

Réflexion sur la dimension collective des risques psychosociaux liés au travail

L'absence ou la mauvaise organisation du travail comme facteur de risque psychosocial

Vanessa De Greef

Professeure en droit du travail à l'ULB

Juliette Tesse

Chercheuse au Centre de droit public et social de l'ULB

Plan

- Les **notions** de RPS et d'organisation du travail
- Quelques **obligations de l'employeur** en matière de bien-être au travail en lien avec l'organisation du travail
- La **jurisprudence** : méthodologie et analyse des décisions
- L'**analyse** des RPS au travail et la **gestion** des RPS
- L'**organisation** du travail et la **santé mentale**

Les risques psychosociaux liés au travail

Ils concernent « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes

- de l'organisation du travail
- du contenu du travail,
- des conditions de travail,
- des conditions de vie au travail et
- des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger » (art. 32/1 de la loi bien-être).

L'organisation du travail

« La structure d'organisation (horizontale–verticale), la manière dont sont réparties les tâches entre les collaborateurs et les relations d'autorité pour atteindre les buts de l'entreprise ou de l'institution. A ce niveau global de l'organisation, se trouvent également les politiques générales menées dans l'entreprise telles que la politique en matière de bien-être au travail, en matière d'absentéisme, la collaboration entre les services, les procédures de travail, **les outils de gestion, le style de direction (style de management), la participation des travailleurs dans les prises de décisions**, l'autonomie des travailleurs, le degré de justice de l'organisation (justice, reconnaissance).. L'organisation du travail a une influence sur les quatre autres composantes » (Doc. Parl., Exposé des motifs, 53–3101/001, pp. 22–23).

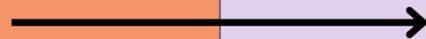
Quelques obligations de l'employeur en matière de bien-être au travail en lien avec l'organisation du travail

- Avoir un système dynamique de gestion des risques
- Procéder à une analyse des risques, y compris psychosociaux
- Etablir un plan quinquennal et un plan annuel
- En consultant les représentants du CPPT, à défaut la DS, à défaut les travailleurs directement eux-mêmes

Que nous apprend la jurisprudence sur l'organisation du travail et les RPS ?

Elle nous apprend peu de choses sur l'organisation du travail

Mais elle révèle les mauvaises gestions ou l'absence de gestion des RPS
Et elle rappelle l'importance de procéder à un diagnostic via l'analyse des RPS



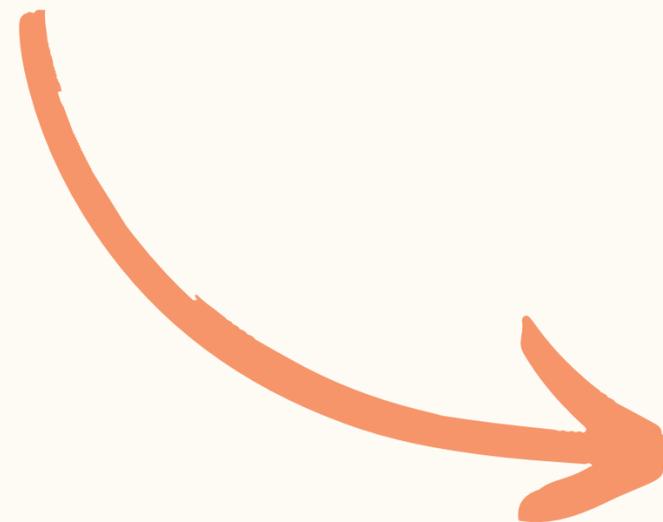
Méthodologie

Sources

- Le travail de résumé de la jurisprudence de 2016 à 2023 effectué par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de l'organisation d'un colloque en mars 2024
- Les banques de données juridiques : Jurisquare ; Stradalex ; Jura et Terralaboris

