

Vous présente

**COMPRENDRE
LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)
EN 6 POINTS**

Vous souhaitez en savoir plus :

Contactez Me Elisa BELLEICHE – Avocat

Willway Avocats

2, rue des Colonels Renard – 75017 PARIS

Tel : 01.53.30.26.62

contact@willway-avocats.com

1. Y a-t-il une définition des RPS ?

Il n'existe pas de définition juridique des RPS alors même qu'ils occupent une place centrale en droit de la santé au travail.

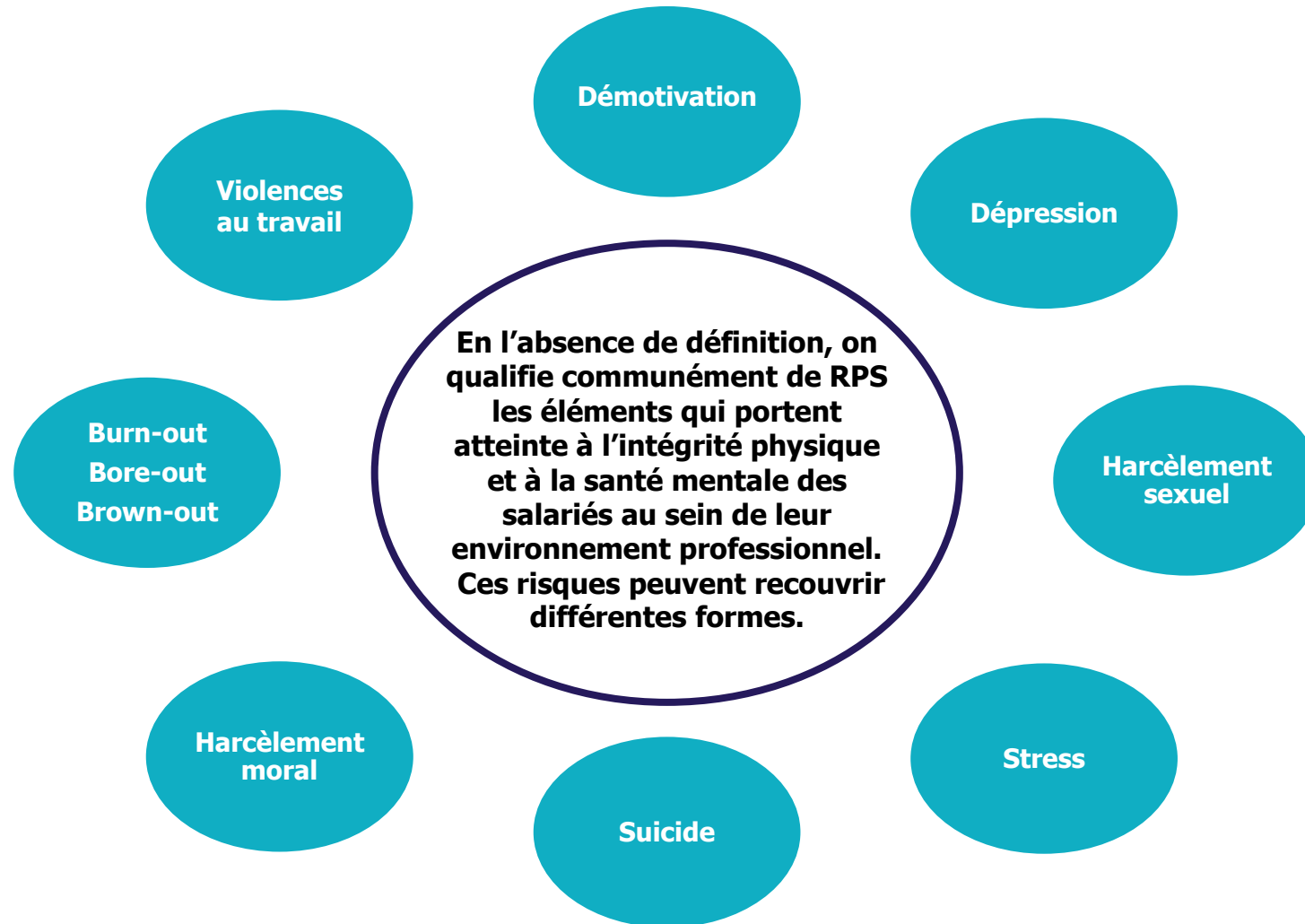
Des textes y font pourtant référence.

