



ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

médecine du travail

Question écrite n° 58247

Texte de la question

M. Guillaume Larrivé appelle l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social sur la responsabilité de l'employeur dans le cadre de risques psychosociaux. D'après l'article L. 4624-3 du code du travail, lorsque le médecin du travail constate un risque pour un salarié, il doit avertir l'employeur par le biais d'un écrit motivé et circonstancié, où il propose des mesures visant à protéger le salarié de ce risque. Elles doivent être alors mises en œuvre par l'employeur, qui, s'il les refuse doit exposer par écrit les raisons de ce refus. Cependant, il semble que les risques psychosociaux signalés par la médecine du travail sont difficiles à relier par un lien de causalité direct à l'emploi des salariés. En outre, si la médecine du travail préconise des mesures pour prévenir ces risques psychosociaux, elle n'indique pas qui en particulier doit se voir appliquer ces solutions. En conséquence, il est malaisé pour les entreprises de se soumettre aux préconisations médicales. Il lui demande donc si, au vu de ces facteurs, la responsabilité de l'employeur peut être engagée, soit s'il ne remédie pas à des risques psychosociaux qui ne peuvent être prouvés dus au travail, soit s'il n'y remédie pas faute de connaître l'identité de ceux qui en souffrent.

Texte de la réponse

Le cadre législatif actuel inscrit la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans l'obligation générale de prévention des risques professionnels. Depuis la loi prise en application de la directive du Conseil du 12 juin 1989 (98/391/CEE) concernant la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a complété la législation existante sur deux points qui contribuent à rendre plus précise l'obligation de prendre en compte les RPS au même titre que tous les autres risques professionnels. D'une part, elle précise que la responsabilité de l'employeur concerne la prévention de la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise (articles L. 4121-1 à 5 du code du travail). D'autre part, elle introduit dans le code du travail de nouveaux articles qui définissent et sanctionnent le harcèlement moral (articles L. 1152-1 à L. 1152-6 du code du travail), les harcèlements moral et sexuel ayant également été redéfinis dans la loi n° 2012-954 du 6 août 2012. De par son rôle préventif tel qu'il est défini à l'article L. 4622-3 du code du travail, le médecin du travail peut, lorsqu'il constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, proposer par écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver (article L. 4622-4 du code du travail). Ce rôle d'alerte confié au médecin du travail revêt dans la plupart des cas un caractère collectif, dans la mesure où, par définition, un risque professionnel existe pour un ensemble de travailleurs, sauf cas particuliers (par exemple un travailleur isolé sur son poste de travail). Les mesures préconisées, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, peuvent ainsi relever d'actions de prévention des risques professionnels, d'actions d'information et de formation et d'actions conduisant à mettre en place une organisation et des moyens adaptés. Si les RPS signalés par le médecin du travail sont jugés difficiles à relier au travail et à ses conditions d'exercice, l'enjeu de l'évaluation des RPS est précisément d'identifier les facteurs de RPS sur lesquels l'employeur peut agir. A ce titre, un collège d'expertise, formé en 2008 à la suite d'une demande du ministre chargé du travail, a conduit des travaux à partir de revues

de littérature rendant compte d'études scientifiques qui établissent une corrélation entre des facteurs de risques, ayant notamment trait à l'organisation et aux relations de travail, et des atteintes à la santé physique et mentale. Le rapport de ce collège d'expertise de composition pluridisciplinaire, remis en avril 2011, classifie les facteurs de RPS autour de six axes : l'intensité du travail et le temps de travail, les exigences émotionnelles, l'autonomie insuffisante, la mauvaise qualité des rapports sociaux, les conflits de valeur, et l'insécurité de la situation de travail. Cette classification est reprise par les derniers outils opérationnels de prévention des RPS mis à disposition de l'entreprise par les pouvoirs publics et les préventeurs institutionnels : - une rubrique du site gouvernemental « www.travailler-mieux.gouv.fr » propose aux petites entreprises des repères et des outils méthodologiques pour les aider à mieux appréhender les RPS et à les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels. - l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail a mis à disposition des entreprises de plus grande taille le kit méthodologique « prendre en compte les risques psychosociaux dans le document unique », qui permet aux entreprises de progresser étape par étape dans la démarche de prévention des RPS. - l'institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail (INRS) a également publié une brochure contenant des repères méthodologiques et un outil pratique, « RPS-DU », pour repérer et évaluer les facteurs de risques psychosociaux et les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques.

Données clés

Auteur : [M. Guillaume Larrivé](#)

Circonscription : Yonne (1^{re} circonscription) - Les Républicains

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 58247

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, emploi et dialogue social

Ministère attributaire : Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

Date(s) clé(e)s

Question publiée au JO le : [24 juin 2014](#), page 5143

Réponse publiée au JO le : [10 février 2015](#), page 963