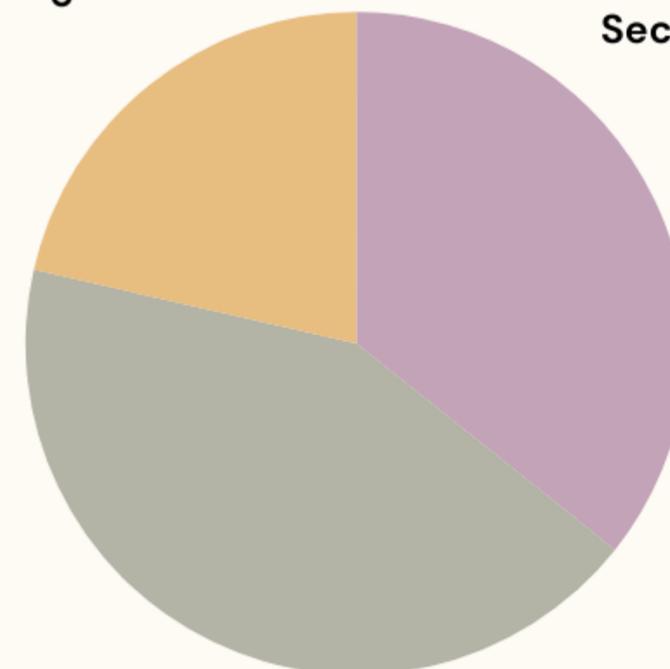
Données

- 28 décisions dépouillées en matière de RPS : 26 rendues par les juridictions du travail et 2 rendues par les tribunaux correctionnels



