L. 4121-1*). Il doit mettre en œuvre ces mesures sur le fondement de neuf principes généraux de prévention :

- éviter les risques ;
- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- combattre les risques à la source ;
- adapter le travail à l'homme ;
- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
- prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- donner les instructions appropriées aux travailleurs (*C. trav., art. L. 4121-2*).

La consommation d'alcool ou de drogues n'est pas seulement une source de risques dans l'entreprise mais également un risque à part entière pouvant résulter de mauvaises conditions de travail. La mise en œuvre des principes généraux de prévention doit donc avoir pour objectif, à la fois :

- d'évaluer et de prévenir les risques liés à la consommation d'alcool ou de stupéfiants sur le lieu de travail ou avant de se rendre sur le lieu de travail ;
- d'évaluer les risques générés par l'organisation et les conditions de travail, qui peuvent favoriser des pratiques addictives par les salariés qui y sont soumis.

Les principes généraux de prévention permettent de distinguer plusieurs figures de la prévention des pratiques addictives dans l'entreprise :

- alors que le Code du travail dispose que l'employeur doit « remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou ce qui est moins dangereux », on pourrait trivialement penser que la prévention du risque d'addiction peut se matérialiser par une interdiction des pots avec alcool ou une limitation de la consommation de vin au restaurant d'entreprise. Une telle réaction est évidemment trop simpliste et incomplète pour faire disparaître les pratiques addictives de l'entreprise. Elle doit être accompagnée par la mise en œuvre d'autres principes généraux de prévention ;

– le Code du travail enjoint aussi à l'employeur de « combattre les risques à la source ». Cela peut impliquer qu'il améliore l'organisation et les conditions de travail, pour réduire la pression ou les cadences, afin de limiter la survenance des pratiques addictives liées au travail (v. en ce sens P.-Y. Verkindt, « Faire face aux problèmes d'addiction », *Les cahiers du DRH*, n° 174, mars 2011).

◆ Jurisprudence sur l'obligation de sécurité de l'employeur

Les juges ont pendant longtemps dégagé de ces textes une obligation de sécurité de résultat (*Cass. soc.*, 28 févr. 2006, n° 05-41.555 P; *Cass. soc.*, 5 mars 2008, n° 06-45.888 P). La jurisprudence a évolué vers une obligation de moyens renforcée, permettant à l'employeur d'écarter sa responsabilité lorsqu'il a scrupuleusement respecté les dispositions légales lui enjoignant de prévenir les risques professionnels. En effet, « ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail » (*Cass. soc.*, 25 nov. 2015, n° 14-24.444 P).

On peut donc considérer que l'employeur doit prendre les mesures propres à prévenir les pratiques addictives et qu'il doit, s'il constate que certains salariés travaillent sous l'emprise d'alcool ou de stupéfiants, réagir immédiatement afin d'écarter tout danger pour eux et leurs collègues.

Un employeur doit par exemple prendre toutes les mesures nécessaires pour faire respecter l'interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise (*voir n° 12 et s. de ce Point spécial*) et ne pas exposer les salariés au risque de tabagisme passif (*Cass. soc.*, 29 juin 2005, n° 03-44.412 P).

◆ Droits et libertés des salariés

L'obligation d'agir de l'employeur peut, en matière d'addictions, se trouver modérée par une interdiction. L'article L. 1121-1 du Code du travail dispose en effet que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». Cette interdiction concerne également les dispositions inscrites au règlement intérieur de l'entreprise, s'il existe (*C. trav., art. L. 1321-3, 2°*).

L'employeur doit protéger la santé de ses salariés, qui peut être menacée par un comportement relevant de la sphère intime. La consommation d'alcool ou de produits stupéfiants n'ayant pas nécessairement de lien avec l'emploi, l'employeur devra veiller à prendre uniquement les mesures indispensables à la protection de la santé des salariés.

◆ Démarche globale et collective

La prévention des pratiques addictives doit être intégrée dans le plan global de prévention des risques professionnels mis en place au niveau de l'entreprise. Cette question peut également être envisagée dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail, qui doit notamment permettre, par l'amélioration des conditions de travail, de limiter le risque d'apparition de telles pratiques (voir n° 26 et s., chap. 1). Dans la mesure où il s'agit d'un sujet complexe, la démarche de prévention doit être collective et mobiliser l'ensemble des acteurs (voir n° 5 et s. de ce Point spécial). L'aspect collectif de la démarche suppose la création d'un groupe de travail paritaire, piloté par la direction et composé de membres du service des ressources humaines, de préventeurs internes à l'entreprise (membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail), de représentants des salariés au comité social et économique et, le cas échéant, de salariés volontaires.

3 - ÉVALUATION DES RISQUES LIÉS À LA CONSOMMATION DE TABAC, D'ALCOOL OU DE DROGUES

◆ Risques liés aux addictions

Le plan de prévention des risques passe d'abord par l'évaluation de ces derniers (C. trav., art. L. 4121-3). L'identification du risque et la recherche de ses causes sont en effet des préalables indispensables à la mise en œuvre d'actions ciblées. Les résultats de l'évaluation des risques sont retranscrits dans un document unique d'évaluation des risques, régulièrement mis à jour, qui centralise l'évaluation des risques professionnels dans « un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement » (C. trav., art. R. 4121-1).

Dans ce document, l'employeur peut identifier les risques liés au tabagisme passif et à la consommation d'alcool et de drogues. Celle-ci peut constituer

un facteur aggravant de risques professionnels pour certains postes de travail. Il en est ainsi notamment lorsque les salariés conduisent des véhicules ou des machines, ou lorsqu'ils manient des outils dangereux ou travaillent en hauteur.

◆ Risque d'addiction

Le risque de développement de pratiques addictives peut également être évalué.

Selon l'INRS, « les pratiques addictives peuvent être liées à des facteurs relevant de la vie privée, mais également à des facteurs en lien avec le travail : port de charges lourdes, stress, travail en extérieur, pots avec alcool... » (Voir le dossier sur les addictions sur le site de l'INRS : <https://www.inrs.fr/risques/addictions>). La politique de prévention des risques doit dans un premier temps chercher à réduire le risque de consommation d'alcool et de drogues, avant seulement de s'interroger sur le comportement à adopter dès lors qu'un salarié se trouve confronté à ce danger. Pour l'essentiel, c'est une politique de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration des conditions de travail qui permettra de combattre à la source le risque d'addiction (voir n° 5 et s., chap. 1).

◆ Indicateurs d'alerte et de suivi

Des indicateurs d'alerte et de suivi doivent être définis afin de déceler une situation nécessitant une intervention et/ou d'évaluer l'impact de la démarche de prévention déjà mise en œuvre. Il peut s'agir d'absentéisme répété, de retards fréquents, de baisse de la qualité du travail, de la productivité, d'augmentation du nombre d'accidents du travail, etc. (voir en ce sens n° 18, chap. 1 sur les indicateurs d'alerte dégagés par les partenaires sociaux dans l'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail).

4 - MESURES DE PRÉVENTION SPÉCIFIQUES AUX PRATIQUES ADDICTIVES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le diagnostic préalable et l'évaluation des risques doivent permettre, en concertation avec les représentants du personnel et les services de santé au travail, d'établir un plan de prévention définissant la conduite tenue par l'entreprise en matière de suivi, de prise en charge, de retrait du poste, de dépistage ou de contrôle dans une situation où il y a mise en danger du salarié ou de ses collègues.

La liste des postes de travail « à risques » pour lesquels un dépistage d'alcoolémie ou de consommation de drogues est prévu (voir n° 18 et n° 23 de ce Point spécial) peut également être définie dans le cadre de ce plan. S'il comporte des dispositions entrant dans le champ du règlement intérieur, l'employeur doit préalablement consulter le comité social et économique (C. trav., art. L. 1321-4).

En outre, la lutte contre les addictions passe par des actions d'information et de formation des salariés. L'ensemble des salariés doit être informé notamment sur :

- les risques pour la santé et la sécurité liés aux pratiques addictives ;
- la réglementation en vigueur en matière de consommation de tabac, d'alcool et de drogues ;
- l'existence d'un plan de prévention ;
- le rôle de chacun des acteurs ;
- les possibilités existantes en matière d'alerte ;
- la procédure à suivre en cas de situation dangereuse ;
- les différentes structures d'accompagnement et de lutte contre les addictions existantes en dehors de l'entreprise (sites internet, médecins, numéros verts...).

Enfin, des actions de formation devraient notamment viser les personnels de direction, de l'encadrement et les membres du comité social et économique. Ces actions de formation peuvent porter sur les liens entre conduites addictives et risques professionnels, sur l'identification et la gestion de ces pratiques.

Le rôle des managers est primordial, car ils devront repérer les problèmes et proposer des solutions opérationnelles. Ainsi, ils devraient bénéficier d'une formation spécifique, notamment sur la problématique des risques psychosociaux.

5 - RÔLE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

◆ Dans les entreprises de 11 à 49 salariés

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) « contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel » (C. trav., art. L. 2312-5). Elle dispose en outre d'un droit d'alerter l'employeur dans deux situations :

– lorsqu'elle constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché (C. trav., art. L. 2312-59). Une telle atteinte pourrait exister si l'employeur procède, sans justification, à des tests systématiques de dépistage (voir n° 18 et n° 23 de ce Point spécial) ;

– en situation de danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des salariés (C. trav., art. L. 2312-60). Une telle situation existe lorsque l'employeur laisse travailler, sur des postes à risques, des salariés dont il connaît les comportements addictifs.

◆ Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, outre les missions précitées, le CSE dispose de compétences supplémentaires. Il procède notamment à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail (pénibilité). Il peut également susciter toute initiative qu'il estime utile (C. trav., art. L. 2312-9) et formuler des propositions de nature à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2312-12).

Il procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-13).

En outre, il est susceptible de rendre des avis dans le cadre de la consultation récurrente sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (C. trav., art. L. 2312-17). Sauf disposition conventionnelle contraire (C. trav., art. L. 2312-19), l'employeur présente notamment au CSE un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-27).

La question des addictions peut également être abordée lors de certaines consultations périodiques, notamment celles portant sur tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (C. trav., art. L. 2312-8), ou sur la mise en œuvre de moyens de contrôle de l'activité des salariés (C. trav., art. L. 2312-38).

L'inaptitude du salarié liée à des pratiques addictives

Des pratiques addictives peuvent rendre difficile l'exécution de sa prestation de travail par le salarié. C'est le cas, à long terme, du tabagisme, qui peut altérer les capacités respiratoires d'un salarié et l'empêcher de réaliser des tâches physiques. C'est aussi le cas, de façon plus prégnante, de la consommation régulière d'alcool ou de drogues qui prive durablement un salarié de ses capacités cognitives.

Afin d'éviter tout risque d'accident ou d'incident, l'employeur peut saisir le médecin du travail afin qu'il se prononce sur l'aptitude du salarié, en cas de dépendance à l'alcool ou à des produits stupéfiants, s'il n'est plus habituellement en état d'occuper son poste. Le médecin est en effet le seul à pouvoir déclarer le salarié inapte à son poste (temporairement ou définitivement) ou à pouvoir prononcer une aptitude avec réserves. En pratique, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

- s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, d'examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste;
- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste;
- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée;

- s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur (*C. trav., art. R. 4624-42*).
En cas d'avis d'inaptitude, une obligation de reclassement du salarié incombe à l'employeur, sauf si le médecin du travail a expressément mentionné que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé, ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité de reclassement que l'employeur pourra procéder au licenciement du salarié pour ce motif (*C. trav., art. L. 1226-2 et s.; C. trav., art. L. 1226-10 et s.*).

L'avis d'inaptitude peut donner lieu à une contestation devant le conseil de prud'hommes.

➔ Voir *Liaisons sociales - Les Thématiques "La maladie" dont le Point spécial est consacré à "L'inaptitude du salarié"*.

6 - SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL OU SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL

Les services de santé au travail ont pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, ils :

- conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel;
- conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail (pénibilité) et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs;

- assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers;

- participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire (*C. trav., art. L. 4622-2*).

À compter du 31 mars 2022 (*L. n° 2021-1018, 2 août 2021, JO 3 août*), ces services qui seront renommés « services de prévention et de santé au travail » contribueront par ailleurs « à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver, au cours de la vie professionnelle, un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi », ce qui peut inclure des actions de prévention de la consommation de tabac, d'alcool ou de drogue en milieu professionnel (*voir n° 11, chap. 1*).

7 - ACTIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail (*C. trav., art. L. 4622-3*).

