

## 483 L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail : entre lumière et ombre

**POINTS CLÉS** ► L'accord conclu par les partenaires sociaux le 2 juillet 2008 sur le stress au travail transpose en droit français l'accord européen du 8 octobre 2004 sur ce sujet ► Il distingue le stress lié au travail produit notamment par le contenu et l'organisation du travail et le stress qui, tout en s'exprimant dans le cadre professionnel, trouve ses causes à l'extérieur de la relation de travail ► L'accord préconise une méthodologie d'action pour les entreprises dont les composantes sont directement inspirées de la directive européenne du 12 juin 1989

Pierre-Yves VERKINDT,  
professeur à l'université de Lille 2

**C**ONCLU le 2 juillet 2008 à l'issue de négociations ouvertes au printemps de la même année, l'accord national interprofessionnel sur le stress de travail s'inscrit au point de convergence de plusieurs influences qui traversent aujourd'hui le droit de la santé en milieu de travail. Certes, le stress en tant que tel « n'est pas une maladie » (ANI, 2 juill. 2008, pt 3 : V. *infra* 1516. – V. égal. L. Lerouge, *Le stress au travail objet d'un ANI : Semaine sociale Lamy*, 8 sept. 2008, p. 2) mais il peut, notamment lorsque les situations qui l'engendrent se prolongent, provoquer des atteintes graves, et dans certains cas fatales, à l'intégrité physique et mentale. Chacun sait que le stress n'est pas nécessairement professionnel et qu'il peut y être confronté dans sa vie la plus personnelle. Il n'en demeure pas moins que l'environnement physique et relationnel du travail, son organisation ou encore l'absence de reconnaissance voire le mépris social (A. Honneth, *La lutte pour la reconnaissance* [1992] : Cerf 2000) sont autant de causes de déséquilibres et de tensions dans le monde de l'entreprise et qu'il y aurait une foncière malhonnêteté à vouloir l'ignorer ou pire à enfermer la victime dans la spirale de la culpabilisation.

Si l'on estime que la résolution de la question posée par la montée en puissance des « risques psychosociaux » dans l'entreprise passe avant toute chose par la prise de conscience et la reconnaissance de la réalité du phénomène, alors l'accord du 2 juillet 2008 constitue une avancée. Sans doute sa nature le porte-t-elle à privilégier les déclarations de principe sur le souci d'une mise en œuvre pratique et l'on pourra regretter sur ce point avec Force Ouvrière qu'il n'instaure pas une obligation de négocier (FO a signé l'accord [communiqué, 2 sept. 2008] comme tous les partenaires sociaux tant du côté salarial que du côté patronal [communiqués CFDT et CGT, 11 et 12 sept. 2008]). Sur le rôle actuel et futur des accords nationaux interprofessionnels, V.J. Barthélémy, *Les accords nationaux interprofessionnels : Dr. soc.* 2008, p. 566).

Néanmoins, sa lecture replacée dans le contexte européen ainsi que son contenu donnent la mesure du chemin parcouru et... du

chemin qui reste à parcourir surtout si, par un jeu de miroir aux effets dévastateurs, on l'examine au prisme de l'échec des négociations sur la pénibilité constaté ce même été.

### 1. Influences croisées du droit européen, du droit français et des transformations des exigences en matière de protection de la santé

L'accord du 2 juillet 2008 intervient dans un contexte français que l'on ne peut ignorer mais aussi sur la toile de fond d'un droit européen dynamique.

L'impact du droit européen – qu'il s'agisse de la directive-cadre n° 89/391 du 12 juin 1989 (Cons. CE, dir. n° 89/391, 12 juin 1989 : JOCE n° L 183, 29 juin 1989, p. 1, mod. par PE et cons. UE, dir. n° 2007/30, 20 juin 2007 : JOUE n° L 165, 27 juin 2007, p. 21) et des directives particulières ultérieures ou de la jurisprudence de Cour de justice des Communautés européennes – sur le droit de la santé au travail n'est plus à démontrer (V. not., J.-Ph. Lhernould in *JSL* 2008, n° 239). C'est dans le droit européen que le droit français plonge ses racines, en tirant concepts et méthodes. Il suffit pour s'en convaincre de rapprocher le contenu de la quatrième partie du Code du travail sur « santé et sécurité au travail » des normes européennes en la matière (depuis 1991, la façon de penser la prévention en France est commandée par les politiques européennes en ce domaine, renforcées dans le cadre de la « stratégie communautaire sur la santé et la sécurité au travail » pour la période 2007-2012). Plus spécialement, les partenaires sociaux européens (CES, UNICE/UEAPME et CEEP) avaient signé un accord sur le stress au travail le 8 octobre 2004 sur la base des articles 138 et 139 du traité dont la structure et le contenu sont, à quelques réserves près, très similaires à ceux de l'accord de transposition du 2 juillet 2008 (V. *par ex.*, le pt 7 relatif à la mise en œuvre de l'accord et la place que l'accord français accorde aux instances de représentation du personnel et à la médecine du travail dont le rôle est réaffirmé).

