

# LA PREVENTION DES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

**Quelles responsabilités juridiques en jeu ?**

Présentation du mardi 25 juin 2013

Isabelle MONTAUT ARNAUD

Responsable du Pôle Juridique et Statutaire



**Quelle que soit la responsabilité envisagée, l'employeur - privé comme public- d'un travailleur victime de souffrance(s) au travail sera systématiquement la première personne vers laquelle le juge sera susceptible de se tourner.**

**En droit, de tels troubles sont sources de responsabilité(s). Les textes législatifs et réglementaires sont explicites sur ce point (I).**

**Toutefois, cette présomption de responsabilité de l'employeur n'est pas absolue. Il est des circonstances particulières qui mettent en évidence les responsabilités d'autres acteurs de la communauté de travail aux côtés, voire à la place, de l'employeur (II).**

**A cet égard, l'évocation de la situation bien spécifique du harcèlement moral peut éclairer sur un tel partage de responsabilités (III).**



**I. Un cadre législatif et réglementaire homogène inspiré du droit du travail**

**II. Les responsabilités administratives en jeu**

**III. Le cas du harcèlement moral**



# I. Un cadre législatif et réglementaire homogène inspiré du droit du travail

## 1. Les lois :

**Loi n 2002-73 du 17 janvier 2002** dite « loi de modernisation sociale » modifie les dispositions du Code du travail pour élargir l'obligation de sécurité à la notion de préservation non seulement de la santé physique mais également de la « santé mentale », pénalise les pratiques de harcèlement moral en introduisant le harcèlement dans le Code pénal (article 222-33-2) et dans le Code du travail (article L1152-1). Cette loi introduit, également, l'article 6 quinquies relatif au harcèlement dans la loi du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires.

**Loi n 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires –**

Article 23 : « **Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail** ». **Note** : *la notion de « santé » intègre la santé mentale même si le texte issu de la loi de 1983 n'a pas été modifié.*



## 2. Les décrets :

**CDG37**  
Centre de Gestion  
d'Indre-et-Loire

**Décret n 85-603 du 10 juin 1985** relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

Article 2-1 : « Les autorités territoriales **sont chargées de veiller** à la sécurité et à la protection de la santé **des agents placés sous leur autorité** ».

**Décret n 85-603 du 10 juin 1985** relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

Article 3. : « **En application de l'article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans les services des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er**, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail **et par les décrets pris pour leur application, ainsi que par l'article L.717-9 du code rural et de la pêche maritime[...]** ».

## 3. Le code du travail :

Article L 4121-1 Code du travail : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1 Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2 Des actions d'information et de formation ;
- 3 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 ».



## Article L 4121-2 Code du travail :

« L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1 Eviter les risques ;
- 2 Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3 Combattre les risques à la source ;
- 4 Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5 Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6 Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7 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, tels qu'ils sont définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1 ;
- 8 Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9 Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

#### 4. La réglementation communautaire (valeur supra nationale):

**Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989** concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail

**Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne –**  
Article 31 : « Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité.

Tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés ».



## II. Les responsabilités administratives en jeu

### Jurisprudence droit du travail :

Depuis les arrêts de la chambre sociale de la **Cour de cassation du 28 février 2002** dits « arrêts amiante », la haute juridiction a considéré qu' « *en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable [...], lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.* » (Cass. Soc., 28 février 2002, n 00-10.051, 99-21.555, 99-17.201, 99-17.221 et s, bull. n 81).



### III. Le cas du harcèlement moral

**Code du travail - Article L 1152-1** : « 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. »

**Code Pénal - Article 222-33-2** : « Le fait de harceler autrui par des agissements 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 € d'amende** ».



## Loi n 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

### Article 6 quinquies :

« Aucun fonctionnaire ne doit subir **les agissements répétés** de harcèlement moral qui ont **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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1 Le fait qu'il ait **subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral** visés au premier alinéa ;
- 2 Le fait qu'il ait **exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements** ;
- 3 Ou bien le fait qu'il ait **témoigné de tels agissements** ou qu'il les ait relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.

Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

## Décret n 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale :

Article 39 : « Le comité procède à **l'analyse des risques professionnels** dans les conditions définies par l'article L4612-2 du code du travail. Le comité contribue en outre à la **promotion de la prévention des risques professionnels** et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à l'article L4612-3 du code du travail. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le comité suggère toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre ».



## Un droit pour le fonctionnaire harcelé : la protection fonctionnelle des agents publics

### Loi n 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

Article 11 : « Les fonctionnaires bénéficient, **à l'occasion de leurs fonctions** et conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, d'une **protection organisée par la collectivité publique** qui les emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire au fonctionnaire.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est **tenue de protéger** les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté. La collectivité publique est **tenue d'accorder sa protection** au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires. »

## Une incompatibilité temporelle entre harcèlement moral et invocation du droit de retrait (décret n°85-603 précité)

Article 5-1.- Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente **un danger grave et imminent** pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique.

Il **peut se retirer** d'une telle situation.

L'autorité territoriale **prend les mesures et donne les instructions nécessaires** pour permettre aux agents, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail.

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'autorité territoriale ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

La détermination des missions de sécurité des personnes et des biens qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans le cadre de la sécurité civile et de la police municipale, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé des collectivités territoriales, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

**Décret n 85-603 du 10 juin 1985** relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

Article 2-1 : « Les autorités territoriales **sont chargées de** veiller à la sécurité et à la protection de la santé **des agents placés sous leur autorité** ».





Fonction Publique  
Territoriale

**CDG37**  
Centre de Gestion  
d'Indre-et-Loire

CDG37

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**