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

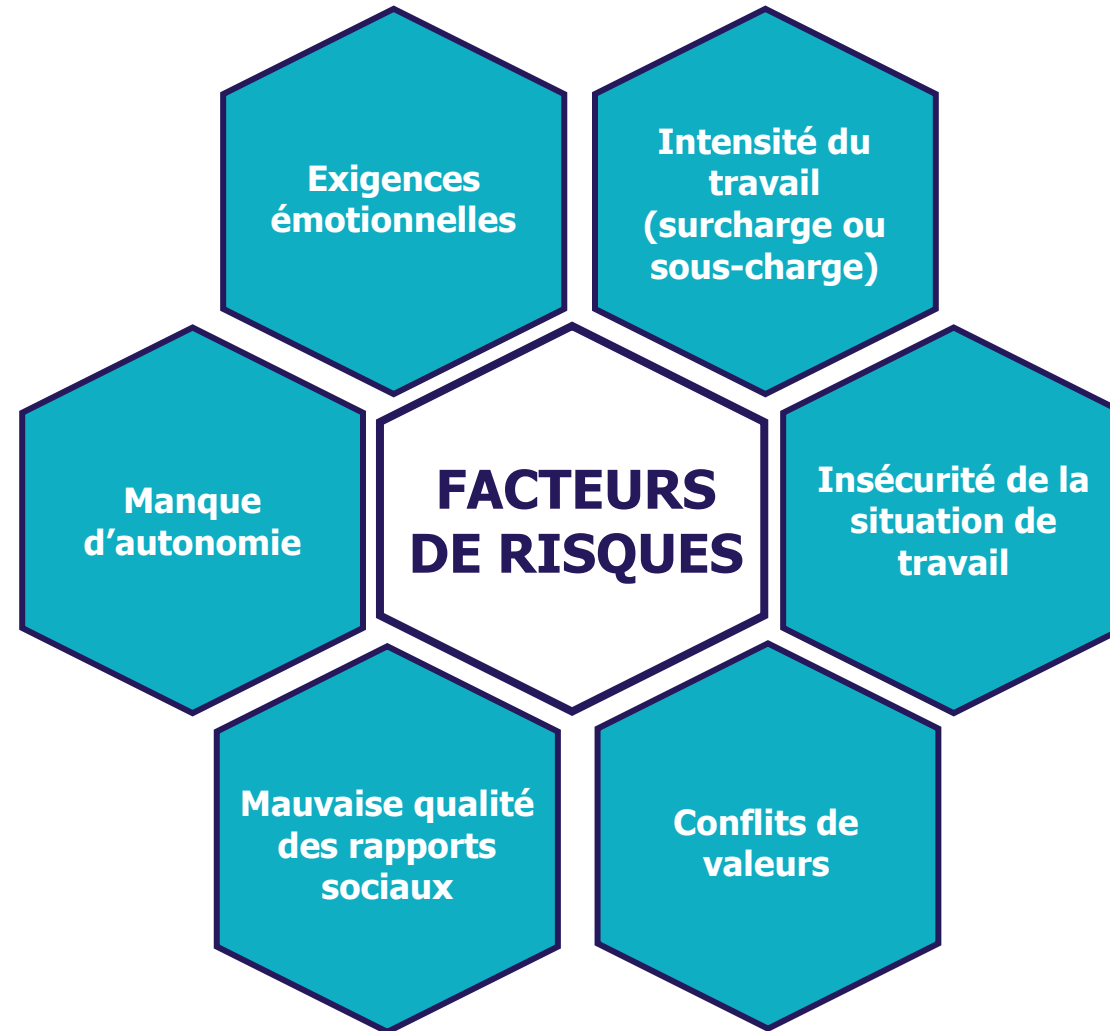
Art. L. 461-1 du Code de la sécurité sociale :
« Les **pathologies psychiques** peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle ».

Certains risques psychosociaux font l'objet d'un régime juridique particulier comme le **harcèlement moral** et le **harcèlement sexuel** (Art. L. 1152-1 et L. 1153-1 du Code du travail)