Le contexte français de la transposition réalisée par l'accord du 2 juillet 2008 est à la fois politique, scientifique et juridique. Poli-

que parce que la montée en puissance du thème des « conditions de travail » s'est accompagnée de plusieurs faits gravissimes (suicides ou tentatives de suicide) dont les médias se sont fait l'écho. Cela faisait un moment que des scientifiques (Cf Ch. Dejours, *Travail, usure mentale* : Bayard, 2008 ; *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale* : Points Seuil, 2006. – D. Lhuillier, *Cliniques du travail* : Eres, 2006. – P. Légeron, *Le stress au travail* : O Jacob, 2003. – Adde, *Intensité et conditions de travail* : CEE, Quatre pages, juill. 2003. – *Sciences humaines, Malaise au travail*, n° 12, sept-nov. 2008) pointaient les dérives de certains modes d'organisation ou de gestion des ressources humaines construits sur un modèle fait de violence et d'humiliation. Politique encore puisque la conférence tripartite sur les conditions de travail de l'automne 2007 allait faire de la question des risques psychosociaux une question prioritaire. C'est à partir du constat de l'insuffisance des indicateurs des risques que le ministre du Travail allait demander à un magistrat, Philippe Nasse, et à un médecin psychiatre, Patrick Légeron, un rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail. Ce rapport, rendu au printemps 2008, insiste sur l'importance de la formation et de l'information des acteurs ainsi que sur la nécessité de parfaire les connaissances tant sur le plan statistique qu'étiologique en la matière (Cf *Rapp. Ph. Nasse et P. Légeron, 12 mars 2008* : JCP S 2008, act. 156. – *Conférence tripartite sur les conditions de travail, 4 oct. 2007* : JCP S 2007, act. 457. – *Santé au travail, De nouveaux outils apparaissent* : Semaine sociale Lamy 25 mars 2008, p. 3). Une partie des propositions du rapport peut être utilement rapprochée des options prises par les partenaires sociaux dans l'accord du 2 juillet 2008 s'agissant notamment du rôle des services de santé au travail et des instances de représentation du personnel ou de la nécessaire formation de l'encadrement (pt 6). Lors de la seconde conférence tripartite sur les conditions de travail qui s'est tenue le 27 juin 2008, la décision a été prise du lancement d'une enquête nationale sur le stress au travail dont les résultats seraient attendus pour le milieu de l'année 2009 et qui devrait permettre d'identifier les secteurs « à risque ». Si cette enquête est menée correctement à son terme, elle devrait fournir aux branches professionnelles les informations nécessaires à une déclinaison sectorielle des priorités affirmées par l'accord. Mais il y a plus sur le plan juridique. En effet, longtemps désertée par les juristes et les juridictions, la thématique des « conditions de travail » revient en force notamment en raison du fait que la Cour de cassation opère un lien entre les conditions matérielles et psychologiques du travail et l'obligation de sécurité de résultat de l'article L. 4121-1 du Code du travail. L'arrêt *Sneema* du 12 mars 2008 en fournit une illustration topique (Cf *JurisData n° 2008-043018* ; JCP S 2008, act. 162, obs. S. Miara ; *Dr. soc.* 2008, p. 605, obs. P. Chaumette. – *RDT* 2008, p. 316, L. Lerouge. – Adde, P.-Y. Verkindt, *Santé au travail vs pouvoir de direction* : *Dr. soc.* 2008, p. 519 ; *Un nouveau droit des conditions de travail* : *Dr. soc.* 2008, p. 634) tout comme, au demeurant, la jurisprudence en expansion permanente sur l'obligation de sécurité ou sur les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Ces contextes européen et français conduisent à mettre en évidence que si, en première analyse, l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 ne présente qu'une normativité assez faible, les questions qu'il aborde sont susceptibles d'avoir des conséquences juridiques, sociales et financières considérables pour les entreprises.