Parmi les acteurs de la santé au travail, le médecin du travail semble être le mieux placé pour :

- identifier les salariés confrontés à un problème d'addiction, notamment à l'occasion des examens périodiques, et les accompagner ;
- conseiller l'employeur sur les mesures à prendre pour éviter la survenance d'un tel risque dans l'entreprise (*C. trav., art. R. 4623-1*).

Il peut en outre intervenir :

- en procédant à des études et à des enquêtes (*C. trav., art. R. 4624-58*) ;
- en faisant appel à des intervenants en prévention des risques professionnels (*C. trav., art. L. 4622-4*).

Il peut s'agir d'addictologues, de toxicologues, de psychologues du travail, etc. ;

- lors des réunions du CSE, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, où sont abordées des questions relatives à la santé et à la sécurité au travail (*C. trav., art. L. 2314-3*) ;

- dans l'analyse des risques liés à l'alcool, à la drogue ou au tabagisme, réalisée dans le document unique d'évaluation des risques (*C. trav., art. R. 4121-1*) qui doit être mis à sa disposition (*C. trav., art. R. 4121-4*).

Lors des visites d'information et de prévention (*C. trav., art. R. 4624-10 et s.*), ou lors des visites prévues dans le cadre du suivi individuel renforcé de l'état de santé des travailleurs (*C. trav., art. R. 4624-22 et s.*), le médecin du travail peut, compte tenu du poste du salarié et sous réserve de respecter le secret médical :

- procéder à un dépistage de la consommation d'alcool ;
- prodiguer des conseils ;
- proposer une adaptation du poste de travail ou l'affectation à un autre poste.

8 - RÔLE DES SALARIÉS

Chaque salarié doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (*C. trav., art. L. 4122-1*). Il doit être formé, informé, sensibilisé pour être acteur de sa propre sécurité (voir n° 4 de ce Point spécial).

ATTENTION

Ce devoir de prudence est sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité des salariés (*C. trav., art. L. 4122-1*; *Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-11.115*).

En outre, le salarié dispose d'un droit d'alerter l'employeur et de se retirer de toute situation de travail « dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie

ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection » (*C. trav., art. L. 4131-1*). L'exercice de ce droit peut permettre une amélioration de la politique de prévention. Néanmoins, de façon générale, il paraît important de prévoir des dispositifs permettant aux salariés d'alerter l'employeur sur des pratiques addictives constatées dans l'entreprise, sans qu'il soit nécessaire qu'existe une situation de danger imminent telle que celle visée par le Code du travail.

9 - RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le règlement intérieur, obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés (*C. trav., art. L. 1311-2*), contient notamment « les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement », ainsi que « les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur » (*C. trav., art. L. 1321-1*). Ce règlement peut servir de support à l'employeur pour édicter les règles relatives à l'interdiction, au contrôle et aux sanctions disciplinaires liées à la consommation de tabac, d'alcool et de drogue dans l'entreprise.

Les dispositions du règlement intérieur ne doivent cependant pas apporter aux droits et libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir ni proportionnées au but recherché (*C. trav., art. L. 1321-3, 2°*; *CE, 12 nov 2012, n° 349.365*).

10 - ACCIDENT DU TRAVAIL ET RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

◆ La qualification d'accident du travail

L'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale définit comme un accident du travail « quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». L'accident est présumé être imputable au travail lorsqu'il survient sur le lieu de travail et pendant le temps de travail. L'employeur ne peut, dans cette hypothèse, écarter la présomption d'imputabilité que s'il prouve que lors de l'accident, la victime s'est soustraite à son autorité, ou que l'accident a

une cause totalement étrangère au travail (*Cass. soc.*, 15 nov. 2001, n° 99-21.638 P).

La Cour de cassation considère que l'accident survenu sur le lieu de travail et pendant le temps de travail est un accident du travail y compris lorsque la victime était sous l'emprise de l'alcool (*Cass. 2^e civ.*, 17 févr. 2011, n° 09-70.802) ou de stupéfiants (*Cass. 2^e civ.*, 13 déc. 2007, n° 06-21.754) au moment de l'accident. La consommation de ces produits ne fait pas, à elle seule, disparaître le lien de subordination et ne permet donc pas de considérer que l'accident avait une cause totalement étrangère au travail.

ATTENTION

Un salarié bénéficie de la présomption d'accident du travail lorsqu'il est en mission, pendant toute la durée de celle-ci. La seule façon de renverser la présomption est de démontrer que le salarié avait, au moment de l'accident, interrompu sa mission pour un motif personnel (*Cass. soc.*, 19 juill. 2001, n° 99-21.536 P). Cette preuve est en pratique très difficile à rapporter. Ainsi, lorsqu'il est en mission, un salarié peut bénéficier de cette présomption quand bien même il serait alcoolisé ou sous l'emprise de stupéfiants au moment de l'accident. Cette solution s'applique par exemple au salarié en mission victime d'un accident de la route alors qu'il avait quitté son lieu de travail pour aller boire un verre avec un ami (*Cass. 2^e civ.*, 1^{er} juill. 2003, n° 01-13.433 P) ou au salarié en mission en Chine, victime d'une chute sur le *dancefloor* d'une discothèque (*Cass. 2^e civ.*, 12 oct. 2017, n° 16-22.481 P).

La victime d'accident du travail peut prétendre au versement de différentes sommes, selon la nature des préjudices causés par la réalisation du risque : prise en charge de frais de santé (*CSS, art. L. 432-1 et s.*) ; indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail (*CSS, art. L. 433-1 et s.*) ; capital ou rente en cas d'incapacité permanente de travail (*CSS, art. L. 434-1 et s.*).

➔ **Voir Liasons sociales - Les Thématiques "Les accidents du travail"**

◆ La faute inexcusable de l'employeur

Si elle démontre la faute inexcusable de l'employeur, la victime d'un accident du travail peut obtenir une indemnisation complémentaire, se traduisant par une majoration de sa rente et une indemnisation spécifique de certains préjudices non couverts par la Sécurité sociale (*CSS, art. L. 452-1 et s.* ; *Cons. const.*, 18 juin 2010, n° 2010-8 QPC ; *Cass. 2^e civ.*, 30 juin 2011, n° 10-19.475 P).

Pour être caractérisée, cette faute suppose un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Selon la Cour de cassation, le manquement à

l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (*Cass. 2^e civ.*, 8 oct. 2020, n° 18-25.021 P et n° 18-26.677 P).

À NOTER

Est défini comme un accident de trajet l'accident qui survient sur le trajet aller ou retour entre d'une part la résidence de l'intéressé et d'autre part le lieu de travail, le restaurant ou la cantine, ou le lieu où il prend habituellement ses repas. Si l'accident de trajet n'est pas un accident du travail, il ouvre droit au salarié à des prestations sociales identiques. Néanmoins, la victime d'un accident de trajet ne peut pas invoquer la faute inexcusable de l'employeur (*Cass. 2^e civ.*, 9 juill. 2015, n° 14-20.679).

Par conséquent, l'employeur doit être particulièrement vigilant à l'égard des salariés qui sont soumis à un risque élevé en cas de consommation de substances psychoactives, notamment ceux amenés à réaliser des déplacements professionnels. L'employeur qui aurait conscience du risque qu'un salarié soit alcoolisé au moment de prendre un véhicule de l'entreprise peut commettre une faute inexcusable s'il ne fait rien pour soustraire le salarié au risque.

La faute inexcusable peut être retenue y compris pour un motif non lié à l'état d'ébriété du salarié. En effet, la Cour de cassation considère que la faute inexcusable de l'employeur n'a pas à être la cause déterminante de l'accident mais seulement une cause nécessaire, lorsque d'autres fautes, commises par la victime ou par des tiers, ont concouru au dommage (*Cass. soc.*, 31 oct. 2002, n° 00-18.359 P ; *Cass. ass. plén.*, 24 juin 2005, n° 03-30.038 P ; *Cass.*, 2^e civ., 9 juill. 2020, n° 19-12.961). Si, par exemple, un salarié alcoolisé est victime d'un accident lors d'un déplacement professionnel, avec un véhicule de son entreprise dont l'employeur avait négligé l'entretien, le juge pourra retenir la faute inexcusable de ce dernier, peu important que le salarié ait lui-même commis une faute.

◆ La faute inexcusable du salarié

La faute inexcusable de la victime peut également être retenue en cas d'accident du travail. Au regard de sa définition, elle est toutefois plus difficile à faire reconnaître par le juge. Il s'agit de « la faute volontaire du salarié d'une exceptionnelle gravité exposant

sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience » (*Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038 P*). Si le conseil d'administration de la caisse considère qu'une telle faute a été commise, elle peut décider d'une diminution de la rente octroyée à la victime (*CSS, art. L. 453-1*). En cas de concours de fautes inexcusables (de l'employeur et de la victime), le salarié accidenté bénéficie d'une majoration de sa rente, mais cette majoration est réduite (*arrêt précité*). Une telle faute pourrait être caractérisée lorsque le salarié consomme de l'alcool ou des produits stupéfiants avant de prendre le volant d'un véhicule de l'entreprise. Ce faisant, il s'expose en effet sans raison valable à un danger dont il devrait avoir conscience.

11 - RESPONSABILITÉ PÉNALE DE L'EMPLOYEUR

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée en cas d'infraction à la réglementation en matière de santé et de sécurité, et pour défaut de surveillance dans l'application des règles édictées dans ce domaine.

Le Code du travail prévoit une amende de 10 000 euros. En cas de récidive, la peine peut être portée à un an d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende (*C. trav., art. L. 4741-1 et L. 4741-2*).

La responsabilité de l'employeur peut également être engagée sur le fondement des dispositions du Code pénal, en raison d'une atteinte involontaire à l'intégrité de la personne (*C. pén., art. 222-19 et s.*) ou à sa vie (*C. pén., art. 221-6 et s.*).

L'employeur peut ainsi être pénalement condamné pour avoir admis un salarié au travail alors qu'il était ivre, et qu'il a par la suite subi un accident (*Cass. crim., 30 nov. 1993, n° 92-82.090 : condamnation pour homicide involontaire*).

LE TABAGISME AU TRAVAIL

12 - LE TABAGISME EST-IL UN RISQUE PROFESSIONNEL ?

La consommation de tabac dans la sphère privée relève d'un choix personnel, et non de la responsabilité de l'employeur.

Il en va autrement du tabagisme passif, à savoir l'inhalation de fumée de cigarette par des non-fumeurs. L'employeur, en vertu de son obligation de prévention des risques professionnels (*C. trav., art. L. 4121-1 et s.*), doit faire respecter l'interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise pour ne pas exposer les non-fumeurs aux risques liés au tabac. La Cour de cassation fait, en ce sens, application des dispositions relatives à l'obligation de sécurité de l'employeur (*Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412 P*).

13 - INTERDICTION DE FUMER ET DE VAPOTER

◆ Une interdiction légale

L'interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif n'est pas spécifique au monde du travail et se retrouve dans le Code de la santé publique. Il est en effet interdit de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif et dans les moyens de transport collectif, sauf dans les emplacements expressément réservés aux fumeurs (*C. santé pub., art. L. 3512-8*). Cette interdiction s'applique notamment « dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail » (*C. santé pub., art. R. 3512-2*).

En vertu de ces textes, « il n'est pas possible de fumer dans les locaux clos et couverts affectés à l'ensemble des salariés tels que les locaux d'accueil et de réception, les locaux affectés à la restauration collective, les salles de réunion et de formation, les salles et espaces de repos, les locaux réservés aux loisirs, à la culture et au sport ou encore les locaux sanitaires et médico-sanitaires. Cette interdiction n'est désormais plus susceptible de dérogation » (*Circ. 24 nov. 2006, JO 5 déc., NOR : METT0612370C*).

L'interdiction s'applique à tous les bureaux, collectifs mais aussi individuels : « toute personne – le salarié, ses collègues, les clients ou fournisseurs, les agents chargés de la maintenance, de l'entretien, de la pro-

preté, etc. – doit pouvoir être protégée contre les risques liés au tabagisme passif, que l'occupation des locaux par plusieurs personnes soit simultanée ou consécutive. Il s'agit de tenir compte de la réalité des entreprises dans lesquelles, de fait, les locaux, y compris les bureaux individuels, ne sont jamais uniquement occupés par un seul salarié [...].

A contrario, les domiciles privés, quand bien même un employé de maison y serait occupé, ne sont pas assujettis à l'interdiction de fumer, s'agissant de locaux à usage privatif ». Les personnes en télétravail à domicile peuvent donc fumer librement sur leur lieu de travail. « Il en est de même pour les chantiers du BTP dès lors qu'ils ne constituent pas des lieux clos et couverts. » (Circ. 24 nov. 2006, précitée).