2. Que recouvrent les RPS?



3. Quels sont les facteurs de risques ?



4. Quels sont les impacts des RPS ?

**Impact sur la santé physique
et mentale des salariés
(dépression, burn-out,
anxiété)**

**Risques
d'accidents du travail**

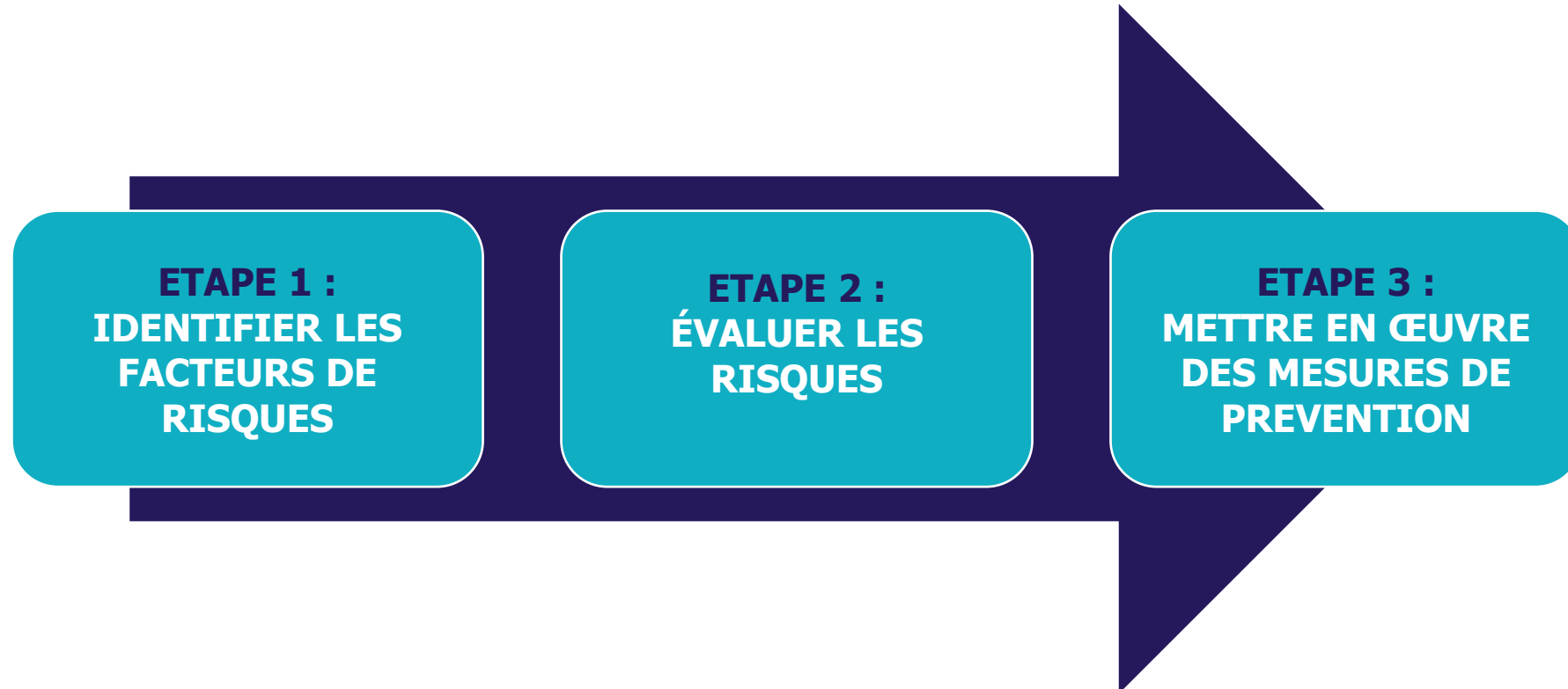
**Absentéisme
et turn-over**

**Diminution de la
productivité des salariés**

**Dégradation du climat
social de l'entreprise**

**Atteinte à l'image
de l'entreprise**

5. Que doit faire l'employeur en matière de RPS ?



5. Que doit faire l'employeur en matière de RPS ?

IDENTIFIER LES FACTEURS DE RISQUES

Les employeurs peuvent trouver une grande partie des informations utiles à l'identification des risques dans :

ÉTAPE 1

- Les remontées du terrain (signaux faibles).
- Les travaux d'analyse des risques professionnels.
- Le rapport annuel du médecin du travail.
- Des questionnaires envoyés aux salariés de l'entreprise relatifs à leurs conditions de travail.
- Les procès-verbaux des réunions du CSE.
- La BDESE (nombre de départs de l'entreprise, nombre d'accidents du travail...).

5. Que doit faire l'employeur en matière de RPS ?

EVALUER LES RISQUES

L'évaluation des RPS doit être faite dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

ÉTAPE 2

Le DUERP est obligatoire dans toutes les entreprises.

Il consiste à faire l'inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'établissement ou de l'entreprise (physiques, psychiques, environnementaux).

Le CSE doit être consulté sur le DUERP et ses mises à jour.

Le DUERP est mis à disposition des salariés, des anciens salariés et de toute personne ou instance justifiant d'un intérêt à y avoir accès (médecin du travail, CSE, inspection du travail...).

Le DUERP est mis à jour au moins chaque année pour les entreprises d'au moins 11 salariés, lors de toute décision importante d'aménagement modifiant les conditions de travail et lorsqu'une information intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

5. Que doit faire l'employeur en matière de RPS ?

**ÉTABLIR ET METTRE EN
ŒUVRE UN PLAN
D'ACTION ET DE
PRÉVENTION**

Objectif : Éliminer ou contrôler les facteurs de RPS afin de réduire leur impact sur les personnes. Exemples :

ÉTAPE 3

- Améliorer le cadre et les moyens de travail - Réguler la charge de travail.
- Favoriser l'autonomie et la participation des salariés.
- Former les collaborateurs aux RPS.
- Organiser des espaces de discussions et des journées de prévention.
- Favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle.
- Négocier sur la qualité de vie au travail (QVT).

6. RPS, crise sanitaire et télétravail

En 2020, **50% des entreprises** ont connu des arrêts maladie liés aux RPS.

Le télétravail peut être un **facteur de RPS** s'il ne fait pas l'objet d'un accompagnement (risque d'isolement, de démotivation, de porosité entre vie privée et vie professionnelle).



N'hésitez pas à poser un cadre clair de télétravail dans un accord ou dans une charte : droit à la déconnexion, points réguliers avec les managers, plages horaires de travail...