## 2. Objet de l'accord et suites attendues

L'accord du 2 juillet 2008 part du constat que « le stress peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de

contrat ou de relation d'emploi » et que la lutte contre le stress doit avant tout faire preuve de pragmatisme dans la mesure où tous les travailleurs et toutes les entreprises ne sont pas nécessairement affectés, et s'ils le sont, ne le sont pas tous avec la même intensité ni pour les mêmes causes (V. *infra* 1516, l'introduction de l'accord qui reprend presque mot pour mot le contenu de l'introduction de l'accord européen du 8 octobre 2004). Dont acte. On avouera cependant que l'apport doctrinal de la proposition reste mineur. En fait, l'objet principal de l'accord est d'ordre pédagogique en ce qu'il est destiné, selon ses signataires, à faire prendre conscience aux acteurs de l'entreprise du phénomène du stress au travail et à leur permettre de repérer le plus précocement possible les situations susceptibles de dégénérer en stress pathogène. Il est ensuite, selon le point 2 du texte, destiné à fournir un cadre général d'action incluant la prévention, l'information et la formation ainsi que la promotion des bonnes pratiques. Parmi ses objectifs, l'accord annonce la nécessaire prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle. Il exclut en revanche la question du harcèlement et de la violence au travail qui devront faire l'objet d'une négociation séparée (annoncée comme devant être entreprise dans les 12 mois de la signature) afin d'assurer la transposition de l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail conclu le 26 avril 2007.

Le point 7 de l'accord conclu le 2 juillet 2008 invite l'État à procéder à l'extension dans les meilleurs délais et dispose que les accords de branche et les accords d'entreprise ne pourront déroger à ses dispositions que dans un sens plus favorable aux travailleurs. À vrai dire, si la précaution n'est pas totalement inutile compte tenu des nouvelles règles d'articulation entre textes conventionnels et tout spécialement de l'article L. 2252-1 du Code du travail, le risque était particulièrement dérisoire compte tenu de la normativité pour le moins relative des dispositions conventionnelles. Par ailleurs, la plupart des dispositions de l'accord (sinon toutes ses dispositions) ne font que transposer au cas particulier du stress les dispositions figurant au livre 1 de la nouvelle quatrième partie du Code du travail. Dès lors, un accord de branche ou d'entreprise qui « réduirait » les droits des travailleurs en matière de protection de la santé tomberait assurément sous le coup de l'article L. 2251-1 du Code du travail.

## 3. Contenu de l'accord

L'accord conclu le 2 juillet 2008 offre une définition du stress au travail ainsi qu'une méthodologie d'action dont les composantes sont directement inspirées par la directive n° 89/391 du 12 juin 1989.

**Définition du stress.** – Selon le point 3 de l'accord, le stress résulte d'une distorsion entre la perception par une personne des contraintes résultant de son environnement et la perception des ressources dont elle dispose pour y faire face. Il suppose une « pression » exercée sur l'individu soit de façon prolongée soit de façon répétée dépassant ses capacités de résistance, lesquelles au demeurant sont différentes d'un sujet à un autre. L'accord propose de distinguer le stress lié au travail produit notamment par le contenu et l'organisation du travail ou encore par l'environnement de travail et le stress qui, bien que s'exprimant dans le cadre professionnel, trouve ses causes à l'extérieur de la relation de travail. La difficulté n'est pas mince même si elle n'est pas spécifique au stress. En effet, de nombreuses pathologies professionnelles, et pour certaines parmi les plus graves, sont multifactorielles ; il est souvent bien délicat de repérer la part relative des causes professionnelles et des causes liées à la vie extraprofessionnelle du salarié.

Les tableaux de maladies professionnelles et, depuis 1993, le mode complémentaire de reconnaissance résultant de la saisine du

comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles résolvant en partie (mais en partie seulement) cette difficulté. Rien de tel en matière de stress. La difficulté de la distinction est encore aggravée par le fait que les comportements extérieurs des personnes affectées par le stress peuvent parfois être analysés ou appréhendés comme justiciables du droit disciplinaire. Ainsi, l'agressivité d'un salarié trouvant son origine dans le sentiment qu'il ne dispose pas des ressources personnelles pour répondre aux exigences que pose l'organisation de l'entreprise peut-elle déboucher sur des propos ou des actes sinon répréhensibles du moins susceptibles de sanction dans l'entreprise. Si l'employeur en reste à l'acte sans considération de ses causes, il placera sa réponse sur le plan disciplinaire. Si, au contraire, les circonstances ou le contexte le portent à s'intéresser aux causes premières, il pourra appréhender la situation dans une problématique de santé et voir en elle un signal d'alerte de dysfonctionnements organisationnels.