L'interdiction ne s'applique pas non plus au sein des lieux de travail dans les emplacements mis à la disposition des fumeurs par l'employeur (C. santé pub., art. R. 3512-3).

REMARQUE.

Pour des raisons évidentes de sécurité, le Code du travail prévoit également une interdiction de fumer dans « les locaux ou les emplacements dans lesquels sont entreposées ou manipulées des substances ou préparations classées explosives, comburantes ou extrêmement inflammables » (C. trav., art. R. 4227-22 et art. R. 4227-23).

Le législateur interdit également le vapotage dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif (C. santé pub., art. L. 3513-6). Les locaux concernés sont les « locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public » (C. santé pub., art. R. 3513-2).

◆ Rappel de l'interdiction dans le règlement intérieur

L'employeur peut rappeler dans le règlement intérieur les interdictions de fumer et de vapoter prévues par le Code de la santé publique et fixer les modalités de leur application dans l'entreprise. Il peut ainsi préciser :

- l'interdiction de fumer dans tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail (C. santé pub., art. R. 3512-2) ;
- les modalités relatives à la signalisation apparente dans les lieux où s'applique l'interdiction (C. santé pub., art. R. 3512-7) ;

– les emplacements mis à disposition des fumeurs (C. santé pub., art. R. 3512-3), et le cas échéant, le message sanitaire de prévention affiché à l'entrée de ces derniers (C. trav., art. R. 3512-7).

Le règlement intérieur peut également indiquer que des sanctions sont encourues si ces dispositions ne sont pas respectées.

L'inspecteur du travail ne peut demander le retrait du règlement intérieur des mesures de lutte contre le tabagisme au motif qu'elles seraient hors du champ de ce règlement. Il ne peut davantage exiger que de telles clauses y figurent, car celles-ci sont facultatives (CE, 18 mars 1998, n° 162.055 ; Circ. DRT n° 99-8, 18 juin 1999).

À NOTER

Dès lors que de telles clauses figurent dans le règlement intérieur, l'inspecteur du travail procède à un contrôle classique de ces dernières. Il vérifie notamment que le comité social et économique a bien été consulté, et que les mesures envisagées sont conformes aux textes applicables et répondent au principe de proportionnalité.

➔ Voir Liaisons sociales - Les Thématiques "Le règlement intérieur"

L'interdiction de fumer dans l'entreprise s'applique, qu'elle soit ou non rappelée dans le règlement intérieur (Circ. 24 nov. 2006, précitée). L'absence dans le règlement intérieur de mention relative à cette interdiction n'empêche donc pas l'employeur de sanctionner le salarié qui méconnaît les prescriptions légales concernant la lutte contre le tabagisme.

14 - OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

◆ Obligation de sécurité

L'obligation de prévention des risques professionnels (C. trav., art. L. 4121-1 et s.) impose d'abord à l'employeur de préserver ses salariés des risques liés au tabagisme passif. Le simple fait de ne pas faire respecter l'interdiction de fumer dans l'entreprise, exposant des salariés à la fumée de cigarettes, suffit à caractériser un manquement de l'employeur à cette obligation (Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412 P ; Cass. soc., 3 juin 2015, n° 14-11.324). Les juges du fond ne peuvent se fonder sur des motifs « tirés notamment de constatations relatives à l'insuffisance du taux de nicotine trouvé dans le sang du salarié

exposé aux fumées de cigarettes » pour écarter la responsabilité de l'employeur. Le seul constat du non-respect des dispositions du Code de la santé publique sur l'interdiction de fumer dans les lieux publics concernant les salariés suffit à caractériser un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (*Cass. soc.*, 6 oct. 2010, n° 09-65.103).

Néanmoins, pour obtenir une indemnisation, le salarié doit avoir été réellement exposé au tabac. Le salarié doit démontrer qu'il avait accès aux locaux ou que des personnes fumaient en sa présence (*Cass. soc.*, 15 mai 2019, n° 18-15.175).

À NOTER

Des organismes ou associations informent les entreprises et les consommateurs sur les méfaits du tabac et sur la mise en place de programmes de prévention. Ils peuvent également accompagner les entreprises souhaitant mettre en place une démarche de sevrage tabagique :

- Tabac info service : www.tabac-info-service.fr ;
tél : 39 89 ;
- Comité national contre le tabagisme : www.cnct.fr ;
tél : 01 55 78 85 10 ;
- Santé Publique France : www.santepubliquefrance.fr ;
tél : 01 41 79 67 00 ;
- Ligue nationale contre le cancer : www.ligue-cancer.net ;
tél : 0800 940 939 ;
- Fédération nationale d'éducation et de promotion de la santé : www.fnes.fr ;
- Droits des non-fumeurs : www.dnf.asso.fr ;
tél : 01 42 77 06 56.

◆ Mise en œuvre de la législation anti-tabac

Information et signalisation

Dans les lieux où elle s'applique, l'interdiction de fumer doit faire l'objet d'une signalisation apparente (*C. santé pub.*, art. R. 3512-7).

L'arrêté du 1^{er} décembre 2010 (*JO 11 déc.*, NOR : ETSP1030748A) détermine le modèle de signalisation accompagné d'un message sanitaire de prévention. Ce modèle (téléchargeable sur le site : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Affiche_Interdiction_de_fumer.pdf) mentionne d'abord l'interdiction de fumer par un texte et un logo constitué d'une cigarette allumée dans un cercle rouge barré. Il précise ensuite les sanctions applicables en cas de non-respect de cette interdiction, et indique le numéro de téléphone de « Tabac info service ».

Cette signalisation ne se trouve pas seulement à l'entrée de l'entreprise, mais également dans les espaces de circulation, les halls d'entrée, les salles de réunion...

Comme pour l'interdiction de fumer, une signalisation apparente doit rappeler le principe de l'interdiction de vapoter et le cas échéant ses conditions d'application (*C. santé pub.*, art. R. 3513-3).

Si l'employeur met en place un espace réservé aux fumeurs, il doit également, à l'entrée de celui-ci, afficher une signalisation. Le modèle est également déterminé par l'arrêté précité du 1^{er} décembre 2010 (téléchargeable sur ce site : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Affiche_Emplacement_fumeur.pdf).

Il mentionne que la pièce est un emplacement fumeur, et qu'il est interdit aux moins de 18 ans. Il affiche un carré bleu contenant une cigarette allumée et précise que « fumer augmente les risques de maladies cardiaques et pulmonaires mortelles ». Il indique enfin, lui aussi, le numéro de téléphone de « Tabac info service ».

En parallèle, le Code du travail organise l'information spécifique de certains travailleurs. Par exemple, « l'employeur organise, en liaison avec le comité social et économique et le médecin du travail, l'information et la formation à la sécurité des travailleurs susceptibles d'être exposés à l'action d'agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. Cette information et cette formation concernent notamment les risques potentiels pour la santé, y compris les risques additionnels dus à la consommation du tabac » (*C. trav.*, art. R. 4412-87). Les travailleurs exposés aux rayons ionisants bénéficient également d'une formation qui porte notamment sur « les effets sur la santé pouvant résulter d'une exposition aux rayonnements ionisants, le cas échéant, sur l'incidence du tabagisme lors d'une exposition au radon » (*C. trav.*, art. R. 4451-58).

Emplacement réservé aux fumeurs

L'entreprise peut installer des emplacements à la disposition des fumeurs. Seuls ces emplacements permettent de déroger au principe de l'interdiction de fumer (*C. santé pub.*, art. R. 3512-3).

Ces emplacements ne peuvent pas être aménagés au sein des établissements d'enseignement publics et privés, des centres de formation des apprentis, des établissements destinés ou régulièrement utilisés pour l'accueil, la formation, l'hébergement ou la pratique sportive des mineurs, des aires collectives de jeux et des établissements de santé.

Leur mise en place n'est pas obligatoire mais facultative, sur décision de l'employeur. Lorsque l'employeur projette de mettre un local à la disposition des fumeurs, il doit consulter le comité social et économique et le médecin du travail. Ces consultations sont renouvelées tous les deux ans (*C. santé pub., art. R. 3512-6*).

Le texte, qui n'a pas été mis à jour depuis la création du CSE, prévoit la consultation du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Ces emplacements « sont des salles closes, affectées à la consommation de tabac et dans lesquelles aucune prestation de service n'est délivrée. Aucune tâche d'entretien et de maintenance ne peut y être exécutée sans que l'air ait été renouvelé, en l'absence de tout occupant, pendant au moins une heure. Ces emplacements doivent :

- être équipés d'un dispositif d'extraction d'air par ventilation mécanique permettant un renouvellement d'air minimal de dix fois le volume de l'emplacement par heure. Ce dispositif est entièrement indépendant du système de ventilation ou de climatisation d'air du bâtiment [...];
- être dotés de fermetures automatiques sans possibilité d'ouverture non intentionnelle;
- ne pas constituer un lieu de passage;
- présenter une superficie au plus égale à 20% de la superficie totale de l'établissement au sein duquel les emplacements sont aménagés sans que la superficie d'un emplacement puisse dépasser 35 mètres carrés » (*C. santé pub., art. R. 3512-4*).

Ils ne sont pas accessibles aux mineurs de moins de 18 ans (*C. santé pub., art. R. 3512-9*).

À NOTER

L'employeur n'est pas tenu de prévoir des pauses spécifiques pour les fumeurs. La pause cigarette est donc soumise aux mêmes règles que les temps de pause de droit commun, à savoir au moins 20 minutes consécutives lorsque la journée de travail atteint six heures (*C. trav., art. L. 3121-16*). Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche (*C. trav., art. L. 3121-17*) ou une décision unilatérale de l'employeur peuvent toujours prévoir d'autres pauses. Cependant, elle ne peuvent être octroyées qu'aux seuls fumeurs, pour des raisons évidentes d'égalité entre les salariés.

◆ Prévention du tabagisme

Dans le cadre de la prévention du tabagisme, l'intervention du médecin du travail peut être sollicitée (*voir n° 7 de ce Point spécial*). De manière plus générale, le service de santé au travail (nommé "service

de prévention et de santé au travail" à compter du 31 mars 2022, *voir n° 6 de ce Point spécial*) peut être l'un des lieux d'information sur le tabac, ses effets ainsi que sur le sevrage (*Circ. 24 nov. 2006, précitée*). Le dialogue social avec le comité social et économique, compétent en la matière (*voir n° 5 de ce Point spécial*) est également primordial. Ce dialogue peut « être l'occasion d'évoquer la mise en place d'actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des fumeurs à plus long terme. En effet, la réflexion à mener est large et dépasse les seules modalités de l'interdiction de fumer et de son respect. Elle pourra englober l'ensemble des questions d'organisation du travail, liées à l'interdiction de fumer (installation éventuelle d'un fumoir, signalétique, conditions de travail...) et l'accompagnement des salariés désireux d'arrêter de fumer » (*Circ. 24 nov. 2006 précitée*).

◆ Responsabilité pénale de l'employeur

Le responsable des lieux où s'applique l'interdiction de fumer s'expose à une contravention de 4^e classe (750 euros au plus; *C. pén., art. 131-13*) s'il :

- ne met pas en place la signalisation rappelant l'interdiction de fumer;
- met à la disposition des salariés un fumoir non conforme aux dispositions du Code de la santé publique;
- favorise sciemment, par quelque moyen que ce soit, la violation de l'interdiction de fumer (*C. santé pub., art. R. 3515-3*).

Il peut également se rendre coupable d'un délit d'entrave s'il ne consulte pas le comité social et économique avant l'installation d'emplacements réservés aux fumeurs (*C. trav., art. L. 2317-1*).

Enfin, le fait pour l'employeur de ne pas mettre en place la signalisation obligatoire sur l'interdiction de vapoter (*voir ci-dessus*) est puni de l'amende prévue pour les contraventions de 3^e classe (*C. santé pub., art. R. 3515-8*), soit 450 euros maximum (*C. pén., art. 131-13*).

◆ Responsabilité civile de l'employeur

Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité (*voir n° 2 de ce Point spécial*), s'il ne fait pas respecter l'interdiction de fumer, permet au salarié d'engager sa responsabilité civile. Il peut, à ce titre, demander au juge la réparation du préjudice subi sous forme de dommages-intérêts (*Cass. soc., 3 juin 2015, n° 14-11.324*).

Il peut aussi prendre acte de la rupture de son contrat de travail (*Cass. soc.*, 29 juin 2005, n° 03-44.412 P) ou demander la résiliation judiciaire de celui-ci.

