

Les risques psychosociaux (RPS)

Qu'est-ce qu'un risque psychosocial ?

- **L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés** (art. L. 4121-1 du Code du travail) et doit évaluer l'ensemble des risques auxquels ils sont exposés. En 2011, le Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail initié par l'INSEE a défini les RPS comme « *des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* ».
- L'INRS distingue six facteurs de RPS en lien avec l'organisation et des conditions de travail :
 - **l'intensité du travail** (horaires intensif, interruptions régulières...),
 - **les exigences émotionnelles** (devoir masquer ses émotions, faire face à des situations de violence),
 - **le manque d'autonomie** (de faibles marges de manœuvre dans l'activité),
 - **des relations au travail dégradées** (absence de solidarité entre collègues, violence physique et/ou morale au sein de l'entreprise),
 - **un conflit avec les valeurs** (perte du sens dans le travail) et une insécurité sur la situation de travail (précarité du contrat de travail, insécurité socio-économique...).
- **Ces situations peuvent aboutir à des conséquences délétères** : troubles de santé mentale, troubles musculosquelettiques (TMS), maladies cardiovasculaires ...).

Présent dans tous les secteurs d'activité, ce phénomène prend de l'ampleur du fait notamment de la complexité croissante des tâches, de la diminution des plages de repos, des exigences accrues du travail.

- D'après l'enquête Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels (SUMER), en 2017, 15,1 % des salariés déclaraient subir des comportements hostiles sur leur lieu de travail.
- De plus en plus d'études mettent en lumière la réalité des RPS, qui apparaissent aujourd'hui comme une question de santé publique.

La prévention des RPS au sein de l'entreprise

- Comme pour tous les autres risques professionnels, l'article L. 4121-2 pose des principes généraux de prévention : **évaluer les risques, les combattre à la source, adapter le travail à l'Homme, planifier la prévention, prendre des mesures de protection collectives ...**
- La prévention primaire des RPS repose d'abord sur la réduction des facteurs de risques au niveau collectif. Il s'agit de réfléchir aux causes de dysfonctionnements au sein du ou des collectifs de travail. Pour cela, il convient de repenser l'organisation du travail, les conditions de travail, les modes de management ... Différents acteurs peuvent être mobilisés dans ce processus : employeur(s), élu(é)s du CSE, membres de la CSSCT, représentant(e)s de proximité, médecin du travail, salarié(e)s ...

Le rôle du CSE

- La loi du 2 août 2021 a renforcé **les prérogatives du CSE en matière de prévention et de la santé au travail** :
 - Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) doit être mis en place.
 - Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur doit mettre en place des actions de prévention des risques. Dans ce cas de figure, la mise à jour PAPRIACT suit celle du DUERP.
- La loi a également prévu une [formation](#) d'une durée minimale de cinq jours pour les tous membres de la délégation du personnel nouvellement élus (titulaires et suppléants), en cas de renouvellement 3 jours ou 5 jours pour les membres de la CSSCT.
- **Le CSE dispose désormais de plusieurs moyens** pour les prévenir : en participant à l'élaboration du DUERP, en réalisant des enquêtes, en mobilisant le recours à l'expertise. De plus, il lui appartient de saisir la médecine du travail ou l'inspection du travail, pour que l'employeur soit alerté.

Le droit à l'expertise pour le CSE

Un des moyens d'action du CSE pour y faire face est de recourir à une expertise RPS.

Les élus du CSE peuvent missionner un expert lorsqu'un risque grave est constaté au sein de leur lieu de travail (articles L2315-78 et L2315-94).

Qui prend en charge les frais d'expertise ?

Conformément à **l'article L.4614-13 du Code du travail**, le CSE mandate l'expert afin d'accomplir la mission, mais **c'est l'employeur qui supporte à 100% le coût de l'expertise en cas de risque grave** constaté dans l'établissement ou l'entreprise.

Nos conseils

Cette procédure doit être particulièrement anticipée avec l'expert afin d'identifier et de matérialiser l'existence d'un risque grave en lien avec les facteurs RPS. Prenez contact le plus tôt possible avec Callentis pour être accompagné dans l'établissement du projet de délibération.

Point d'attention sur la prévention secondaire des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux peuvent constituer un « risque grave » nécessitant une alerte de la part de l'élu(e) CSE ou CSSCT. Pour en savoir plus sur la démarche en cas de risque grave, voir [fiche DGI](#).

Callentis est à vos côtés dans un environnement complexe en constante évolution.