**Méthodologie de l'action.** – La méthodologie de l'action de l'entreprise et de l'employeur en matière de stress est profondément imprégnée de celle posée par la directive n° 89/391 :

- **Identifier et évaluer les situations de stress :** l'identification des risques et leur évaluation constituent les préalables de toute action en matière de santé au travail. Le stress n'échappe pas à la règle et le point 4 de l'accord fournit, sans prétention à l'exhaustivité, quelques indicateurs parmi lesquels l'importance de l'absentéisme, la fréquence des démissions ou des plaintes émanant des travailleurs, les suicides (on appréciera au passage le maniement de l'euphémisme par l'accord qui parle de « passages à l'acte violent contre soi-même »), le taux de fréquence des accidents du travail ou encore une augmentation « significative » des visites spontanées au service médical. Ces indicateurs fonctionnent comme autant de signaux d'alerte devant conduire à une action, en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail aux termes duquel « l'employeur prend les mesures nécessaires (...) pour protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Pour autant, le simple constat d'un phénomène ne suffit pas à fonder une action rationnelle. L'accord précise en effet que le phénomène, une fois repéré et constaté, doit conduire à une analyse plus poussée de l'organisation du travail (le texte précise ce que recouvre la référence à l'organisation du travail : « aménagement du temps de travail, dépassement excessif et systématique d'horaires, degré d'autonomie, mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à disposition des travailleurs, charge de travail réelle, manifestation excessive, des objectifs disproportionnés ou mal définis, une mise sous pression systématique qui ne doit pas constituer un mode de management, etc. ».) et de l'environnement physique et relationnel de travail en ce compris l'environnement communicationnel. Bref, l'employeur ne peut s'arrêter au simple constat de défaillances dans les conditions de travail (Cf P.-Y. Verkindt, *Un nouveau droit des conditions de travail, préc.*). Il doit adopter des mesures appropriées comme le signale l'accord comme en écho des articles L. 4121-2 et suivants du Code du travail. Ainsi le texte conventionnel est-il conduit à insister sur la nécessité d'une prévention et, à l'instar des textes européens, sur la nécessaire participation des instances de représentation à la mise en œuvre de la politique de prévention et sur le rôle central que le médecin du travail est appelé à jouer en la matière.

- **Prévenir, éliminer ou au moins réduire le stress au travail :** selon le point 6 de l'accord et conformément aux dispositions du Code du travail, les mesures tendant à l'élimination ou, à défaut, à la réduction du stress peuvent être collectives et/ou individuelles, s'intégrer dans une programmation globale ou prendre pour cible des entités précises (un service, un atelier...) voire certaines catégories de personnel (on pense ici en particulier aux personnels au contact

du public tels que les personnels des guichets ou encore les personnels roulants ou de contrôle dans les transports publics). Pourtant, quelle que soit leur ampleur, ces mesures supposent, outre la volonté politique de les mettre en œuvre, des moyens d'expertise dont l'accord signale l'importance ainsi que le rôle central joué en la matière par le médecin du travail (l'accord renvoie à propos de l'expertise externe « aux législations, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales, sans obérer le rôle du CHSCT »). On comprend bien que les partenaires sociaux aient entendu ici préserver le rôle du CHSCT et, par extension, celui de l'expert agréé auquel l'institution peut avoir recours en application de l'article L. 4614-12 du Code du travail). L'accord du 2 juillet 2008, à l'imitation de l'accord européen dont il assure la transposition, insiste sur l'action collective qu'il convient de privilégier – plutôt que l'action individuelle (« des mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail, à assurer un soutien adéquat de la direction aux personnes et aux équipes, à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, et des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur ») – et s'appuie sur le triptyque formation [de tous mais spécialement de l'encadrement] / information/consultation (des travailleurs et de leurs représentants). On aura reconnu ici les articles 10, 11 et 12 de la directive-cadre n° 89/391 du 12 juin 1989 ainsi que les articles L. 4141-1 et suivants du Code du travail.

- **Évaluer en continu les résultats :** le texte conventionnel précise encore la nécessité de réexaminer régulièrement les mesures de lutte contre le stress afin d'évaluer leur efficacité ; il convient notamment de vérifier « s'il a été fait un usage optimal des ressources et si les mesures définies sont encore appropriées ou nécessaires ». On retrouve ici la philosophie qui préside à la mise en œuvre et à l'actualisation du document unique d'évaluation des risques (C. trav., art. R. 4121-1 à R. 4121-4) ainsi qu'à l'élaboration des programmes de prévention qui doivent faire l'objet d'une adaptation permanente aux nouvelles conditions d'emploi provoquées notamment par l'impact des mesures adoptées.