Dans le cadre d'un contentieux, le juge analyse les faits pour déterminer si le manquement de l'employeur rendait impossible la poursuite du contrat de travail. Si tel est le cas, la rupture est imputable à l'employeur et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans le cas contraire, la prise d'acte est requalifiée en démission (*Cass. soc.*, 15 mai 2019, n° 18-15.175). En l'espèce, l'employeur laissait certains clients de l'entreprise fumer dans des locaux où une salariée n'avait jamais accès.

15 - SANCTION DES SALARIÉS FUMEURS

Pour faire respecter l'interdiction de fumer dans l'entreprise, l'employeur doit parfois identifier et sanctionner les fumeurs. La sanction peut aller du simple avertissement au licenciement pour faute simple ou faute grave. Si un règlement intérieur est applicable dans l'entreprise, ces sanctions peuvent y être prévues. Cependant l'absence de telles dispositions ou l'absence de règlement intérieur ne prive pas l'employeur de son pouvoir de sanction. Dans tous les cas, les sanctions disciplinaires prises à l'encontre des salariés qui ne se conformeraient pas à cette interdiction doivent être proportionnées à la gravité de la faute commise (*Circ. 24 nov. 2006, précitée, annexe 1*).

En principe, si le fait de fumer n'expose pas les salariés à un danger imminent, la faute grave ne sera pas retenue. Ne constitue pas, en ce sens, une faute grave, le fait de fumer pendant son service dans un couloir, en violation du règlement intérieur (*Cass. soc.*, 31 mars 1999, n° 97-41.220). Dans ce cas, l'employeur doit privilégier des sanctions plus douces n'ayant pas d'effet sur l'exécution du contrat de travail. En cas de récidive, il peut éventuellement envisager un licenciement pour faute simple, ne privant pas le salarié de l'indemnité légale de licenciement.

En revanche, le salarié commet une faute grave :

- s'il fume à son poste de travail alors qu'il est employé d'une station-service (*Cass. soc.*, 7 juill. 2004, n° 02-43.595) ou d'une cartonnerie (*Cass. soc.*, 1^{er} juill. 2008, n° 06-46.421) au regard des produits présents dans l'entreprise ;
- s'il fume avec deux collègues dans un local présentant un risque d'incendie et d'explosion (*Cass. soc.*, 15 janv. 2014, n° 12-20.321) ou dans l'enceinte de

l'entreprise où sont stockées des matières hautement inflammables (*Cass. soc.*, 16 juin 2015, n° 14-10.327).

Le salarié :

- qui fume dans un lieu à usage collectif où cela est interdit s'expose à une amende prévue pour les contraventions de 3^e classe, soit 450 euros au plus (*C. santé pub.*, art. R. 3515-2).
- qui vapote dans des lieux concernés par l'interdiction encourt l'amende prévue pour les contraventions de 2^e classe, soit 150 euros au plus (*C. santé pub.*, art. R. 3515-7).

REMARQUE

Les agents de l'inspection du travail sont compétents pour constater les infractions à l'interdiction de fumer dans l'entreprise (*C. santé pub.*, art. L. 3515-1).

L'ALCOOLISME AU TRAVAIL

16 - L'ALCOOLISME EST-IL UN RISQUE PROFESSIONNEL ?

L'alcool, responsable de plus de 40 000 décès annuels en France, favorise l'apparition de nombreuses maladies et est, en cela, un véritable problème de santé publique (*voir n° 1 de ce Point spécial*). Il devient un problème de santé au travail lorsqu'il est consommé sur le lieu de travail, ou lorsqu'un salarié s'y rend alcoolisé. La consommation d'alcool par un salarié est susceptible d'altérer son état de santé et d'entraîner des arrêts de travail pour maladie, voire une inaptitude. Elle augmente également le risque d'accident de travail ou d'accident de trajet, mettant en danger l'intéressé ou des tiers.

Cette consommation peut avoir – au moins pour partie – une origine professionnelle, être liée à l'activité de l'entreprise, à un besoin d'intégration (une « culture » d'entreprise) ou à des conditions de travail difficiles. L'alcoolisme est alors à envisager comme un risque professionnel à prévenir comme d'autres risques psychosociaux.

17 - INTERDICTIONS RELATIVES À L'ALCOOL

◆ Interdictions prévues par la loi

Sans interdire totalement l'alcool dans l'entreprise, les dispositions réglementaires du Code du travail autorisent uniquement la consommation de vin, de bière, de cidre et de poiré sur le lieu de travail (*C. trav., art. R. 4228-20*). Au-delà de la seule consommation, l'employeur a une interdiction « de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse » (*C. trav., art. R. 4228-21*).

Le fait, pour l'employeur ou son délégataire, de méconnaître ces dispositions est puni d'une amende de 10000 euros. La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 30000 euros (*C. trav., art. L. 4741-1*).

Il existe également une interdiction de délivrer des boissons alcooliques au moyen de distributeurs automatiques (*C. santé pub., art. L. 3322-8*). Cette interdiction générale s'applique évidemment aux distributeurs situés sur le lieu de travail, et concerne également les alcools autorisés.

◆ Interdictions prévues par le règlement intérieur

Restriction ou interdiction totale

Lorsque la consommation d'alcool (vin, bière, cidre et poiré) est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur prévoit dans le règlement intérieur ou, dans les entreprises qui en sont dépourvues, par une note de service, les mesures permettant de protéger ces travailleurs contre tout risque d'accident. Ces mesures peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation. Elles doivent, dans tous les cas, être proportionnées au but recherché (*C. trav., art. R. 4228-20*). Cette exigence de proportionnalité est appliquée strictement par le juge. Le Conseil d'État a en ce sens décidé que si l'employeur peut, lorsque des impératifs de sécurité le justifient, insérer dans le règlement intérieur des dispositions en vue de limiter la consommation de boissons alcoolisées, ce règlement ne peut interdire de manière générale et absolue l'introduction et la consommation d'alcool sur le lieu de travail en dehors de toute situation particulière de danger ou de risque (*CE, 12 nov. 2012, n° 349.365*). La Haute juridiction administrative a admis une clause « tolérance zéro alcool » d'un règlement intérieur qui identifiait les postes concernés, car l'em-

ployeur pouvait établir le caractère proportionné de l'interdiction en se fondant sur le document unique d'évaluation des risques (*CE, 8 juill. 2019, n° 420.434*).

L'interdiction ou la restriction doit donc être justifiée au regard des fonctions occupées par les salariés concernés ou de l'activité de l'entreprise (v. *CAA Douai, 5 juill. 2012, n° 11DA01214* : concernant une usine classée Seveso II comportant des points et réseaux sensibles pour la Défense nationale).

Respect de l'interdiction

Une fois l'interdiction posée dans le règlement intérieur, l'employeur peut insérer dans celui-ci des clauses visant à assurer son respect. Il peut par exemple fixer :

- les cas et les conditions dans lesquels des fouilles peuvent être réalisées ;
- les modalités pratiques de contrôles inopinés ;
- les sanctions disciplinaires encourues en cas de non-respect de l'interdiction.

Une fois encore, ces dispositions doivent être justifiées par la nature des tâches accomplies par le salarié et proportionnées au but recherché (*C. trav., art. L. 1321-3*). L'employeur ne peut systématiquement fouiller les sacs ou les armoires des salariés si cette pratique n'est pas justifiée par des exigences objectives de sécurité (*CE, 12 nov. 1990, n° 94778* ; *Cass. soc., 15 avr. 2008, n° 06-45.902 P*). Si de telles fouilles sont prévues par le règlement intérieur, l'employeur doit se conformer aux dispositions de celui-ci, à défaut il ne pourra fonder une sanction sur le résultat de ces fouilles (*Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-68.546*). L'employeur peut également, dans des conditions précises (voir n° 18 de ce Point spécial), envisager le recours à des éthylotests pour vérifier si les salariés travaillent en état d'ébriété.

18 - OBLIGATIONS ET MOYENS D'ACTION DE L'EMPLOYEUR

◆ Obligation de sécurité

Sur le fondement des articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir la consommation d'alcool sur le lieu de travail, lorsque celle-ci présente un risque pour la santé des salariés. Informé d'une telle consommation, il doit prendre les mesures propres à la faire cesser. Certains acteurs,

notamment les services de santé au travail (compétents en matière de prévention de la consommation d'alcool; *C. trav., art. L. 4622-2; voir n° 6 de ce Point spécial*), peuvent concourir au respect de cette obligation.

Cette obligation générale de prévention des risques implique également de limiter l'exposition des salariés à des organisations et des conditions de travail pathogènes favorisant l'apparition de comportements addictifs.

Au-delà des leviers classiques à la disposition de l'employeur, ce dernier peut, sous conditions, procéder à un contrôle de l'alcoolémie des salariés.

À NOTER

Organismes de prévention sur les risques liés à l'alcool :

- Alcool info service : www.alcool-info-service.fr ;
tél : 0980 980 930

- Association Addictions France : www.addictions-france.org

- Santé Publique France : www.santepubliquefrance.fr ;
tél : 01 41 79 67 00

◆ Quid des pots d'entreprise ?

L'employeur doit être particulièrement vigilant lorsqu'il organise ou laisse s'organiser des « pots » d'entreprise. Ces événements permettent, si cela est autorisé, une consommation collective d'alcool qu'il convient de réguler. L'organisation de ces pots doit être conforme à la fois aux dispositions réglementaires limitant les alcools autorisés dans l'entreprise (les spiritueux tels que le whisky et le rhum sont par exemple interdits) et aux dispositions légales enjoignant à l'employeur de prévenir les risques pour la santé et la sécurité des salariés.

À NOTER

Les dispositions du règlement intérieur relatives à la limitation ou à l'interdiction de la consommation de boissons alcoolisées ne s'appliquent pas lorsque l'employeur organise un événement en dehors de l'entreprise. Le lien de subordination demeure cependant, dès lors que le salarié est présent sur invitation de l'employeur. La responsabilité de ce dernier peut donc être engagée s'il ne prend aucune mesure pour prévenir les risques d'accidents liés à l'alcool.

L'employeur peut décider :

– d'interdire, en toutes circonstances, la consommation d'alcool dans l'entreprise dès lors que cela est nécessaire pour assurer la sécurité de son établissement. Il doit alors mentionner cette interdiction dans le règlement intérieur ou dans une note de service (*voir n° 17 de ce Point spécial*) ;

– d'interdire la consommation d'alcool dans l'entreprise sauf circonstances exceptionnelles, dès lors qu'une autorisation lui est demandée. Il précise alors la durée et les horaires admis de ces événements.

Dans cette seconde hypothèse, l'employeur peut choisir, lors des pots, de laisser l'alcool en libre-service ou d'affecter une personne à la distribution afin de contrôler les quantités bues par chacun.

Il est conseillé de limiter la quantité de bouteilles disponibles, et de proposer des boissons non-alcoolisées de qualité, ainsi que de la nourriture afin de limiter le pic d'alcoolémie. À des fins de prévention des risques, l'employeur peut également mettre en place, dans le cadre de l'organisation des pots, un dispositif visant à prendre en charge les salariés alcoolisés (taxis, salariés qui ne boivent pas, alcootests en accès libre...).

À NOTER

Si des mineurs travaillent dans l'entreprise, ils ne doivent pas être incités à consommer de l'alcool lors de ces pots. En effet, le fait de provoquer directement un mineur à la consommation excessive d'alcool est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. En outre, le fait de le provoquer directement à une consommation habituelle est puni de deux ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende (*C. pén., art. 227-19*).

En cas d'accident, l'employeur peut engager sa responsabilité civile, sur le fondement de son obligation de prévention des risques (*C. trav., art. L. 4121-1 et s.; voir n° 18 de ce Point spécial*). Il peut aussi, lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auxquels étaient exposés les salariés mais n'a pas pris les mesures nécessaires pour les en préserver (*Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038 P*), commettre une faute inexcusable justifiant une indemnisation plus importante du salarié que les indemnités prévues par le droit de la sécurité sociale (*CSS, art. L. 452-1 et s.; voir n° 10 de ce Point spécial*). Il peut enfin engager sa responsabilité pénale (*voir n° 11 de ce Point spécial*). L'employeur doit réagir si des salariés organisent des pots avec alcool sans autorisation, ou en ne respectant les règles applicables dans l'entreprise. S'il ne le fait pas, il engage sa responsabilité sur le fondement de son obligation de prévention des risques professionnels. Une sanction peut être envisagée mais elle doit, comme toujours, être proportionnée aux manquements reprochés au salarié. Ainsi, le fait pour deux salariés, qui avaient 10 ans et 38 ans d'ancienneté dans l'entreprise sans avoir fait l'objet d'aucune sanction, d'avoir participé à un pot organisé dans l'entreprise sans autorisation de l'employeur et

consommé avec modération des boissons alcoolisées ne constitue pas une faute grave ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement, dès lors que leur état d'ébriété n'était même pas démontré (*Cass. soc.*, 15 déc. 2011, n° 10-22.712 et n° 10-22.713).

