

Mes droits, j'y ai droit !

Les risques psychosociaux au travail

Ce que sont les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) désignent l'ensemble des situations de travail susceptibles d'altérer la santé physique et mentale des salarié-es. Ils ne relèvent pas de fragilités individuelles mais trouvent leur origine dans l'organisation du travail. Ils peuvent notamment résulter d'une surcharge de travail, de sous-effectifs, d'objectifs irréalistes, d'horaires imprévisibles, d'une perte de sens, de formes de management autoritaires, d'un isolement professionnel ou encore de la précarité de l'emploi. Leur prévention constitue une obligation légale pour l'employeur et un enjeu majeur de santé au travail.

L'obligation de protection de l'employeur

L'employeur est tenu d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des salarié-es, conformément à l'article L4121-1 du Code du travail. Cette obligation implique la mise en œuvre d'actions de prévention, d'information et de formation, ainsi que l'adaptation de l'organisation du travail et des moyens aux situations réelles d'activité. L'article L4121-2 précise que le travail doit être adapté à l'humain, que les risques doivent être combattus à la source et que la prévention doit être planifiée en tenant compte de l'organisation du travail, des relations sociales et des conditions de travail. Les risques psychosociaux doivent être évalués et intégrés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, conformément à l'article R4121-1 du Code du travail.

Travail prescrit et travail réel

Le travail prescrit correspond à ce qui est demandé officiellement par l'employeur à travers les objectifs, les procédures, les consignes, les outils et les horaires. Le travail réel correspond à ce que les salarié-es réalisent effectivement pour faire face aux contraintes du quotidien, aux imprévus et aux moyens parfois insuffisants. L'écart entre ces deux dimensions du travail permet souvent de mettre en évidence une intensification de la charge de travail, un manque de ressources, des contradictions dans les consignes ou encore une perte d'autonomie. Cet écart constitue un facteur central de dégradation des conditions de travail et de la santé.

Les principaux facteurs de risques psychosociaux

Les risques psychosociaux trouvent leurs causes dans l'organisation du travail et dans les conditions d'exercice de l'activité professionnelle. Les principaux facteurs identifiés sont :

- L'intensité et la surcharge de travail ;
- Les horaires atypiques ou imprévisibles ;
- Les exigences émotionnelles ;

- Le manque d'autonomie ;
- Les relations de travail dégradées ;
- Le harcèlement moral ;
- Les conflits de valeurs ;
- L'insécurité liée à l'emploi et aux restructurations. L'article L1152-1 du Code du travail interdit tout agissement répété de harcèlement moral ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité ou à la santé physique et mentale des salarié-es.

Les conséquences des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux peuvent entraîner des conséquences importantes sur la santé des salarié-es. Ils peuvent se traduire par du stress chronique, de l'anxiété, des troubles du sommeil, une fatigue physique et mentale persistante, des douleurs, des troubles musculo-squelettiques, un épuisement professionnel, voire des états dépressifs, des addictions ou un isolement social. Dans les situations les plus graves, des idées suicidaires peuvent apparaître. Pour faire face, les salarié-es peuvent parfois développer des mécanismes d'adaptation comme le surinvestissement, le déni de la souffrance ou encore une accélération permanente du rythme de travail. Ces situations ont également des effets sur le collectif de travail et sur l'organisation. Elles peuvent conduire à une augmentation de l'absentéisme, du turnover, des accidents du travail, des erreurs professionnelles, des tensions internes et à une dégradation générale du climat social.

Les différents styles de management

Certaines formes de management contribuent à aggraver les risques psychosociaux lorsqu'elles reposent sur un contrôle permanent, un micro-management ou une pression individuelle constante centrée uniquement sur les objectifs de performance. À l'inverse, un management respectueux des salarié-es et du travail réel permet de renforcer l'autonomie, de soutenir les collectifs de travail, de favoriser l'expression professionnelle et de contribuer à la prévention des risques.