**Responsabilités.** – La responsabilité de déterminer les mesures appropriées pèse sur l'employeur. Une telle affirmation du texte conventionnel est évidemment redondante avec d'une part la directive-cadre n° 89/391 du 12 juin 1989 et d'autre part les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail auxquels au demeurant il se réfère explicitement. Par ailleurs, en précisant que les travailleurs ont l'obligation de se conformer aux mesures prises par l'employeur, l'accord national interprofessionnel s'inscrit de façon tout à fait consciente et volontaire dans le cadre d'une jurisprudence qui oblige parfois le chef d'entreprise à user de son pouvoir disciplinaire pour faire respecter les décisions prises en matière de prévention (par ex., Cass. soc., 21 juin 2006 : *JurisData* n° 2006-034275 ; *JCP S* 2006, 1566, note C. Leborgne-Ingelaere ; *RJS* 2006, n° 916).

Reste que la lutte contre les causes et les effets du stress au travail garde une connotation particulière si on la compare avec la lutte contre les accidents du travail ou les pathologies professionnelles. Il y a sans nul doute des points communs significatifs puisque, par exemple, l'identification et l'évaluation du risque sont toujours un préalable et constituent, en fait comme en droit, la première étape d'une prévention qui se donne pour objectif de remonter le plus en amont possible du processus accidentel ou pathogène. Le particularisme du stress réside dans le fait qu'il est en même temps le résultat d'un processus et la cause d'une dégradation de la santé, y compris de la santé physique de la personne touchée (le stress peut conduire à une dégradation de la santé physique soit directement par la somatisation de difficultés psychologiques importantes, soit indirecte-

ment par l'entrée de l'individu concerné dans des pratiques addictives : alcoolisme, tabagisme, usage de stupéfiants ou encore dépendance médicamenteuse). En d'autres termes, le stress est au cœur d'un processus plus global impliquant des réponses à la fois globales (notamment organisationnelles) et ciblées (vers le public touché). C'est pour cette raison que l'avancée réalisée par l'accord restera fragile tant que, au-delà des déclarations de principe, des moyens sérieux ne seront pas donnés à l'action. C'est pour cette raison que l'échec des négociations sur la pénibilité inquiète.

#### 4. Et la pénibilité ?

Annoncée par l'article 12 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et commencée en 2005, la négociation sur la pénibilité a fait l'objet de nombreuses séances jusqu'à l'échec de l'été 2008 (Cf F. Héas, *La définition juridique de la pénibilité au travail : Travail et emploi 2005*, n° 104, p. 19. – *Les négociations inter-professionnelles relatives à la pénibilité : Dr. soc. 2006*, p. 834). Les partenaires sociaux avaient décidé de dissocier la négociation sur le stress au travail. Ce choix était à la fois heureux et dommageable. Heureux puisqu'en définitive, il a permis la conclusion de l'accord du 2 juillet 2008. Dommageable parce que, d'une part, si la question de la pénibilité n'est pas tout entière incluse dans celle du stress, les deux phénomènes sont liés dans une économie de services et, d'autre part la solution retenue a conduit à évacuer du traitement de la question du stress la question des moyens, notamment financiers, pour en compenser les effets. Malheureusement, après un léger espoir d'aboutissement au début de l'année 2008, un nouveau constat

de blocage a été établi sur deux points majeurs : les critères d'accessibilité à un dispositif d'allègement d'activité ou de départ anticipé à la retraite pour les salariés exposés à la pénibilité ; le financement du dispositif. La situation n'a pas évolué dans le sens d'un accord et le constat d'échec a dû être posé le 16 juillet 2008 sans même que soit dressé un relevé de conclusions établissant les points d'accord et de désaccord dont le gouvernement aurait pu être saisi. En effet, si un accord semblait pouvoir être obtenu s'agissant de la prévention de la pénibilité, syndicats et patronat s'opposaient sur les conditions de la réparation de ses effets et notamment sur la possibilité de mettre en place un dispositif de cessation anticipé d'activité au profit des travailleurs ayant occupé des emplois particulièrement pénibles au cours de leur vie professionnelle. L'idée sous-jacente était évidemment de prendre en compte et de réparer le déficit d'espérance de vie frappant ceux ayant vécu des conditions d'usure prématurée de l'organisme.

Le dossier de la pénibilité est loin d'être clos mais la comparaison avec la rapidité des négociations sur le stress au travail peut conduire à deux analyses assez divergentes. La première insisterait sur le fait que la négociation sur la pénibilité, malgré son échec final, a constitué un terrain favorable à la réussite de la négociation sur le stress qui a pris son autonomie. La seconde marquerait le fait que l'accord du 2 juillet 2008 a été obtenu plus aisément car son impact immédiat et surtout financier est, dans l'état actuel, très faible. Contrairement à la négociation sur la pénibilité, il ne coûte rien pour l'instant aux entreprises. On voudrait croire que ce n'est pas pour cette raison que les partenaires sociaux se sont aussi rapidement accordés.