Le salarié, également débiteur d'une obligation de sécurité (*C. trav.*, art. L. 4122-1) et conscient des risques liés à l'alcool, doit veiller à limiter sa consommation de boissons alcoolisées et celle de ses collègues lors des pots, même lorsqu'ils sont autorisés. Sa responsabilité pénale peut également être engagée en cas de négligence. Deux salariés ayant laissé un autre salarié prendre le volant alors qu'il avait consommé beaucoup d'alcool au repas de fin d'année organisé par l'entreprise ont pu en ce sens être condamnés pour non-assistance à personne en danger : l'un d'eux avait quitté le salarié tout en sachant que celui-ci voulait conduire sans être en état de le faire, l'autre lui avait ouvert la barrière du parking (*Cass. crim.*, 5 juin 2007, n° 06-86.228).

◆ Contrôle de l'alcoolémie

Conditions de recours

L'interdiction faite à l'employeur de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (*C. trav.*, art. R. 4228-21) n'autorise pas l'employeur à procéder à des contrôles d'alcoolémie systématiques pour vérifier si les salariés sont en état de travailler (*CE*, 1^{er} févr. 1980, n° 06.361). Ce contrôle doit être justifié et proportionné au but recherché.

Pour la Cour de cassation, tel est le cas lorsque :

- un état d'ébriété est de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger, eu égard à la nature du travail confié aux salariés concernés par les tests (*Cass. soc.*, 24 févr. 2004, n° 01-47.000 P) ;
- les modalités de ce contrôle, prévues au règlement intérieur, en permettent la contestation (*Cass. soc.*, 31 mars 2015, n° 13-25.436 P).

Il ressort de ces décisions que le recours à l'éthylotest doit être réservé aux personnes affectées à des postes de « sûreté ou de sécurité », pour lesquelles la consommation d'alcool créerait un risque immédiat pour leur santé, celle des autres salariés ou celle des tiers. Il s'agit principalement des salariés amenés à conduire des véhicules ou à manipuler des machines ou des produits dangereux (*Circ. DRT 15 mars 1983*). Ce recours doit en outre être assorti de garanties pour les salariés concernés, qui doivent pouvoir demander une contre-expertise et contester le résultat du test, ou

exiger la présence d'un tiers comme témoin (*Cass. soc.*, 22 mai 2002, n° 99-45.878 P).

REMARQUE

Pour le Conseil d'Etat, la possibilité de recourir à une contre-expertise n'est pas obligatoire dès lors que les dispositions du règlement intérieur n'ont pour objet que de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse, et non de permettre à l'employeur de faire constater une éventuelle faute disciplinaire au moyen d'un contrôle de l'alcoolémie (*CE*, 9 oct. 1987, n° 72.220).

Conditions de réalisation

Les contrôles d'alcoolémie n'ont pas obligatoirement à être effectués par le médecin du travail. Ils peuvent l'être par toute personne ou organisme désigné par l'employeur (*Rép. Min. n° 1177, JO Ass. nat. 10 nov. 1997, p. 3964*).

Ils peuvent être réalisés à tout moment, dès lors que le salarié se trouve à la disposition de l'employeur : lors de la prise de poste, durant l'exécution du travail ou à la fin de la journée de travail (*Cass. soc.*, 24 févr. 2004, n° 01-47.000 P).

En principe, les contrôles sont réalisés dans l'entreprise. Ils peuvent toutefois être effectués ailleurs si cela se justifie par des raisons techniques ne permettant pas qu'ils soient faits sur le lieu de travail (*Cass. soc.*, 31 mars 2015, n° 13-25.436 P). En l'espèce, un contrôle d'alcoolémie a été réalisé dans les locaux de la gendarmerie, où le salarié avait été conduit par son supérieur hiérarchique, en raison de l'absence d'éthylotest en état de marche dans l'entreprise.

Importance du règlement intérieur

Si l'entreprise est dotée d'un règlement intérieur, les conditions de recours ainsi que les modalités de réalisation des tests d'alcoolémie doivent y figurer, en particulier si l'employeur envisage des sanctions en cas de résultat positif (*Cass. soc.*, 22 mai 2002, n° 99-45.878 P). En l'absence de règlement intérieur, une note de service peut suffire, dès lors que le contrôle envisagé est justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché.

REMARQUE

L'action en contestation des conditions de recours par l'employeur à un contrôle de la consommation de boissons alcoolisées par les salariés, aussi bien pendant le temps de travail qu'avant d'avoir pris leur poste, tend à défendre un intérêt collectif et non individuel. Les dispositions du règlement intérieur peuvent donc

être directement contestées en justice par un syndicat sur le fondement de l'article L. 2132-3 du Code du travail (Cass. soc., 3 févr. 2016, n° 14-22.218).

Obligation de se soumettre au contrôle

Sous réserve que l'ensemble des conditions précitées soient réunies, le salarié ne peut refuser de se soumettre au contrôle. Un refus constitue une faute pouvant justifier une sanction (Cass. soc., 24 févr. 2004, n° 01-47.000 P).

Conséquences d'un test positif

Le Conseil d'État semble privilégier une approche préventive du recours à l'éthylotest. Il considère en effet que la soumission à l'épreuve de l'alcootest prévue par le règlement intérieur ne peut avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, et non de permettre à l'employeur de faire constater par ce moyen une éventuelle faute disciplinaire (CE, 9 oct. 1987, n° 72.220; CE, 12 nov. 1990, n° 96.721).

À NOTER

Il n'est pas certain que cette ancienne jurisprudence du Conseil d'État soit encore d'actualité aujourd'hui. Le juge administratif admet désormais que des tests de dépistage de drogues puissent conduire l'employeur à sanctionner les salariés positifs (CE, 5 déc. 2016, n° 394.178, voir n° 23 de ce Point spécial).

Il est donc possible que cette solution soit étendue aux contrôles d'alcoolémie.

La Cour de cassation admet en revanche qu'un alcootest positif puisse être utilisé comme mode de preuve à l'appui d'une sanction (Cass. soc., 22 mai 2002, n° 99-45.878 P).

Face à un salarié dans l'incapacité de réaliser sa prestation de travail, l'employeur doit, avant de mettre en action son pouvoir disciplinaire, prendre les mesures nécessaires pour prévenir la réalisation de tout risque. Il convient donc en priorité d'écarter l'intéressé de son poste afin d'éviter tout risque pour sa sécurité et celle des autres salariés. Il doit alors soit le laisser se reposer dans les locaux de l'entreprise, le temps que les effets de l'alcool s'estompent, soit le faire raccompagner à son domicile. Il ne peut évidemment pas lui demander de rentrer seul chez lui : il manquerait alors à son obligation de sécurité.

◆ **Éthylotest et véhicules professionnels**

Un décret du 28 février 2012 (D. n° 2012-284, JO 1^{er} mars) fixait l'obligation pour tout conducteur d'un véhicule terrestre à moteur de posséder un

éthylotest, non usagé, disponible immédiatement (C. route, art. R. 234-7 ancien). La non-présentation de cet équipement était punie de l'amende prévue pour les contraventions de première classe, soit 38 euros au plus (C. route, art. R. 233-1 ancien). Il était possible de déduire de cette obligation que l'employeur devait équiper d'éthylotests l'ensemble des véhicules utilisés à des fins professionnelles.

Un décret du 28 février 2013 (D. n° 2013-180, JO 1^{er} mars) a supprimé l'amende prévue par le Code de la route, tandis qu'un décret du 18 mai 2020 (D. n° 2020-605, JO 21 mai) a finalement supprimé l'obligation même de posséder un éthylotest dans un véhicule terrestre à moteur.

Pour autant, un employeur prudent devrait continuer à mettre des éthylotests à disposition des salariés amenés à réaliser des déplacements professionnels. Sans que cela soit imposé par le Code de la route, une telle mesure pourrait s'intégrer utilement dans la politique de prévention des risques liés à l'alcool.

Les entreprises de transport de personnes sont soumises à des règles spécifiques : depuis le 1^{er} septembre 2015, elles doivent obligatoirement équiper les autocars affectés à un transport en commun de personnes d'un dispositif d'éthylotest antidémarrage (Arr 2 juill. 1982, art. 70 bis mod. par arr. 24 juill. 2015, JO 7 août).

19 - SANCTION DES SALARIÉS ALCOOLISÉS

◆ **Distinguer l'alcoolisme de l'ivresse**

Dès lors que la consommation d'alcool ou la réalisation d'une prestation de travail en état d'ébriété sont interdites (voir n° 17 de ce Point spécial), l'employeur peut sanctionner le salarié en état d'ivresse. Il peut même le licencier si les circonstances le justifient.

En revanche, l'employeur ne peut en aucun cas se fonder sur l'alcoolisme, réel ou supposé, d'un salarié pour le sanctionner ou le licencier. En effet, l'alcoolisme renvoie à l'état de santé du salarié. Une sanction disciplinaire fondée sur ce motif serait discriminatoire et donc nulle (C. trav., art. L. 1132-1 et s.).

◆ **Comment apprécier la gravité de la faute du salarié ?**

Pour apprécier la gravité de la faute du salarié en état d'ivresse, l'employeur (ou le juge en cas de contentieux) doit tenir compte des circonstances, et en

particulier des fonctions occupées par le salarié, de son niveau hiérarchique, de son ancienneté, du fait qu'il s'agisse ou non d'une récidive, et enfin le cas échéant, de la tolérance habituelle de l'employeur en la matière.

Fonctions du salarié

L'employeur (ou le juge) tient compte des fonctions du salarié, lorsque l'ébriété représente un danger pour lui ou pour ses collègues. Est ainsi justifiée la sanction, en cas d'ivresse ou de consommation d'alcool :

- du conducteur d'un véhicule de transport en commun (*Cass. soc.*, 24 janv. 1991, n° 88-45.022) ;
- d'un déménageur (*Cass. soc.*, 10 juin 1997, n° 94-42.388) ;
- d'un salarié affecté à une machine dangereuse (*Cass. soc.*, 21 juill. 1981, n° 79-42.077) ;
- d'un convoyeur de fonds qui, pour l'exercice de sa mission, porte une arme à feu (*Cass. soc.*, 14 juin 1994, n° 92-43.390) ;
- d'un salarié d'un établissement classé Seveso ayant consommé de l'alcool, même de manière exceptionnelle (*Cass. soc.*, 7 déc. 2016, n° 15-24.565).

Niveau hiérarchique

L'employeur peut tenir compte du niveau hiérarchique du salarié pour décider ou non de le sanctionner. Ainsi, dès lors qu'un contremaître se doit de donner l'exemple et que la consommation d'alcool sur les lieux de travail est interdite dans l'entreprise, son ébriété sur le lieu et pendant le temps de travail justifie son licenciement pour faute grave (*Cass. soc.*, 25 janv. 1995, n° 93-41.819). Il en va de même pour le directeur d'agence qui se trouve régulièrement sur son lieu de travail en état d'ivresse après le déjeuner, son comportement étant de nature à ternir durablement l'image de l'entreprise (*Cass. soc.*, 9 févr. 2012, n° 10-19.496).

Ancienneté du salarié

L'ancienneté du salarié n'est pas une circonstance atténuante lorsqu'il est affecté à des travaux dangereux. Au contraire, elle est précisément de nature à lui conférer une conscience accrue du danger lié à la consommation d'alcool (*Cass. soc.*, 26 juin 2012, n° 11-12.884). Rappelons d'ailleurs que le salarié est tenu à une obligation de protéger sa sécurité et celle de ses collègues (*C. trav.*, art. L. 4122-1).

Dans les autres cas, en revanche, le juge pourra se fonder sur l'ancienneté du salarié pour considérer que l'intéressé ayant consommé de l'alcool ne

devait pas être licencié (*Cass. soc.*, 13 janv. 2016, n° 14-21.396 ; voir aussi *Cass. soc.*, 16 déc. 2009, n° 08-44.984).

Récidive

Le juge recherche aussi si le salarié a déjà fait l'objet d'une sanction, en particulier pour des faits similaires (*Cass. soc.*, 6 oct. 1998, n° 96-42.290 ; *Cass. soc.*, 22 oct. 2003, n° 01-41.321 ; *Cass. soc.*, 16 janv. 2019, n° 17-16.328). Le licenciement peut ne pas être justifié pour un salarié en état d'ébriété ayant une grande ancienneté dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire antérieure (*Cass. soc.*, 11 mars 1998, n° 96-40.063 ; *Cass. soc.*, 13 janv. 2016, n° 14-21.396).