Secteur non marchand
6

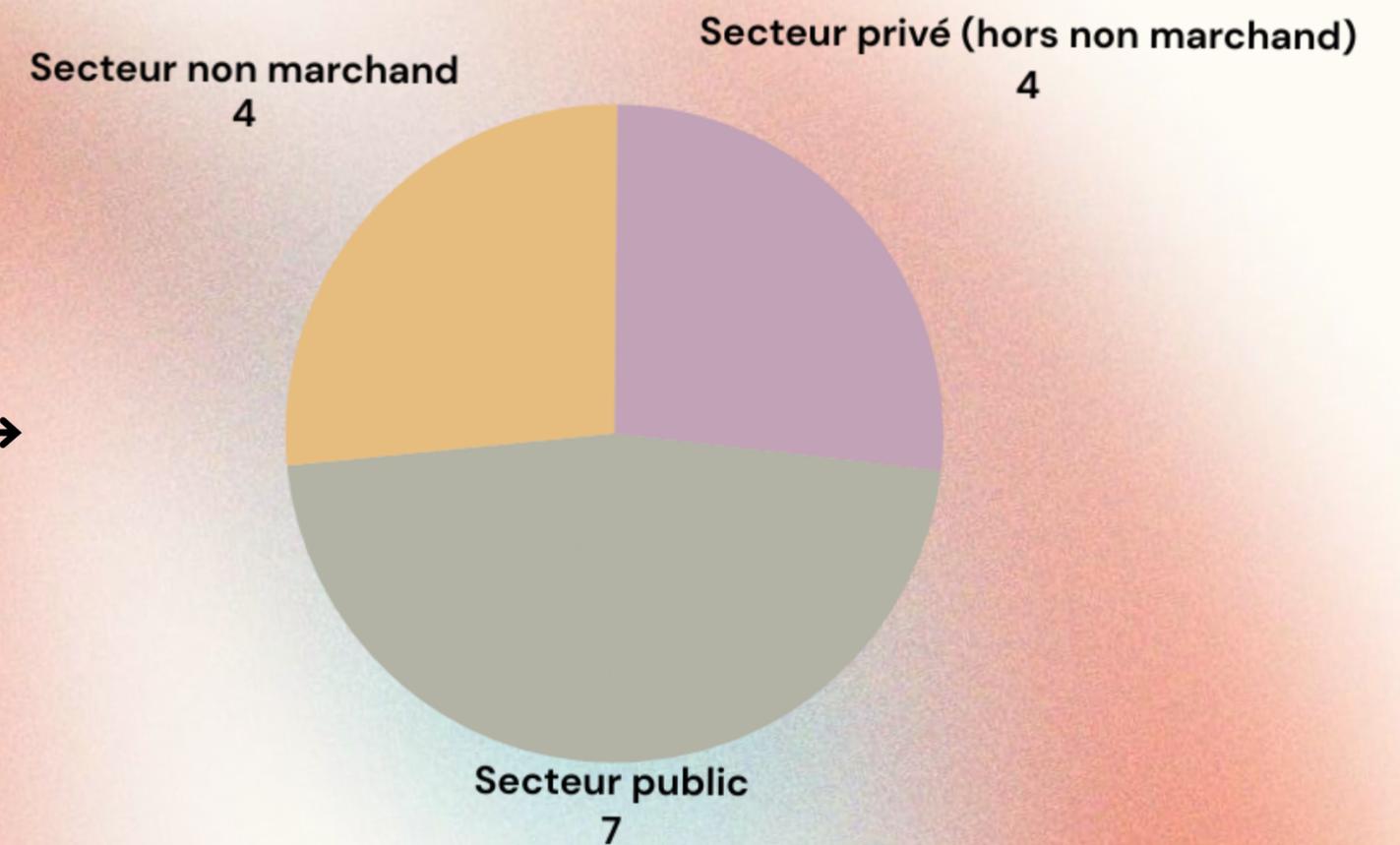