## 484 Accord sur le stress au travail ... reste aux entreprises à se l'approprier

**POINTS CLÉS** ► L'entreprise est considérée comme le lieu de la négociation d'accords avec la mise en place de mesures de prévention du stress « *in concreto* » ► L'accord n'impose pas aux branches professionnelles de négocier des accords sur le stress ► Beaucoup d'entreprises sont encore réticentes à engager les négociations

**Françoise PELLETIER,**

*avocat associé,*

*Lefèvre Pelletier & associés*

**Isabelle SAUVEGRAIN,**

*médecin du travail,*

*cofondateur de la démarche Résolustress*

**E**N QUATRE réunions de négociations, les partenaires sociaux sont parvenus le 2 juillet 2008 à un accord national interprofessionnel transposant l'accord-cadre européen du 8 avril 2004 sur le stress au travail (*JCP S 2008, act. 428 ; V. infra 1516*). C'est dire la détermination des négociateurs, du côté patronal comme du côté syndical, à mettre rapidement en œuvre la lutte contre le stress. Ainsi, les organisations syndicales de

salariés ont émis un avis favorable sur le texte final de l'accord, précisant qu'elles seraient en mesure de le signer après consultation de leurs instances décisionnelles respectives : ce qui a été fait à ce jour par les cinq confédérations. Pourtant, au départ, les discussions s'annonçaient délicates dans la mesure où les partenaires sociaux s'opposaient sur la définition du stress : l'accord-cadre européen semblait trop restrictif sur l'origine du stress (professionnelle et/ou personnelle), sur les moyens de lutte à mettre en place (jusqu'à concerner l'organisation même du travail ?), etc. Il faut donc se réjouir que d'un sujet d'exception, le stress devienne une préoccupation commune des acteurs de l'entreprise. Précisément, l'accord rend compte de la diversité des situations et manifeste qu'il n'existe pas une réponse unique mais que la prévention du stress doit intervenir « *in concreto* » en fonction des spécificités des entreprises.

C'est sans doute l'une des raisons pour lesquelles l'accord n'impose pas aux branches professionnelles de négocier des accords sur le stress, l'entreprise étant considérée comme le lieu même de la négociation d'accords avec mise en place de mesures de prévention.

Aujourd'hui, certaines entreprises ont déjà conclu des accords particulièrement élaborés en matière de lutte contre le stress, d'autres n'ont pas encore initié une réflexion sur le sujet. Pourtant, pour que l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail ne reste pas « lettre morte », il faut que les entreprises s'en saisissent. Encore faut-il qu'elles en mesurent la portée et disposent des moyens nécessaires pour engager les négociations. Or, il existe encore en la matière une vraie réticence de beaucoup d'entreprises, principalement par manque de savoir, de savoir-faire et de savoir-être, par méconnaissance des outils existants ou des ressources disponibles, d'ordre interne ou externe.

## 1. Définition du stress

L'accord du 2 juillet 2008 ne traite ni du harcèlement ni de la violence au travail et il est prévu que les partenaires sociaux engageront sur ces deux thèmes une négociation spéciale dans les douze mois à venir.

L'accord ne reprend pas la définition du stress telle qu'elle résulte de l'accord européen (« le stress est un état accompagné de plaintes ou de dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux, et qui résulte du fait que les individus se sentent incapables de combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant ») mais s'inspire très largement de celle retenue par l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. Selon l'article 3 de l'accord « 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. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses ». Le patronat souhaitait qu'il soit précisé que la pression à court terme pouvait être considérée comme un stress positif, mais cette notion n'a pas été reprise dans le texte final.

## 2. Apprendre à reconnaître et identifier les situations de stress

L'Institut national de recherches et de sécurité (INRS) avait déjà mis en exergue les « clignotants », c'est-à-dire divers indicateurs qui permettent de détecter les risques psychosociaux : taux élevé d'absentéisme, absentéisme de courte durée, nombreuses heures supplémentaires effectuées, rotation importante du personnel fondée sur des démissions, augmentation des demandes de visites médicales, taux de rotation du personnel dans un service très supérieur à celui de l'entreprise, augmentation de demandes de mutations de salariés, augmentation des accidents du travail, plaintes pour harcèlement, etc. L'accord du 2 juillet 2008 reprend ces indicateurs qui constitueront pour l'entreprise un « outil » précieux et précise que l'existence des indicateurs énumérés peut constituer des signes révélant un problème de stress au travail et que « dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur, même si les institutions représentatives du personnel, et à défaut les travailleurs, sont associés à la mise en œuvre de ces mesures ».

