

## **Risques psychosociaux (RPS)**

### **Que sont les RPS ?**

Stress, souffrance et violence au travail, harcèlement composent en partie l'univers des RPS. Ils recouvrent des risques professionnels d'origines et de natures variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises.

Question du harcèlement moral au travail

Loi L. N° 2002-73, 17 janv. 2002 : « Aucun salarié 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. »

### **Causes connues des RPS**

Ecart effort / temps de récupération : Dans une activité cyclique avec des périodes intenses, si les temps de récupération sont de plus en plus courts, une tension apparaît.

Ecart objectif individuel / objectif collectif : Quand un salarié est évalué sur ses résultats individuels, mais qu'on lui demande de jouer collectif, une tension apparaît.

Ecart logique court terme / logique parcours professionnel : Quand la gestion du quotidien ne sert pas suffisamment le plan de carrière de la personne, une tension apparaît.

Qualité empêchée : Quand le salarié a le sentiment qu'on lui demande de bâcler son travail, une tension apparaît.

### **Conséquences**

- Conséquences sur la personne
  - Insomnies, douleurs diverses, tension artérielle, troubles gastriques ...
  - Crises de larmes, boule au ventre, dépression...
  - Capacité de réflexion, de concentration, de jugement...
- Conséquences sur l'organisation
  - Absentéisme, maladies, accidents
  - Relation client, climat social délétères
  - Baisse de la performance

### **Réalité juridique tirée de [travaillermieux.gouv](http://travaillermieux.gouv)**

L'employeur est responsable de la santé physique et mentale

- 1. Le fait de ne pas avoir procédé à l'évaluation des risques et de ne pas l'avoir transcrite dans le document unique d'évaluation des risques, ou de ne pas avoir mis à

jour ce document, constitue une infraction punie d'une amende contraventionnelle. (R. 4741-1 CT)

- 2. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié ou ses ayants droit peuvent mettre en avant l'existence d'une faute inexcusable de la part de l'employeur. Le demandeur doit faire la démonstration de deux conditions cumulatives :

- **La conscience du danger qu'avait ou qu'aurait dû avoir l'employeur** du risque auquel il exposait le travailleur. La conscience du danger s'analyse notamment à partir de l'établissement ou non du document unique d'évaluation des risques et de son contenu (art. R. 4121-1 et suivants CT)
- **L'absence ou l'insuffisance de mesures de prévention à l'égard du salarié.**

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

**>>> Aussi valable pour les risques psychosociaux**

**Le « mouvement RPS » n'est pas seulement une réalité juridique** mais correspond à un élan global dans la société et une transformation durable dans le monde du travail. Le stress et les RPS sont actuellement en train de s'intégrer dans les pratiques de la même façon que le port du casque sur les chantiers il y a trente ans.

Investir dans le bien-être au travail est rentable :

- augmentation de la productivité
- plus de créativité
- adhésion aux valeurs de l'entreprise

Coût de la non-prise en compte des risques psychosociaux

- En France, **1 suicide par jour** dû au stress
- **50 à 60% des jours de travail perdus** seraient le résultat du stress.
- **60% des arrêts de travail** sont liés au stress.
- **70% des Maladies Professionnelles** sont des TMS (reflets indirects du stress)
- De **45 à 60% des salariés** se disent stressés, dont 20-25% hyper-stressés, toutes les catégories sont touchées.