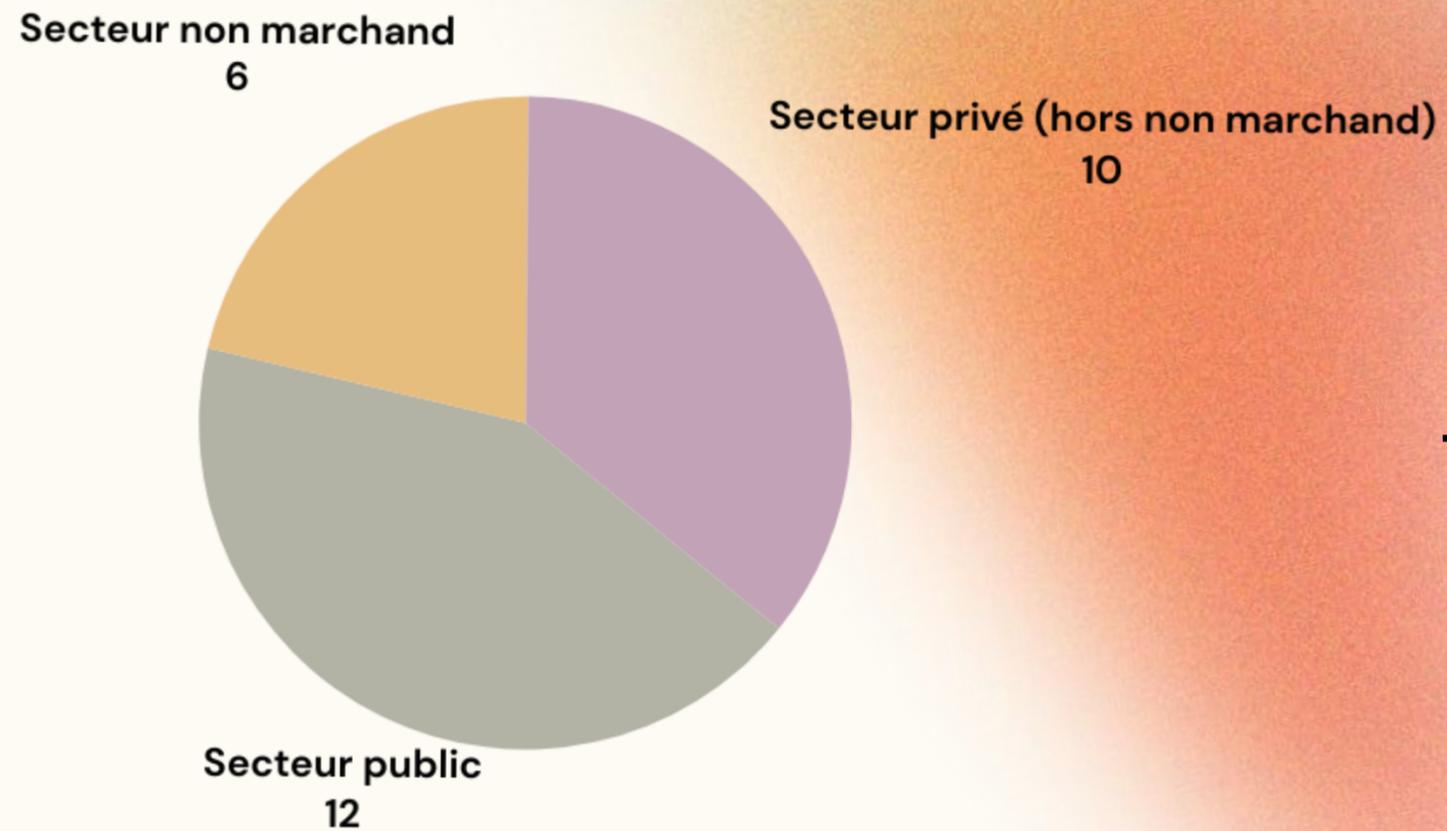
Secteur privé (hors non marchand)
10