## 3. Responsabilité de l'employeur dans la lutte contre le stress au travail

Aux termes de l'article L. 4121-1 du Code du travail, il incombe au chef d'entreprise de prendre les mesures nécessaires pour assurer

la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement. La jurisprudence a reconnu l'existence d'une obligation de sécurité de résultat dont elle en a fait une interprétation large puisque la Cour de cassation, dans un arrêt en date du 5 mars 2008, a approuvé une cour d'appel d'avoir interdit à un employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés (*Cass. soc.*, 5 mars 2008 : *JurisData* n° 2008-043018 ; *JCP S* 2008, act. 162, obs. S. Miara). Précisément, la cour d'appel de Versailles avait décidé que la nouvelle organisation mise en place par la société, dans le cadre de la maintenance et la surveillance d'un site classé « seveso », avait pour effet de réduire le nombre de salariés assurant le service de jour et d'entraîner un isolement du technicien, ce qui avait pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés.

Si le stress n'est pas en soi une maladie, comme cela est rappelé par l'accord, il peut en être la cause, provoquant ainsi des pathologies variées physiques et/ou psychosomatiques pouvant aller jusqu'à la dépression, voire jusqu'au suicide.

L'employeur engage sa responsabilité et peut se voir reprocher une faute inexcusable dès lors qu'il aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé : par exemple, une dépression brutale suite à un entretien éprouvant avec un supérieur hiérarchique (*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 1<sup>er</sup> juill. 2003 : *JurisData* n° 2003-019704) ou une tentative de suicide commise par un salarié dont l'équilibre avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail (*Cass. 2<sup>e</sup> civ.*, 22 févr. 2007 : *JurisData* n° 2007-037472 ; *JCP S* 2007, 1429, note D. Asquinazi-Bailleux).

C'est donc à l'employeur qu'incombe principalement la charge de lutter contre le stress au travail. Mais il n'est pas seul dans cette tâche puisqu'il doit y associer les partenaires sociaux, le CHSCT et le médecin du travail dont le rôle dans la prévention est rappelé avec force dans l'accord du 2 juillet 2008.

La lutte contre le stress au travail ne passe pas uniquement par le règlement d'un conflit individuel avec tel ou tel salarié : les partenaires sociaux ont voulu, et cela a donné lieu à débat, rappeler que cette lutte pouvait passer par de nouveaux modes d'organisation prenant en compte, par exemple, l'équilibre entre vie professionnelle, familiale et personnelle.

Le stress n'est plus un sujet tabou mais devient une problématique à traiter dans chaque entreprise.

## 4. Et maintenant ?

Voilà donc le stress reconnu dans l'éventail des risques professionnels qu'il est de la responsabilité de l'employeur d'identifier, d'évaluer, de prévenir et d'éliminer et, à défaut, de réduire.

Et puisque l'accord du 2 juillet 2008, malgré les demandes des syndicats et suivant en cela le souhait de la délégation patronale, ne mentionne pas que ce texte fera l'objet de négociations dans le cadre d'accords de branche, il appartient aux entreprises de gérer « en direct » la problématique du stress au travail en fonction de leurs particularités propres. Jean-René Buisson, chef de file de la délégation patronale, rappelait dans quel esprit il avait mené les négociations : « nous avons décidé de faire un travail pédagogique, en enrichissant fortement le texte européen, qui permette à toutes les entreprises de s'en saisir et de discuter concrètement du stress dans l'entreprise, à partir d'une définition des indicateurs de stress, des situations dans lesquelles on peut se trouver, des interlocuteurs concernés. Ce texte donne l'occasion aux organisations patronales et syndicales de se réunir sur le sujet du stress, et de bâtir dans l'entreprise un travail de prévention avec les représentants du personnel, le médecin du travail, et le personnel lui-même. Nous voulons que l'accord débouche sur des guides de bonnes pratiques qui

aident les entreprises à déterminer comment intervenir en amont des situations de stress, le plus tôt possible ».

L'esprit qui a présidé à la négociation ne peut être plus clair : c'est là un véritable enjeu de politique sociale, pour le chef d'entreprise, à condition de réussir l'exercice. En effet, s'il ne s'agit que d'entériner un accord collectif type (il en existera rapidement sur internet), il n'y a aucune chance qu'un réel dialogue débouchant sur des mesures concrètes puisse intervenir. En revanche, les entreprises doivent bien comprendre la nécessité d'établir « le document unique » qui recense les risques dans l'entreprise, en faisant une analyse *in concreto* de la situation des salariés sans « plaquer » un schéma prédéterminé. **Les employeurs n'ont d'autre choix que d'engager rapidement cette négociation au risque de voir augmenter leur charge de responsabilité pour ne pas avoir mis en place les mesures de préventions nécessaires.**

L'employeur trouvera au sein de l'entreprise des interlocuteurs dont certains sont déjà formés aux risques professionnels : il s'agit tout particulièrement du médecin du travail dont le rôle pivot a été réaffirmé, ainsi que des infirmiers(ères) de santé au travail, des membres du CHSCT, du service des ressources humaines, du service social et du service sécurité. Encore faut-il que tous ces interlocuteurs parlent « le même langage » : une formation, si possible commune aux différents intervenants, est particulièrement conseillée. C'est en apprenant ensemble à identifier les situations à risques que des mesures concrètes pourront être trouvées : com-

ment en effet imaginer des actions de lutte contre le stress si les partenaires à la négociation ne sont pas parvenus à s'accorder sur sa définition ?

