

# Stress au travail



Par Jacques Perotto  
Avocat Associés,  
Cabinet Alérion

Faire prendre conscience du problème, mieux le comprendre et le détecter, tel est l'objet de l'Accord national interprofessionnel sur le stress au travail qui vient d'être conclu par les partenaires sociaux. Explications...

**L**e 2 juillet dernier, les partenaires sociaux sont parvenues à un accord sur le stress au travail <sup>(1)</sup>. Celui-ci permet de transposer l'accord européen du 8 octobre 2004 sur le même thème <sup>(2)</sup> et vise à sensibiliser les employeurs ainsi que les salariés et leurs représentants sur le phénomène du stress.

Cet accord propose, à l'instar de l'accord européen, plutôt qu'une définition, une description du stress au travail à l'aide de quelques indicateurs permettant d'en identifier les causes. Ainsi est-il fait référence à des pressions prolongées ou répétées exercées sur le salarié.

La composante individuelle a été relativisée pour donner une place plus importante à l'organisation et aux process de travail comme éléments potentiellement déclencheur de stress. L'accord évoque enfin les conditions dans lesquelles la responsabilité de l'employeur serait susceptible d'être engagée, à défaut de mise en œuvre des mesures de prévention, d'élimination et/ou de réduction du stress au travail. L'ensemble des organisations syndicales patronales et salariales ont signé cet accord.

## Champ d'application de l'accord

### Champ élargi

L'accord précise que le stress est un phénomène susceptible de concerner tous les travailleurs,

quel que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité ou encore le type de contrat liant le travailleur <sup>(3)</sup>. Au-delà de son application aux personnes, l'accord relève que, si certains secteurs d'activité sont plus propices au développement du stress au travail, ce phénomène affecte aussi bien les grandes que les petites structures.

### Application aux collaborateurs mis à disposition

Les dispositions de l'accord sont censées s'appliquer aux salariés intérimaires et aux personnels mis à disposition, ce que l'accord européen ne prévoyait pas.

Au regard du principe d'égalité de traitement, il n'est pas anormal de faire bénéficier les intérimaires ou les salariés mis à disposition d'un dispositif conventionnel susceptible de leur apporter une protection en matière de stress au travail s'ils sont soumis à des conditions de travail semblables à celles des autres salariés de l'entreprise, et ce alors même qu'ils ne sont juridiquement pas salariés de l'entreprise dans laquelle ils exercent leurs fonctions.

Le stress étant un facteur de risque en matière de sécurité et de santé au travail, l'entreprise utilisatrice se doit de veiller à ce que l'intérimaire qu'elle emploie le temps de sa mission puisse bénéficier d'un environnement de travail sain <sup>(4)</sup>. Pour les salariés mis à disposition, l'article L. 8232-1 du Code du travail met également à

Alérion est un cabinet d'affaires pluridisciplinaire ouvert sur le monde qui partage l'esprit d'entreprise de ses clients.

Cabinet Alérion  
137, rue de l'Université  
75007 Paris  
Tél. : 01 58 56 97 00  
[www.alerionavocats.com](http://www.alerionavocats.com)  
[paris@alerionavocats.com](mailto:paris@alerionavocats.com)

(1) ANI, 2 juill. 2008 sur le stress au travail, *Liaison Sociales Quotidien*, 4 août 2008, n° 175/2008. (2) Accord-cadre européen du 8 octobre 2004, sur le stress au travail ; [http://ec.europa.eu/index\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/index_fr.htm). (3) Introduction de l'accord. (4) C. trav., art. L. 1251-21 : « Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail. Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait : 1° A la durée du travail ; 2° Au travail de nuit ; 3° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés ; 4° A la santé et la sécurité au travail ; [...] ».

la charge du chef d'entreprise une obligation similaire à celle qui lui incombe à l'égard de ses propres salariés au regard des prescriptions relatives à la santé et à la sécurité.