Tolérance de l'employeur

Par ailleurs, la tolérance de l'employeur pour des faits similaires peut conduire le juge à écarter la faute grave du salarié. En effet, si un état d'ivresse réitéré constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, il n'est pas de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, dès lors que cette situation a été longuement tolérée par l'employeur et que ce dernier n'a pas mis en garde le salarié préalablement à son licenciement (*Cass. soc.*, 22 févr. 1995, n° 93-43.331).

Dans le même sens, une faible consommation d'alcool, dans une entreprise où l'employeur admet à de nombreuses occasions (fête des rois, réunions de fin d'année, anniversaires...) l'introduction et la consommation d'alcool ne constitue pas une faute grave (*Cass. soc.*, 20 juin 2012, n° 11-19.914).

Exemples

N'est pas justifié le licenciement pour faute d'un salarié :

- qui a été en état d'ivresse à une seule reprise, ce comportement étant constitutif d'un manquement aux règles de discipline mais ne pouvant faire l'objet d'un licenciement qu'en cas de récidive (*Cass. soc.*, 16 janv. 2019, n° 17-16.328) ;
- surpris avec ses collègues avec un verre de pastis à la main dans les vestiaires dix minutes avant la fin de la journée de travail, et qui n'avait fait l'objet d'aucune remarque en treize ans de présence dans l'entreprise (*Cass. soc.*, 24 févr. 2004, n° 02-40.290) ;
- qui a bu pendant son temps de pause un verre d'alcool offert par une société prestataire de services dans les locaux qui lui étaient réservés (*Cass. soc.*, 18 déc. 2002, n° 00-46.190) ;

– accusé d'avoir bu une bière sur le lieu de travail, à une unique occasion (*Cass. soc.*, 9 oct. 2001, n° 99-42.204 P).

En revanche, constitue une faute grave :

– le fait pour un salarié de persister, en dépit de plusieurs avertissements, dans des habitudes d'intempérance qui mettent en danger la sécurité des autres salariés (*Cass. soc.*, 22 oct. 2003, n° 01-41.321) ;

– l'abus de boissons alcoolisées au cours d'une réunion professionnelle entraînant un comportement agressif d'un salarié déjà sanctionné pour intempérance sur les lieux de travail (*Cass. soc.*, 6 oct. 1998, n° 96-42.290) ;

– les violences inexcusables d'un salarié en état d'ébriété, certes en dehors du temps de travail mais dans l'entreprise, en violation du règlement intérieur (*Cass. soc.*, 28 mars 2000, n° 97-43.823 P) ;

– le fait pour une salariée, chargée de l'accueil et du standard, sentant l'alcool, d'avoir des difficultés à conserver son équilibre, d'avoir sur son lieu de travail, au vu de tous, refusé avec grossièreté d'assumer ses tâches et d'avoir eu dans le bureau de sa supérieure hiérarchique une attitude insultante (*Cass. soc.*, 10 nov. 2010, n° 08-44.661) ;

– le fait pour un salarié en état d'ébriété d'agresser un salarié chargé par l'employeur de le reconduire à son hôtel, de s'emparer du véhicule mis à la disposition de ce dernier et de provoquer un accident mortel de la circulation (*Cass. soc.*, 29 avr. 2009, n° 07-42.294) ;

– le fait de conduire en excès de vitesse et sous l'emprise de l'alcool alors qu'un stagiaire est présent dans le véhicule (*Cass. soc.*, 3 déc. 2014, n° 13-23.995) ;

– la conduite d'un véhicule de transports en commun par un salarié alcoolisé (*Cass. soc.*, 24 janv. 1991, n° 88-45.022).

La conduite en état d'ivresse n'est cependant pas nécessairement constitutive d'une faute grave. En ce sens, le salarié au volant malgré la consommation d'alcool, mais qui s'arrête rapidement de conduire dès lors qu'il se sent incapable de poursuivre sa route, ne commet pas une faute grave, lorsqu'il n'avait jamais eu un tel comportement en onze ans passés dans l'entreprise (*Cass. soc.*, 26 oct. 2017, n° 15-28.674).

◆ Importance du règlement intérieur

Si les cas de recours et les modalités de mise en œuvre du contrôle d'alcoolémie, ou les sanctions prévues en cas de consommation d'alcool sont prévus par le règlement intérieur, l'employeur doit impérativement respecter ces dispositions s'il souhaite sanctionner le salarié. Ainsi, un contrôle d'al-

coolémie réalisé sans respecter la procédure prévue par le règlement intérieur ne peut justifier un licenciement (*Cass. soc.*, 18 févr. 2016, n° 14-23.149). Par ailleurs, si les formalités de dépôt et de publicité du règlement intérieur (dépôt au greffe du conseil de prud'hommes et affichage) n'ont pas été respectées, les dispositions relatives à l'alcootest ne sont pas non plus applicables. L'employeur ne peut alors se fonder sur un tel test pour licencier le salarié (*Cass. soc.*, 4 nov. 2015, n° 14-18.573).

◆ Suspension du permis de conduire et licenciement

Un retrait de permis de conduire consécutif à des infractions commises en dehors de l'exécution du contrat de travail ne peut pas, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, même s'il est lié à une conduite en état d'ivresse (*Cass. soc.*, 3 mai 2011, n° 09-67.464 P ; *Cass. soc.*, 15 avr. 2016, n° 15-12.533).

Un licenciement peut cependant être envisagé lorsque le salarié, affecté à la conduite de véhicules automobiles, n'est plus en mesure de réaliser sa prestation de travail et cause un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise (*Cass. soc.*, 19 mars 2008, n° 06-45.212 ; *Cass. soc.*, 1^{er} avr. 2009, n° 08-42.071).

L'employeur doit donc faire preuve de vigilance quant au motif invoqué dans la lettre de licenciement. Par exemple, si un chauffeur routier voit son permis suspendu pour avoir conduit en état d'ivresse en dehors des heures de travail, le licenciement ne peut pas être prononcé pour faute grave, quand bien même cette suspension rendrait impossible la réalisation de sa prestation de travail par le salarié. En effet, « un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail » (*Cass. soc.*, 24 oct. 2018, n° 17-16.099). Ainsi le juge, lorsque le licenciement est prononcé pour un motif disciplinaire, n'a « pas à rechercher si le comportement du salarié avait occasionné un trouble objectif au sein de l'entreprise ». En l'espèce, le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse.

LES STUPÉFIANTS AU TRAVAIL

20 - LA CONSOMMATION DE DROGUES EST-ELLE UN RISQUE PROFESSIONNEL ?

La consommation de drogues altère les capacités de discernement du consommateur et peut modifier son comportement. La réalisation du travail par le salarié peut être dégradée ponctuellement par une consommation sur le lieu de travail mais également, à plus long terme, par des pratiques addictives dans le cadre de la vie personnelle. Le salarié sous l'emprise de stupéfiants devient potentiellement une source de danger pour lui-même, ses collègues, les tiers et/ou les biens de l'entreprise.

Au regard des risques, immédiats et à long terme, inhérents à l'usage de drogues dans un contexte professionnel, cette consommation doit logiquement être envisagée comme un risque professionnel et être intégrée à la politique de prévention.

21 - INTERDICTION DE L'USAGE DE DROGUES

L'usage (*C. santé pub.*, art. L. 3421-1) mais aussi la détention, le transport, l'offre, la cession ou l'acquisition de drogue (*C. pén.*, art. 222-37) sont sanctionnés pénalement. Cette interdiction générale trouve logiquement à s'appliquer dans le cadre du travail. L'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants est puni d'un an d'emprisonnement et de 3 750 euros d'amende (*C. santé pub.*, art. L. 3421-1).

En outre, le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicites de stupéfiants sont punis de dix ans d'emprisonnement et de 7 500 000 euros d'amende (*C. pén.*, art. 222-37). Ces sanctions s'appliquent à l'ensemble des justiciables, salariés ou non. Il est toutefois intéressant de noter que la sanction est parfois plus lourde lorsque l'usage de stupéfiants intervient dans le cadre du travail. Ainsi, si l'infraction liée à l'usage illicite de drogues « commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, ou par le personnel d'une entreprise de transport routier, ferroviaire, maritime ou aérien, de marchandises ou de voyageurs exerçant des fonctions mettant en cause la sécurité du transport [...], les peines sont portées à cinq ans

d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende » (*C. santé pub.*, art. L. 3421-1).

Si elle n'est pas spécifiquement énoncée par le Code du travail, une interdiction de consommer des stupéfiants s'applique évidemment aux salariés. On peut légitimement penser que l'interdiction du Code du travail « de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse » (*C. trav.*, art. R. 4228-1) peut être invoquée à l'égard des personnes dont le comportement est altéré par l'usage de produits illicites.

Le Code pénal, en sanctionnant « le fait de faciliter, par quelque moyen que ce soit, l'usage illicite de stupéfiants » (*C. pén.*, art. 222-37) semble en outre imposer à un employeur de ne pas rester passif et tolérant à l'égard de salariés qui introduiraient de telles substances sur le lieu de travail.

Dans le silence des textes, il appartient à l'employeur de préciser dans le règlement intérieur, ou à défaut dans une note de service, les modalités de mise en œuvre de l'interdiction d'entrer dans les locaux de l'entreprise sous l'emprise de stupéfiants, de les introduire ou de les consommer sur les lieux de travail. Le règlement intérieur peut notamment déterminer :

- les conditions dans lesquelles des fouilles peuvent être réalisées ;
- les modalités de dépistage (*voir n° 23 de ce Point spécial*).

Les substances classées comme stupéfiants sont énumérées par un arrêté en date du 22 février 1990, régulièrement mis à jour. On y retrouve le cannabis, la cocaïne, l'héroïne, les amphétamines et une grande variété de plantes, substances et molécules.

22 - OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

Comme pour l'alcool, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir la consommation de drogues sur le lieu de travail et pour faire cesser une consommation avérée. Il doit aussi limiter l'exposition des salariés à des organisations et des conditions de travail pathogènes, qui peuvent être à l'origine de l'usage de drogues.

Dans certaines situations, le respect de cette obligation peut passer par l'utilisation, sous conditions, de tests de dépistage de stupéfiants.

À NOTER

Organismes de prévention concernant l'usage de drogues :

- Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives : www.drogues.gouv.fr
- Drogues info service : www.drogues-info-service.fr ;
tél : 0 800 23 13 13
- Écoute Cannabis : 0980 980 940
- Association Addictions France : www.addictions-france.org
- Santé Publique France : www.santepubliquefrance.fr ;
tél : 01 41 79 67 00
- Institut de recherche et d'enseignement des maladies addictives : www.irema.net ; tél : 01 42 40 68 00

23 - DÉPISTAGE DE STUPÉFIANTS**◆ Conditions de recours***Justification et proportionnalité*

Le recours à des dispositifs de dépistage de stupéfiants ne doit pas être systématique. La soumission de l'ensemble du personnel de l'entreprise à ces tests porterait une atteinte disproportionnée au respect de la vie privée des salariés.

La problématique de la protection des droits et libertés des salariés est encore plus forte concernant le dépistage de drogues que pour l'alcool, puisque le dépistage de stupéfiants suppose le prélèvement de salive et, donc d'ADN. Le recours à des tests salivaires doit donc être justifié par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché, à savoir prévenir ou faire cesser une situation dangereuse.

Personnes concernées

Selon le comité consultatif national d'éthique pour les sciences de la vie et de la santé (CCNE) et la DGT, un test salivaire ne peut être réalisé qu'auprès des salariés occupés à un « poste de sûreté et de sécurité » (avis CCNE n° 114, 19 mai 2011 ; *Guide pratique : « Repères pour une politique de prévention des risques liés à la consommation de drogues en milieu professionnel »*, La Documentation française, janv. 2012). Il s'agit des postes :

- où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance, peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui ;
 - nécessitant un haut degré de vigilance permanent.
- Ces pratiques addictives ne concernent pas la majorité des salariés et, surtout, la majorité des postes de travail ne comportent aucun risque particulier, même pour des salariés manquant de lucidité.

Si un conducteur d'engins de chantier et un employé administratif ont consommé du cannabis avant de se rendre au travail, le risque d'accident sera plus élevé pour le premier que pour le second. Tout au plus, l'employé administratif verra sa productivité décliner, ce dont l'employeur pourra tenir compte sur le terrain d'un manquement aux obligations contractuelles ou d'une insuffisance professionnelle, sans avoir à recourir à un test de dépistage.

Conditions de forme

En outre, pour que le test puisse être réalisé :

- il doit être prévu par le règlement intérieur ;
 - le salarié doit avoir été préalablement informé qu'il pourra faire l'objet d'un tel contrôle et des justifications de ce contrôle ;
 - une contre-expertise doit être possible en raison du risque de « faux positifs » et de « faux négatifs ».
- Il est également recommandé de prévoir la présence d'un tiers.