Face à un sujet aussi complexe, le mérite de l'accord est de souligner la nécessité de l'information, de la sensibilisation et de la formation des ressources internes, de la direction, de l'encadrement et de l'ensemble du personnel. Des définitions partagées par un même collectif de travail permettent d'échanger et de commencer à construire. La compréhension partagée des phénomènes en cause, tant intellectuels que psychologiques et corporels, permet de faire évoluer le positionnement des différents acteurs appelés à participer à l'identification des facteurs de stress et à leur prévention.

L'employeur s'appuiera spécialement sur le médecin du travail qui connaît bien, avec son équipe, l'entreprise et pourra orienter les réflexions, ayant à l'esprit certaines situations dont il a pu avoir connaissance, même si, lié par le secret professionnel, il lui est interdit de donner des indications nominatives. C'est à chaque entreprise d'innover en la matière, d'élaborer son propre accord, d'imaginer les mesures adaptées de prévention et de formation dans le but d'améliorer la santé au travail.

Une prévention efficace du stress professionnel est de nature à en limiter les conséquences néfastes pour les salariés mais l'employeur y trouvera aussi avantage tant il est vrai qu'un salarié qui se sent bien dans son travail donne le meilleur de lui-même.

## L'information en continu

INFORMATIONS > ÉCHOS > OPINIONS > **Textes** > SYNTHÈSE > VEILLE > TEXTES > PROJETS > SÉLECTION > DOCTRINE > SYNTHÈSE

### Aide sociale

#### 485 Revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés

D. n° 2008-988, 18 sept. 2008 :

JO 21 sept. 2008, p. 14637

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) et ses compléments sont revalorisés (CSS, art. L. 821-1 et D. 821-3) :

- le montant mensuel de l'allocation aux adultes handicapés est porté à 652,60 € à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2008 ;

- le montant mensuel du complément d'AAH est fixé à 100,50 € ;

- le montant mensuel de la garantie de ressources des personnes handicapées est égal à la somme du montant mensuel de l'AAH et de celui du complément de ressources fixé à 179,31 € ;

- le montant mensuel de la majoration pour la vie autonome est fixé à 104,77 €, soit une revalorisation de 3,9 %.

### Congés

#### 486 Congé pour activité désintéressée : mise en œuvre

D. n° 2008-987, 18 sept. 2008 :

JO 21 sept. 2008, p. 14637

Un dispositif temporaire permettant au salarié de renoncer à tout ou partie des journées ou demi-journées de repos ainsi qu'aux jours de repos compensateurs de remplacement a été instauré par l'article 2 de la loi n° 2008-11 du 8 février 2008 pour le pouvoir d'achat pour financer le maintien de la rémunération d'un ou plusieurs autres salariés de l'entreprise au titre d'un congé pris en vue de la réalisation d'une activité désintéressée pour le compte d'une œuvre ou d'un organisme d'intérêt général (organismes d'intérêt général, associations et fondations ou associations reconnues d'utilité publique, etc.). Les modalités de mise en œuvre de ce dispositif sont précisées par le décret n° 2008-987 du 18 septembre 2008. Ce dispositif entre ainsi en vigueur à compter du

22 septembre 2008. Les sommes correspondant à la monétisation des jours sont versées directement par l'entreprise, au nom et pour le compte du salarié renonçant aux jours susvisés, à un fonds spécifique. Ce fonds assure le reversement de ces sommes au profit des salariés qui bénéficient du congé pour activité désintéressée. Cette rémunération est soumise à l'impôt sur le revenu et aux cotisations et contributions sociales selon les règles de droit commun applicables aux salaires établis au nom ou dus au titre des bénéficiaires. Le décret précise que la mise en place de ce dispositif nécessite à la fois une information préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel mais également l'organisation d'une information des salariés. Par ailleurs, la valeur des jours ou demi-journées de repos auxquels il a été renoncé est calculée sur la base de la rémunération qui aurait été normalement versée au salarié donateur et appréciée à la date du versement réalisé sur le fonds spécifique.