### Absence d'amalgame avec la violence au travail

Les partenaires sociaux ont entendu exclure du champ d'application de l'accord la question du harcèlement et de la violence au travail, tout en reconnaissant que ceux-ci sont des facteurs de stress <sup>(5)</sup>. L'objectif est en effet de réaffirmer clairement la distinction entre les actes de harcèlement ou de violence au travail, résultant le plus souvent de comportements intentionnels, et le stress au travail qui naît, quant à lui, des organisations du travail ou de l'intensification des tâches. Ce rappel n'est pas inutile, compte tenu de la confusion parfois volontairement entretenue à l'égard de ces notions dans le cadre de contentieux visant à mettre en cause la responsabilité de l'employeur.

### Objectif de l'accord

Si l'un des objectifs de l'accord interprofessionnel était de transposer l'accord européen du 8 octobre 2004, sa vocation première est d'améliorer la santé et la sécurité au travail par un traitement des causes du stress et ainsi d'améliorer non seulement la situation de chaque salarié, mais également celle des entreprises qui doivent être en mesure de récolter les bénéfices économiques qui en découlent.

Cet objectif passe par la sensibilisation et la prévention face au problème du stress au travail. Cette prise de conscience doit être favorisée par l'identification d'indicateurs de stress, ceci afin de permettre la détection, la prévention et/ou l'éradication de ce phénomène par une meil-

leure information et formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

### Définition du stress

La complexité du phénomène, ainsi que les enjeux qui y sont liés, n'a pas permis d'arriver à un consensus entre les partenaires sociaux sur la définition du stress. Il en va de même de l'accord européen qui se contente également de procéder à une description du phénomène.

C'est donc la description faite par l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail qui a été reprise pour expliquer ce qu'est le stress : « *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* » <sup>(6)</sup>.

L'accord européen donne une définition un peu différente en décrivant le phénomène comme « *un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux et qui résulte du fait que les individus se sentent incapables à combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant* » <sup>(7)</sup>.

### Exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses

Les descriptions précitées, si elles ne sont pas identiques, s'accordent pour reconnaître que l'individu est soumis à un stress lorsqu'il éprouve des difficultés sérieuses face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

### Phénomène à géométrie variable

L'accord interprofessionnel reconnaît également que l'appréciation du phénomène de ■ ■ ■

<sup>(5)</sup> Point n° 4 de l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008. <sup>(6)</sup> Point n° 3 de l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008. <sup>(7)</sup> Point n° 3 de l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004 sur le stress du travail.

stress peut varier selon les individus et les situations.

A l'instar de l'accord européen, les partenaires sociaux ont admis que le stress pouvait avoir un caractère subjectif en reconnaissant que « *différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à des moments différents de sa vie, réagir différemment à des situations similaires* », ce qui rend la tâche de l'employeur encore plus complexe quant à son obligation de prévention et de gestion du phénomène <sup>(8)</sup>.

En effet, il est des obligations qui ne sont guère douteuses, en matière de sécurité au travail par exemple, lorsqu'il s'agit de faire respecter une réglementation en matière de produits dangereux <sup>(9)</sup>. Il en est autrement en matière de risque psychosociaux où la multiplicité des facteurs susceptibles d'intervenir dans un même temps brouille le lien plus aussi évident entre les causes et les effets. Ainsi, là où normalement les mêmes causes produisent les mêmes effets, une même cause en matière de stress au travail ne produira pas forcément les mêmes effets selon l'individu concerné et le moment.

### Origines diverses du stress

L'accord interprofessionnel prend soin également de noter que le stress peut avoir deux origines :

- *une origine extérieure au milieu du travail.* L'accord indique que l'employeur, même s'il n'est pas directement tenu de résoudre ce type de problème, se doit d'assister le salarié et de l'aider à surmonter la situation ;
- *une origine dans le travail.* L'accord envisage le stress au travail non simplement comme un problème de santé individuelle, mais également comme un phénomène lié à l'organisation et l'environnement de travail eux-mêmes <sup>(10)</sup>.