Avis du comité social et économique

Pour la Cour de cassation, un dispositif ayant pour objet de contrôler l'activité de salariés « en les exposant à des sanctions disciplinaires dépendant du résultat de tests de dépistage de stupéfiants effectués sans intervention médicale » constitue « un projet important de nature à affecter les conditions de travail » de ces salariés (*Cass. soc.*, 8 févr. 2012, n° 11-10.382 P).

L'employeur doit soumettre un tel projet au comité social et économique (*C. trav.*, art. L. 2312-8), qui pourra le cas échéant faire appel à un expert (*C. trav.*, art. L. 2315-94, 2°) afin d'analyser ses conséquences potentielles.

Exemple de test valable

Le Conseil d'État a validé le recours à des tests de dépistage dans une entreprise de travaux publics. Le règlement intérieur de cette dernière interdisait la distribution et la consommation de drogues dans l'entreprise, de même que le fait de se rendre au travail sous l'emprise de telles substances. En outre, il octroyait à la direction la possibilité d'organiser des contrôles aléatoires afin de vérifier que certains salariés n'étaient pas sous l'emprise d'alcool et/ou de drogue. Ces tests ne concernaient que les salariés affectés à des postes « hypersensibles drogue et alcool », identifiés par l'employeur en collaboration avec le médecin du travail et les représentants du personnel (*CE*, 5 déc. 2016, n° 394.178).

◆ Conditions de réalisation

Personne en charge du contrôle

Contrairement à l'éthylotest, la détection de stupéfiants suppose aujourd'hui un prélèvement de salive, et donc d'un échantillon d'ADN.

L'arrêté du 11 juin 2013 (NOR : AFSP1315018A, JO 15 juin) déterminait la liste des tests, recueils et traitements de signaux biologiques qui ne constituaient pas un examen de biologie médicale, et les personnes pouvant les réaliser. Cet arrêté ne faisant aucune mention des tests de dépistage de drogues, le doute planait quand à leur nature et les personnes en charge du prélèvement.

Selon le Conseil national de l'ordre des médecins, ce type de prélèvement ne peut incomber aux médecins du travail, car « en aucun cas les obligations du médecin du travail ne peuvent résulter du règlement intérieur d'une entreprise » (Avis du Dr. Legmann, Président du Conseil National de l'Ordre des Médecins, à la demande de la CFE-CGC, 3 sept. 2012) :

Le Conseil d'État a décidé que ces tests pouvaient, sous conditions, être réalisés par l'employeur ou un supérieur hiérarchique. En effet, selon la Haute juridiction administrative :

– un test de dépistage en entreprise « n'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, sa mise en œuvre ne requiert pas l'intervention d'un médecin du travail » ;

– « aucune autre règle ni aucun principe ne réservent le recueil d'un échantillon de salive à une profession médicale ».

L'arrêté précité du 11 juin 2013 avait, entre temps, été annulé par le Conseil d'État pour excès de pouvoir, pour n'avoir pas été soumis à une commission de professionnels (CE, 8 avr. 2015, n° 37/1236).

L'employeur et le supérieur hiérarchique désigné peuvent donc conduire ces tests, mais ils sont tenus au secret professionnel sur le résultat (CE, 5 déc. 2016, n° 394.178). Dans la même affaire, la cour administrative d'appel de Marseille avait préalablement exclu que ces tests puissent être pratiqués et leurs résultats interprétés par un supérieur hiérarchique (CAA Marseille, 21 août 2015, n° 14MA02413).

En résumé, le test de dépistage peut donc être réalisé :

– soit directement par l'employeur, sous réserve de respecter l'ensemble des conditions précitées ;

– soit par le médecin du travail lors d'une visite médicale, s'il accepte de réaliser un tel test. L'employeur ne peut pas l'exiger du médecin du travail, mais il peut organiser une visite médicale du salarié auprès de ce dernier (C. trav., art. R. 4624-34).

Moment et lieu du test

Le test peut être réalisé soit lors d'une visite médicale, soit de manière inopinée, à la prise de poste, durant l'exécution du travail ou en fin de journée de travail.

Par analogie avec les contrôles d'alcoolémie, les tests n'ont pas obligatoirement à être effectués sur le lieu de travail. Ils peuvent également être réalisés en dehors de l'entreprise pour des raisons techniques ne permettant pas qu'ils soient réalisés sur le lieu de travail (voir n° 18 de ce Point spécial).

◆ Conséquences d'un test positif

En s'appuyant sur le contenu de l'article L. 4121-1 du Code du travail relatif à la prévention des risques professionnels, le Conseil d'État considère qu'en l'absence d'une autre méthode qui permettrait d'établir directement l'incidence d'une consommation de drogue sur l'aptitude à effectuer une tâche, l'employeur est fondé à contrôler les salariés affectés à des postes dits « hypersensibles drogue et alcool » et à sanctionner ceux des contrôles qui se révéleraient positifs (CE, 5 déc. 2016, n° 394.178).

REMARQUE

Avant cette décision, les juges du fond considéraient qu'un employeur ne pouvait sanctionner un salarié dont un test salivaire s'était révélé positif. Dès lors que seul un médecin pouvait connaître et interpréter les résultats d'un test salivaire, admettre que l'employeur puisse prononcer une sanction portait atteinte au secret médical (CAA Marseille, 21 août 2015, n° 14MA02413). Le fait que le Conseil d'État autorise l'employeur à procéder au dépistage permet de sanctionner les salariés en cas de tests positifs.

Sans nécessairement procéder à une sanction, car un salarié drogué peut aussi être un salarié en difficulté dans l'entreprise, ces tests peuvent conduire l'employeur à prendre des mesures de prévention : mise à l'écart du poste de travail, accompagnement, discussion sur les difficultés liées au travail...

À NOTER

Face à un salarié qui paraît être sous l'effet de drogue et qui n'est plus en mesure d'assurer son travail en toute sécurité, l'INRS recommande :

- aux autres salariés d'alerter l'employeur ;
- le retrait de la personne de toute activité dangereuse ;
- de faire appel au sauveteur secouriste du travail et/ou à des secours extérieurs (Tél. : 15, 18 ou 112) ;
- de demander un avis médical. En effet, un trouble du comportement et/ou de vigilance peut être dû à un

problème de santé (hypoglycémie, accident vasculaire cérébral...) associé ou non à une consommation de substance psychoactive ;

- de préparer le retour du salarié : examen par le médecin du travail des informations factuelles fournies par l'employeur. Ce dernier pourra solliciter une visite du salarié auprès du médecin du travail à son retour ;

- de respecter la vie privée du travailleur et de s'abstenir de tout jugement de valeur sur son comportement. L'employeur ne peut exiger du salarié aucune information relevant du secret médical.

Voir le site internet de l'INRS : <https://www.inrs.fr/risques/addictions/prevenir-risques.html>

24 - SANCTION DES USAGERS DE DROGUES

◆ Consommation de drogues sur le lieu de travail

L'employeur peut sanctionner un salarié qui introduit ou consomme de la drogue dans l'entreprise, même s'il s'agit d'un fait isolé. Un salarié peut être licencié pour faute grave :

- au motif qu'il a été surpris en train de fumer un joint dans la salle de pause fumeurs de l'entreprise (*Cass. soc.*, 1^{er} juill. 2008, n° 07-40.053 P ; voir aussi : *Cass. soc.*, 9 avr. 2015, n° 14-13.900) ;

- pour avoir vendu des produits stupéfiants dans l'entreprise (*Cass. soc.*, 27 oct. 2009, n° 08-40.958).

L'employeur doit être en mesure de prouver les faits allégués. Ainsi, lorsqu'un prétendu trafic de drogues n'est pas établi, la faute grave ne peut être retenue (*Cass. soc.*, 17 oct. 2018, n° 17-21.431).

Néanmoins, et comme pour n'importe quelle sanction, celle-ci doit être proportionnée à la faute et l'employeur doit tenir compte des circonstances.

◆ Consommation de drogues en dehors de l'entreprise

Si le salarié se présente au travail sous l'emprise de stupéfiants, l'employeur peut envisager une sanc-

tion au regard des fonctions occupées, si le salarié manque à une obligation découlant de son contrat de travail. Est en ce sens justifié le licenciement pour faute grave d'un steward ayant consommé des drogues dures lors d'une escale entre deux vols et étant toujours sous l'influence de celles-ci à sa reprise de fonction (*Cass. soc.*, 27 mars 2012, n° 10-19.915).

Par ailleurs, le comportement fautif d'un salarié pendant le temps de travail trouvant son origine dans la consommation de drogue justifie une sanction. L'employeur doit s'appuyer sur des faits professionnels objectifs et non sur des agissements relevant de la vie personnelle du salarié : des absences fréquentes non justifiées, une baisse de la qualité du travail, un comportement agressif...

Enfin, l'employeur ne peut sanctionner un salarié pour un fait relevant de sa vie privée que dans l'hypothèse où ce fait constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. Un salarié qui, en raison de faits commis sur son temps de repos, a été condamné pour détention et consommation de drogue et s'est fait retirer son permis de conduire ne peut être licencié pour faute grave. Il n'était constaté, dans cette affaire, aucun manquement du salarié à ses obligations contractuelles ni circonstances précises constituant un danger pour le personnel de l'entreprise (*Cass. soc.*, 6 avr. 2011, n° 10-14.209).

Dans le même sens, ne peut être licencié pour faute grave un salarié qui, après un accident de trajet durant lequel il était possiblement sous l'emprise de stupéfiants (cet élément de fait avait finalement été écarté par les juges du fond), a été déclaré coupable du chef d'homicide involontaire pour s'être déporté sur la voie de gauche et avoir percuté un véhicule. Le fait qu'il soit chauffeur routier n'était pas suffisant pour caractériser un manquement aux obligations liées à son contrat de travail, dès lors que cet accident avait eu lieu en dehors du temps de travail (*Cass. soc.*, 20 déc. 2017, n° 16-14.179). ■

Les autres formes d'addictions en milieu professionnel

L'addiction se caractérise principalement par une dépendance. Or les dépendances peuvent être nombreuses en milieu professionnel. Les salariés peuvent en effet développer des pratiques addictives autres que celles présentées dans ce *Point spécial* :

- des pratiques addictives liées à l'utilisation de substances psychoactives légales;
- des problèmes comportementaux au travail liés à une dépendance au travail lui-même ou à certains de ses aspects.

Le "dopage" au travail

Pour être performants au travail, certains salariés peuvent abuser de produits dont l'utilisation n'est pas (ou est peu) encadrée par la loi mais qui peuvent avoir, à long terme, des effets néfastes sur la santé. Ainsi, ils consomment de façon excessive du café, du ginseng, et des boissons énergisantes afin de stimuler leur productivité. Ces produits ne sont pas aussi dangereux que le tabac, l'alcool ou les drogues. Cependant, une utilisation excessive peut avoir des effets néfastes sur la santé des salariés (troubles du sommeil, nervosité, tachycardie...).

Les médicaments pour mieux « supporter » le travail

Plus inquiétante est l'utilisation régulière de médicaments, principalement les anxiolytiques et les somnifères, pour mieux supporter des conditions de travail difficiles. Ces médicaments ont un impact délétère sur les capacités cognitives et la mémoire. Il est donc important pour l'employeur de mettre en œuvre des mesures de prévention primaire, d'amélioration des conditions de travail, afin de ne pas favoriser la consommation de telles substances.

L'addiction au travail

Les salariés peuvent également développer une dépendance au travail lui-même, et exercer leur activité professionnelle de façon obsessionnelle. Outre des risques évidents sur la santé physique et mentale liés à l'excès de travail, ces pratiques génèrent d'importantes difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle, lorsque les salariés travaillent le matin au réveil, le soir, la nuit, pendant les week-ends et les congés.

L'employeur peut agir à différents niveaux pour limiter ces comportements et protéger la santé des travailleurs :

- il peut réguler la charge de travail, c'est-à-dire agir sur la prescription des tâches et sur les moyens à la disposition des salariés afin de s'assurer que le travail peut être réalisé dans de bonnes conditions, en respectant une durée raisonnable de travail;
 - il peut identifier les travailleurs les plus acharnés et les empêcher d'accomplir un nombre d'heures supplémentaires trop important, en mettant en œuvre son pouvoir de direction. Le salarié qui réalise des heures supplémentaires malgré une interdiction expresse pourrait être sanctionné. L'obligation de sécurité dont il a la charge empêche l'employeur de laisser un salarié travailler trop au détriment de sa santé et de sa sécurité;
 - pour les travailleurs utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre de leur travail, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures nécessaires pour qu'ils puissent exercer leur droit à la déconnexion. Ces mesures peuvent, le cas échéant, être prévues dans le cadre de la négociation obligatoire sur la qualité de vie au travail (*C. trav., art. L. 2242-17*).
- Des mesures techniques (fermeture des serveurs, interdiction d'envoyer des courriels en dehors des heures de travail) peuvent être envisagées, mais il convient également de se concentrer sur les causes de l'hyperconnexion. Des actions de régulation de la charge de travail sont, en ce sens, indispensables pour ne pas inciter le salarié à se connecter en soirée ou le week-end.

