



**HAUTS-DE  
FRANCE**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# Pôle Juridique Soci@L'Info

**Aout 2021**



## LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Il découle de la conclusion d'un contrat de travail, l'obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité de ses employés.

De ce fait, l'employeur est tenu de protéger les salariés contre les risques professionnels dont les risques psychosociaux.

### Le contrat de travail est avant tout un contrat

Le contrat de travail est un acte juridique qui résulte d'un accord de volonté entre deux personnes, l'employeur et le salarié. Les parties sont libres de conclure le contrat et de déterminer le contenu. En pratique, le pouvoir de négociation du salarié est limité.

Le contrat va créer des obligations entre les parties. Il s'agit d'obligations réciproques que les parties vont s'obliger à respecter. En effet, le contrat tient lieu de loi à ceux qui l'ont fait et qui seront contraints de le négocier, le former et l'exécuter de bonne foi.

## **LES PRINCIPALES OBLIGATIONS**

### ➤ SALARIE

- Exécuter les missions pour lesquelles il a été engagé
- Obligation de loyauté et de confidentialité

### ➤ EMPLOYEUR

- Fournir du travail
- Verser la rémunération

## **LES OBLIGATIONS QUI EN DECOULENT**

**En vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu d'une obligation de santé et de sécurité**

### **L'intensité de cette obligation**

En 2002, la chambre sociale de la Cour de cassation a énoncé, dans une série d'arrêts, que l'employeur était tenu, en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, d'une obligation de sécurité de résultat.

Dès lors, la Haute Cour avait qualifié cette obligation comme étant de résultat.

Une obligation de résultat signifie que celui qui en est tenu doit nécessairement obtenir le résultat déterminé, à défaut, sa responsabilité est engagée.

**La notion d'obligation de sécurité de résultat a finalement été abandonnée.**

L'obligation de santé et de sécurité de résultat était une création des juges.

Le législateur s'était contenté de préciser que l'employeur était tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

A partir de 2015, la Cour de cassation est revenue sur sa position.

En affirmant que l'employeur ne manquait pas à son obligation de sécurité dès lors qu'il justifiait avoir pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

De sorte qu'il s'agit très clairement d'une obligation de moyen.

### **L'employeur doit mettre en œuvre les mesures suivantes :**

1°) Des actions de prévention des risques professionnels ; **dont les risques psychosociaux**

2°) Des actions d'information et de formation ;

3°) La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

## **Les risques psychosociaux**

### ➤ CAUSES

- Harcèlement
- Discrimination
- Violence
- Surcharge de travail

### ➤ IMPACTS

- Stress
- Epuisement professionnel (burn-out)
- Idées suicidaires
- Bore-out

### ➤ CONSEQUENCES

- Arrêt maladie
- Accident du travail
- Maladie professionnelle
- Suicide au travail

## **Les obligations de l'employeur vis-à-vis des risques psychosociaux**

- INFORMATION
- FORMATION
- EVALUATION DES RISQUES
- PREVENTION DES RISQUES

*« L'employeur (...) évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs (...).*

*Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.*

*A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. (...)*»

## **L'évaluation des risques psychosociaux**

### **Obligations de l'employeur**

L'employeur est obligé d'éviter et d'évaluer les risques professionnels, y compris psychosociaux, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Cette obligation est renforcée pour lutter contre le stress au travail, le harcèlement moral et la violence au travail.

L'employeur est tenu de retranscrire les risques identifiés lors de l'évaluation, dans un document unique, mis à la disposition des salariés.

L'évaluation doit comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise.

Ce document unique est mis à jour régulièrement, c'est-à-dire chaque année, ou en cas d'aménagement important dans l'entreprise ayant un impact sur les conditions de travail, et lorsque l'employeur est informé d'un changement impactant la sécurité au travail.

### **Obligations du travailleur**

Le salarié est obligé de se conformer aux directives de l'employeur.

Ce dernier doit, en fonction de sa formation et des possibilités, prendre soin de sa santé et de sa sécurité personnelle mais aussi de celles des autres personnes exposées à son travail.

Cette obligation ne doit entraîner aucun coût financier pour le salarié et ne permet, en aucun cas, de dédouaner l'employeur de ses responsabilités.

## **La prévention des risques psychosociaux**

L'objectif de l'évaluation des risques psychosociaux n'est pas simplement de justifier de l'existence d'un risque.

Le but est :

- D'éviter les risques ;
- De combattre les risques à la source ;
- D'adapter le travail à l'homme.

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour diminuer au maximum les risques psychosociaux dans l'entreprise.

### **Les mesures potentielles**

- Tenir compte de l'état d'évolution de l'aménagement des conditions de travail dans l'entreprise ;
- Planifier les actions de prévention en définissant des priorités à court terme et aussi à moyen terme ;
- Mettre en œuvre des actions de préventions sur 3 volets : technique, organisationnel et humain ;
- Donner des instructions claires, précises et complètes.

## **Formation et information des travailleurs**

L'employeur est tenu d'organiser et de dispenser une formation et une information compréhensibles aux travailleurs concernant les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

L'information et la formation, concernant la santé et la sécurité au travail, doivent être appropriées et être dispensées notamment dès l'embauche et pour tout changement de poste.

Elles constituent également un moyen de prévention des risques.

## **DROITS D'ALERTE ET DE RETRAIT**

Si le salarié est confronté à une 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, il est tenu d'alerter immédiatement son employeur.

Il peut se retirer de cette situation potentiellement dangereuse, sans être sanctionné, ni perdre son salaire.

L'exercice, par le salarié, de son droit de retrait, ne doit pas créer une situation de danger grave et imminent pour toute autre personne.

En cas de danger grave et imminent, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et leur indiquer qu'ils doivent arrêter leur activité et se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de leur travail.

## SOURCES

### Normes relatives aux contrats

Articles 1100 et suivants du Code civil

### Obligation de sécurité

De résultat - Cassation, 28 février 2002, n°99-18.389

De moyen - Cassation, 25 novembre 2015, n°14-24.444

### Mesures de protection mise en œuvre par l'employeur

Article L.4121-1 du Code du travail

### Obligation d'évaluation et de prévention des risques

Article L.4121-3 du Code du travail

### Document unique

Article R.4121-1 et suivants du Code du travail

### Infraction de défaut de DUER

Article R. 4741-1 du Code du travail

### Délit d'entrave

Article L. 4742-1 du Code du travail

### Obligation de formation et d'information

Article R.4141-1 et suivants du Code du travail

### Droits d'alerte et de retrait

Article L.4131-1 du Code du travail

Pôle Juridique  
[juridique@hdf.cfdt.fr](mailto:juridique@hdf.cfdt.fr)



cfdt:

POUR CHACUN  
POUR TOUS