L'immixtion de la sphère privée dans le milieu professionnel rend incontestablement plus complexe le diagnostic que doit opérer l'employeur. Une telle immixtion ne va-t-elle pas à l'encontre d'autres principes de droit du travail encore plus sacrés tels que le droit du salarié au respect de sa vie privée, y compris sur son lieu de travail <sup>(11)</sup> ?

Cette reconnaissance officielle de l'hétérogénéité des situations et la manière d'appréhender le stress au travail pouvaient laisser penser que les partenaires sociaux n'évoqueraient pas d'emblée l'éventuelle responsabilité de l'employeur en cas de défaillance de sa part sur le sujet du stress au travail. Il semble qu'il n'en soit rien, puisque celui-ci engagera sa responsabilité s'il ne s'est pas acquitté de ses obligations sur ce sujet au regard du document d'évaluation des risques.

Pour aider toutefois les employeurs dans leur démarche, l'accord énumère plusieurs indicateurs du stress dans l'entreprise.

### Indicateurs de stress

L'accord interprofessionnel cite un certain nombre de signes susceptibles de révéler la présence de stress au travail, tels qu'un niveau d'absentéisme élevé, un niveau élevé de rotation du personnel, un taux de fréquence des accidents du travail... tout en relevant que l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement du travail, la communication et un certain nombre de facteurs subjectifs peuvent être facteurs de stress <sup>(12)</sup>.

Comme le décrit l'étude de l'INRS destinée à dépister les risques psychosociaux <sup>(13)</sup>, il existe des facteurs objectifs tels que, par exemple, les suicides ou tentatives de suicide au travail, qui constituent des révélateurs potentiels d'une

<sup>(8)</sup> Point n° 4 de l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008. <sup>(9)</sup> Exemple : les articles R. 4421-1 et suivants du Code du travail relatifs à la prévention des risques inhérents à l'exercice d'une activité pouvant conduire à exposer les travailleurs à des agents biologiques. <sup>(10)</sup> Point n° 3 de l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008. <sup>(11)</sup> C. trav., art. L. 1121-1. <sup>(12)</sup> Point n° 4 de l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008. <sup>(13)</sup> « Dépister les risques psychosociaux – Des indicateurs pour vous guider », déc. 2007.

situation à risque, même si attribuer un suicide au travail est toujours délicat compte tenu de la multiplicité des facteurs susceptibles d'entrer en jeu, notamment ceux tirés de la vie personnelle. Pour autant, l'utilisation de ces indicateurs ne doit pas être dévoyée. Les spécialistes des risques psychosociaux doivent pouvoir s'en servir dans un objectif de prévention et d'éradication. Mais certains indicateurs cités par l'INRS, tels que par exemple le tabagisme ou l'absentéisme, ne sont pas directement des révélateurs de situations de stress en entreprise.

Il ne faudrait pas alors que ces indicateurs, mis en œuvre dans le cadre de la politique de prévention des risques, soient utilisés à des fins exclusivement contentieuses contre l'employeur, par exemple en matière de harcèlement moral. Celui-ci se retrouverait alors pris dans un piège qu'il aurait de bonne foi contribué à se tendre à lui-même.

## Vers un accroissement de la responsabilité de l'employeur ?

### Dispositions de l'accord européen

L'accord européen sur le stress se dit non contraignant, même si des sanctions demeurent possibles :

- des mesures disciplinaires pour l'organisation syndicale signataire de l'accord communautaire, à l'encontre de celui de ses adhérents qui s'écarterait, en violation des statuts de ladite organisation, des termes de l'accord passé au plus haut niveau ;
- des actions en responsabilité civile délictuelle exercées contre l'adhérent indiscipliné par un tiers (salarié, par exemple) admis à se prévaloir (ce qui est loin d'être acquis) d'un accord européen auquel il est étranger.