Les droits des salarié-es et du Comité social et économique

Face à une situation de danger grave pour leur santé physique ou mentale, les salarié-es disposent d'un droit de retrait, conformément à l'article L4131-1 du Code du travail. Le-la salarié-e peut quitter une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent sans avoir besoin de l'autorisation de l'employeur. Les membres du Comité social et économique (CSE)



Mes droits, j'y ai droit !

peuvent exercer un droit d'alerte, conformément à l'article L4131-2 du Code du travail, lorsqu'ils constatent ou sont informés d'une situation présentant un danger grave et imminent pour la santé des salarié-es. Dans ce cadre :

- L'employeur doit être alerté immédiatement ;
- Une enquête doit être menée sans délai ;
- Le CSE peut être réuni en urgence ;
- L'inspection du travail et la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) peuvent être saisies.

⚠ Accident du travail et faute inexcusable

L'article L411-1 du Code de la sécurité sociale définit l'accident du travail comme tout « accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ». Les atteintes psychiques peuvent être reconnues comme accident du travail lorsqu'un fait précis et daté en est à l'origine. Lorsque les atteintes à la santé sont liées aux conditions de travail sans événement unique identifiable, elles peuvent relever du régime des maladies professionnelles, y compris hors tableau, dans le cadre du dispositif complémentaire. L'article L452-1 du Code de la sécurité sociale prévoit que la responsabilité de l'employeur peut être engagée au titre de la faute inexcusable lorsqu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger le salarié.

🚨 Les bons réflexes en cas de souffrance au travail

Il est essentiel de ne jamais rester isolé face à une situation de souffrance au travail. Les salarié-es peuvent se tourner vers les

représentant-es du personnel, les organisations syndicales, la médecine du travail, l'inspection du travail ou les services de prévention. Il est également important de conserver les échanges et les preuves, de tracer les alertes, de signaler les situations au CSE, de solliciter la médecine du travail et de mobiliser, lorsque cela est nécessaire, le droit d'alerte ou le droit de retrait.

➡ BON À SAVOIR

Les RPS peuvent être reconnus comme accident du travail ou comme maladie professionnelle, y compris hors tableau, lorsque le lien avec le travail est établi. L'employeur ne peut pas ignorer une situation de souffrance dès lors qu'il en a connaissance. Son obligation de sécurité demeure pleine et entière et son inaction peut engager sa responsabilité, notamment au titre de la faute inexcusable. Même en l'absence d'accident déclaré, les dispositifs d'alerte et de retrait peuvent être mobilisés dès lors qu'un danger grave et imminent pour la santé physique ou mentale est identifié ou raisonnablement suspecté.

✊ Défendre la santé au travail

Les RPS ne sont pas une fatalité. Ils résultent de choix d'organisation du travail et peuvent être prévenus par des décisions concrètes. Prévenir les RPS suppose de garantir des effectifs suffisants, des moyens adaptés, des organisations de travail soutenables et des conditions de travail respectueuses de la santé des salarié-es.

LE SOCIOMÈTRE DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE QUALITÉ

- sens du travail
- autonomie
- charge de travail adaptée et effectifs suffisants
- reconnaissance
- ambiance de travail agréable
- déconnexion réelle
- télétravail satisfaisant

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL HOSTILE

- interrogation sur le sens du travail
- pression et contrôle hiérarchiques
- augmentation du volume de travail
- pas de prise en compte du temps de travail
- manque de reconnaissance
- relations interprofessionnelles dégradées
- openspace ou flexible
- difficultés à se déconnecter
- télétravail en mode dégradé

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL DE RUPTURE

- perte de sens du travail
- subordination exacerbée, corvéabilité
- charge de travail sur ou sous dimensionnée
- dépassement généralisé du temps de travail et travail gris
- aucune reconnaissance
- reproches incessants, humiliations, isolement
- impossibilité de se déconnecter
- télétravail subi en mode très dégradé