30^e édition
*Comprendre simplement
le droit du travail
d'aujourd'hui*

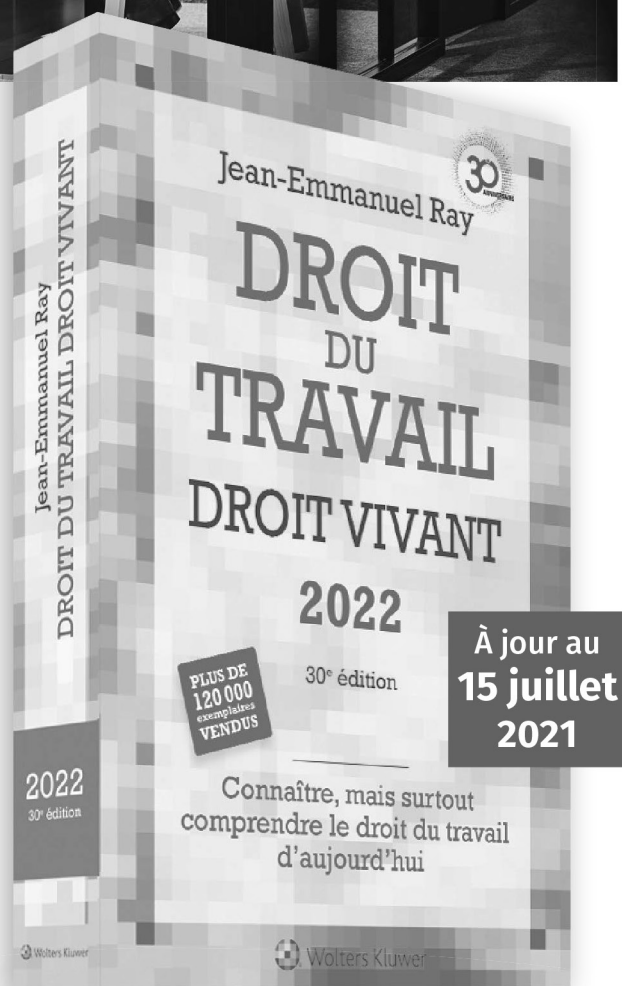
Plus de 120 000 exemplaires vendus !

Dans un style vivant, avec de multiples exemples concrets, l'auteur vous invite à suivre la vie professionnelle d'un salarié.

Accessible au non-spécialiste, cette 30^{ème} édition **veut faire connaître, mais surtout comprendre de l'intérieur, cette matière passionnante qu'est le droit du travail d'aujourd'hui.**

Consacré à la relation individuelle (embauche, exécution, ruptures) puis aux rapports collectifs de travail, cet ouvrage intègre les derniers textes légaux et les évolutions jurisprudentielles les plus récentes, notamment :

- Le télétravail
- La rupture d'essai, le forfait-jours
- Le harcèlement managérial, l'astreinte sur portable
- La rupture conventionnelle homologuée, la démission
- Le rôle du CSE en cas de licenciements économiques...



Les risques psychosociaux

A – B

ACCIDENT DU TRAVAIL	12, 13, 18, 38, 39, 52, p. 52, 113
AGISSEMENTS SEXISTES	81, 89, 92 et s., 97, 98
ALERTE (droit d')	
– du comité social et économique	12, 52, 95
– du salarié	10, p. 44
BURN OUT	4, 19, 46

C

CHARGE DE TRAVAIL	2, 4, 21, 28, 32, 36, 50, 55, 113
COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE	12, 25, 52, 95
CONDITIONS DE TRAVAIL	12, 46
CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE	74, 102
COURRIEL	31, 32, 61, 71, 86, 110, 113
CRISE CARDIAQUE	39

D

DÉCONNEXION (droit à la)	27, 28, 32, 34
DÉFINITION	1 et s.
DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	46
DÉMISSION	18, 49, 73, 102
DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE	p. 21
DIGNITÉ	2, 46, 89
DISCRIMINATION	5, 77, p. 63, 93, 105
DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES	7, 22
DREETS	14
DROIT DE RETRAIT	10, p. 44

E – F

ENNUI AU TRAVAIL	4, 18, 46
ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL	4, 10
ÉVALUATION DES RISQUES	7, 16, 19, 20, 22, 35, 112
ÉVALUATION DES SALARIÉS	5
EXPERTISE	12, 17, 52, 114
FAUTE INEXCUSABLE	38, 39
FORMATION AUX RISQUES	6, 8, 21, 50, 92, 93, 113

H

HARCÈLEMENT MORAL	
– abus de pouvoir	47, 78
– accident du travail	p. 52

– définition	41 et s.
– droit de retrait	p. 44
– employeur (réaction de l')	53 et s.
– exemples	47, 48
– harcèlement sexuel (lien avec le)	p. 60
– indemnisation	64 et s.
– preuve	60 et s.
– prévention	49 et s.
– protection	56 et s.
– rupture du contrat par le salarié	70 et s.
– sanctions	55, 76 et s.

HARCÈLEMENT SEXUEL

– abus de pouvoir	97, 104, 106
– définition	80, 85
– harcèlement moral (lien avec le)	p. 60
– indemnisation	100
– preuve	99
– prévention	92 et s.
– protection	98 et s.
– réaction de l'employeur	96 et s.
– rupture du contrat par le salarié	101 et s.
– sanctions	97, 104 et s.

I – L

INAPTITUDE	5, 58, 69, 98
INDEMNISATION	38 et s., 64 et s., 100
INSPECTION DU TRAVAIL	7, 13, 14, 52, 94, 95
ISOLEMENT (du salarié)	33, 34, 37
LICENCIEMENT	5, 39, 58, 67, 88, 97

M – N

MALADIE PROFESSIONNELLE	1, 12, 38, 40, 52, 62
MÉDECIN DU TRAVAIL	10, 11, 12, 43, 46, 54, 94
MÉDIATION	54, 96
MÉTHODES DE GESTION	43, 48
NUIRE (intention de)	44, 85
NUMÉRIQUE	12, 29 et s., 52

O

OBLIGATION DE SÉCURITÉ	
– de l'employeur	5, 49, 65, 92, p. 63, 97, 113
– du salarié	9
OIT (convention de l')	p. 70
OUTRAGE SEXISTE	82, 107, 108

P

PRÉVENTION	
– comité social et économique	12, 52, 95
– Dreets	14
– employeur	5 et s., 49 et s., 92 et s., 113
– inspection du travail	13, 52, 95
– méthodologie	16 et s.
– services de santé au travail	11, 52, 95
PRISE D'ACTE	6, 72, 101, 116

Q – R

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (accord)	26 et s.
QUESTIONNAIRE	19
RÉSILIATION JUDICIAIRE	6, 71, 101, 116
RÉTROGRADATION	39, 46, 47, 99
RISQUE GRAVE	12, 52, 114
RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE	75, 103

S

SANTÉ (promotion de la)	24
SERVICES DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL	7, 11, p. 21, 52, 95
SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL	11, 52, 95
SOUFFRANCE (au travail)	2 et s.
STAGIAIRE	42, 56, 83, 86, 93, 94, 98
STRESS	2, 3, 4, 18, 19, 21, 46
SUICIDE	12, 39, 48, p. 52, 111
SYNDICATS (action en justice des)	68, 100

T – V

TÉLÉTRAVAIL	11, 33 et s.
VIOLENCE ET INCIVILITÉ AU TRAVAIL	
– accident du travail	113
– convention de l'OIT	p. 70
– définition	109
– exemples d'incivilité	110
– prévention	112, 113, 114, 116
– rupture du contrat par le salarié	116
– sanction disciplinaire	115

POINT SPÉCIAL : L'ENTREPRISE ET LES ADDICTIONS

A – D

ALCOOL

- interdiction 17, 18
- règlement intérieur 17, 18, 19
- restriction 2, 17
- risques 1, 16
- sanctions 19

ACCIDENT DE TRAJET 10, 24

ACCIDENT DU TRAVAIL 10

ALCOOTEST 18, 19

COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE
4, 5, 13, 14, 23

DÉMISSION 14

DÉPISTAGE DE STUPÉFIANTS
4, 5, 18, 23**F – P**

FAUTE INEXCUSABLE 10, 18

FORMATION 2, 4

FOUILLE 17, 21

INAPTITUDE 16, p. 80

INFORMATION 2, 4, 14

INSPECTION DU TRAVAIL 13, 15

IVRESSE 17, 18, 19, 21

MÉDECIN DU TRAVAIL 7, 14, 23

OBLIGATION DE SÉCURITÉ
2, 10, 12, 14, 18

POT D'ENTREPRISE 2, 18

PRÉVENTION 2, 4, 12, 14, 18, 23

PRISE D'ACTE 14

R – SRÈGLEMENT INTÉRIEUR
9, 13, 15, 17, 18, 19, 21, 23RESPONSABILITÉ PÉNALE
(de l'employeur) 11, 14, 18SANCTION DISCIPLINAIRE
9, 15, 17, 18, 19, 23, 24SERVICES DE PRÉVENTION
ET DE SANTÉ AU TRAVAIL 6

SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

4, 6, 14, 18

STUPÉFIANTS

- dépistage 23
- interdiction 21
- règlement intérieur 21, 23
- risques 1, 20
- sanctions 21, 24

T – V

TABAC

- emplacements réservés 14
- interdiction 5, 9, 13, 14
- règlement intérieur 13, 15
- risques 1, 12, 14, 23
- sanctions 15
- signalisation 14

TABAGISME PASSIF 2, 3, 12, 13, 14

VAPOTAGE 13, 14, 15



9 782371 482098



LAMYLINE, c'est être PRÊTS pour gagner en efficacité!

Des contenus juridiques actualisés **100% en ligne** :

- 16 domaines du droit couverts
- 12 000 modèles d'actes et formules prêts à l'emploi
- La documentation officielle **la plus complète du marché**
- Une veille juridique en continu issue d'**Actualités du droit**



Un moteur de recherche **pertinent** et des fonctionnalités qui répondent à vos pratiques :

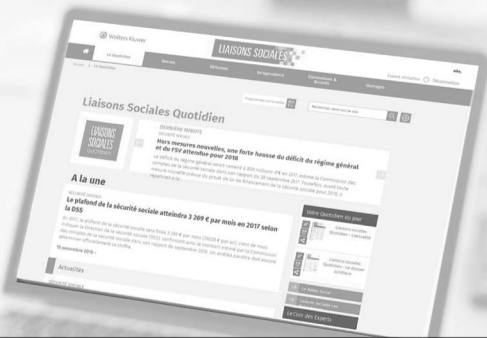
- La recherche intuitive grâce à l'**auto-suggestion**
- Le **versionning** de la législation et suivi de l'affaire
- L'**analyse prédictive**
- Un système de **veille personnalisable**



Pour en savoir plus et tester
gratuitement Lamyline

.fr

liaisons-sociales.fr
le 1^{er} site d'actualités en
continu pour toutes vos
questions quotidiennes
et vos réflexions
stratégiques !



Profitez de 15 jours
d'essai gratuit



Pour vous
liaisons-sociales.fr, c'est :



L'ACTUALITÉ RH
ET SOCIALE
EN TEMPS RÉEL

Retrouvez chaque jour,
et en avant-première,
les actualités RH qui vous
concernent. Nourrissez vos
connaissances et confortez
vos décisions avec des articles
publiés au fil de la journée.



DE L'EXPERTISE JURIDIQUE
ET DES CONSEILS
OPÉRATIONNELS

Enrichissez vos politiques RH
grâce au meilleur des analyses
et des conseils de nos spécia-
listes Lamy et Liaisons Sociales.
Une question ?
Trouvez la réponse dans
les fiches questions/réponses et
les dossiers thématiques.



TOUTE LA LÉGISLATION
RH ET SOCIALE
D'UN SIMPLE CLIC

Accédez facilement à toute
la documentation officielle sur les
RH et aux textes intégraux : droit
social, Code du travail, Code de
la sécurité sociale, conventions
collectives. Vous avez les bons
repères pour prendre la bonne
décision.