L'accord ne reconnaît cependant pas le stress comme une maladie professionnelle en tant que telle. Seules les pathologies liées aux effets du stress peuvent éventuellement l'être.

### Dispositions de l'accord interprofessionnel

L'accord interprofessionnel fait quant à lui directement référence à la Directive cadre n° 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail et aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du Code du travail contraignant les employeurs à mettre en œuvre toutes les mesures pour assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des salariés.

Selon l'accord, cette obligation couvre les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. En ce sens, la lutte contre les causes et les conséquences du stress doit être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques par une politique en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés.

En conséquence, un lien certain est établi par les partenaires sociaux entre la mise en œuvre de ces mesures de prévention, notamment au travers de la procédure globale d'évaluation des risques, et la mise en jeu de la responsabilité de l'employeur en cas de carence, partielle ou totale, volontaire ou non, de sa part dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques.

Il est compréhensible qu'une telle relation de cause à effet soit confirmée dans le cadre de cet accord, le stress entrant bien dans la catégorie des risques à évaluer et devant, à ce titre, figurer dans le document unique d'évaluation des risques. L'absence de dispositions visant ■ ■ ■

à identifier les facteurs de stress et à diminuer, voire à éradiquer, les risques liés au stress devrait normalement permettre d'engager la responsabilité de l'employeur sur le fondement du non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité.

Toutefois, comme le précisait le rapport *Nasse et Légeron* dans son introduction en guise de mise en garde <sup>(14)</sup>, il n'y a aucun consensus sur l'identification des causes des risques psychosociaux, sur la mesure de leur occurrence et, *a fortiori*, sur le sens des actions qui pourraient être entreprises pour les prévenir, guérir ou réparer...

Dès lors sur quelle base, sur quels éléments matériels, un juge pourrait-il décider de la mise en cause de la responsabilité d'un employeur qui n'aura pas satisfait pleinement (les employeurs en sont-ils d'ailleurs tous capables ? En ont-ils seulement tous les moyens ?) à son obligation de mettre en œuvre un document d'évaluation des risques ?



L'accord interprofessionnel, qui ne manquera pas de faire l'objet d'un arrêté d'extension de la part du Ministre, atteindra sans nul doute l'objectif qu'il s'est fixé : celui d'une prise de conscience au sein des entreprises françaises que le stress n'est pas un phénomène anodin pour

la santé des salariés et qu'il est indispensable que tous les acteurs sociaux en soient convaincus pour permettre une meilleure appréhension du phénomène dans les entreprises afin d'en supprimer les effets négatifs par la mise en œuvre de politiques de prévention adéquates.

Est-ce qu'il était pour autant opportun de souligner au travers d'un tel texte les risques de mise en cause de la responsabilité des employeurs qui ne s'acquitteraient pleinement de leurs obligations en matière d'évaluation des risques liés au stress ? Ne fallait-il pas plutôt laisser les employeurs mener leur réflexion sur un sujet qui, on l'a vu, est complexe de par l'hétérogénéité de ses facteurs, sans qu'il ne soit brandi le spectre de la mise en cause de leur responsabilité qui pourra, sur ce sujet, même être pénale ?

Enfin, les entreprises françaises, et notamment les plus petites d'entre elles, disposent-elles des moyens matériels et financiers suffisants pour mettre en œuvre une véritable politique de prévention du stress qui nécessitera de longues études et sans doute l'intervention de consultants extérieurs pour identifier les causes de stress au travail tout en tenant compte des situations personnelles de chaque individu, comme le prévoit l'accord, et ainsi apporter toutes les actions correctives ? La tâche s'annonce plus complexe que ne pourrait le laisser penser l'Accord lui-même. ♦

(14) Rapport du 12 mars 2008 remis au Ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité : <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics>.