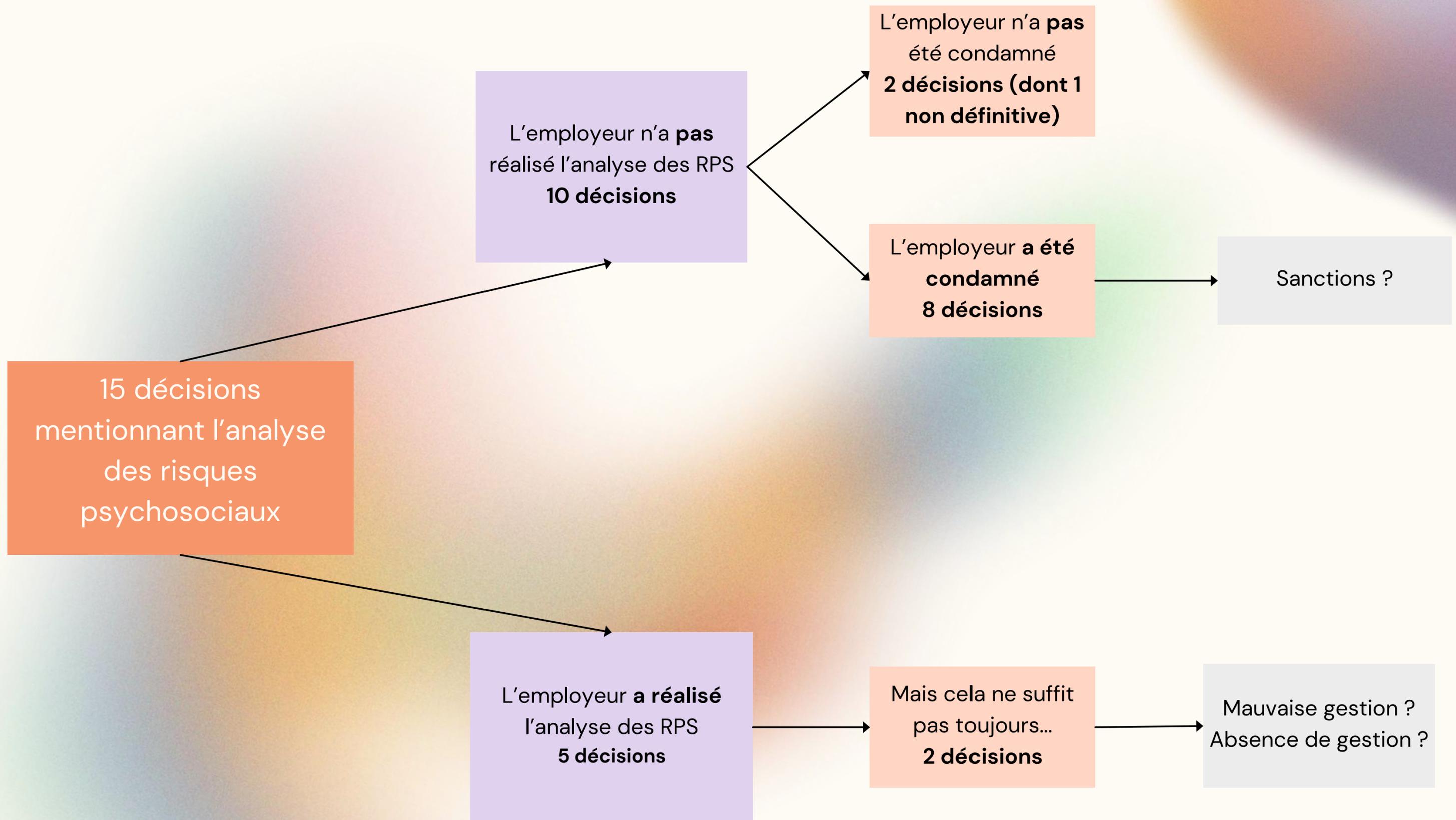


Secteur public
12

28 décisions dépeuillées

15 décisions mentionnent l'analyse des risques psychosociaux





L'employeur n'a pas réalisé l'analyse des RPS

L'employeur n'est pas condamné en raison de l'absence d'analyse des RPS

Pourquoi ?

Le non-recours à certaines procédures internes par la victime va donner lieu à sa condamnation même si l'analyse RPS n'a pas été faite (trib. trav. 13/09/2017 - la procédure prévue en cas de demande d'intervention psychosociale n'a pas été actionnée par la victime)

L'employeur est condamné : non-gestion

Sanctions ?

- **Dédommagement de la victime** : trib. trav. 4/11/2019 ; trib. trav. 01/03/2017 ; trib. trav. 08/05/2019 ; trib. trav. 14/04/2020 ; trib. trav. 10/02/2021 ; C. trav. 23/06/2022 ; trib. trav. 07/09/2022
- **Résiliation du contrat de travail** : trib. trav. 14/04/2020 (en plus du dédommagement)
- **Prise de mesures** (réaliser une analyse des RPS ; collaborer avec le CPAP ; examiner la reprise au travail ; etc.) : C. trav. 12/07/2022

L'employeur a réalisé l'analyse des RPS

L'analyse des RPS ne garantit pas tout, ce n'est qu'une étape

Mais cela ne suffit pas toujours ...

	Mauvaise gestion	Absence de gestion	Sanctions
Trib. corr. de Bruxelles 24/02/2021 - affaire Mission locale pour l'Emploi d'Etterbeek		Aucune mesure concrète en matière de RPS n'a été mise en place suite à l'analyse des risques.	ASBL reconnue coupable d'infraction en matière de bien-être au travail - condamnation au paiement de 8000€ d'amende pénale avec un sursis de 3 ans pour ce qui excède 4000€
Trib. trav. de Liège 30/09/2016 - secteur public	Les mesures proposées par le CPAP n'ont pas été suivies		Le tribunal enjoint la cessation du harcèlement et ordonne à l'employeur sous astreinte (de 500€ par jour de retard) : <ul style="list-style-type: none">• De mettre en oeuvre les mesures de prévention collectives recommandées par le CPAP• De donner au CPAP la mission d'actualiser son rapport d'analyse des risques

L'analyse des risques psychosociaux au travail et la gestion des RPS

- Penser à imbriquer analyse des risques psychosociaux liés au travail et gestion de l'entreprise
- Quid de définir des modalités plus précises de l'analyse des risques psychosociaux liés au travail et de renforcer la garantie que ses résultats soient discutés au sein du CPPT ?
- Accompagner le terrain dans la mise en œuvre de ces obligations

L'organisation du travail et la santé mentale

« Ne pas percevoir, négliger ou ne pas vouloir analyser le niveau organisationnel a de très grandes conséquences sur le bien-être psychosocial de l'ensemble de l'organisation ou de l'institution »

(Vincent Jaminon, conseiller en prévention aspects psychosociaux)

« L'organisation au travail (...) est indubitablement en cause dans certaines décompensations »

(Ch. Desjours, psychanalyste et psychiatre).

L'organisation du travail doit nous amener à aborder ce type de questions :

- Quel management est bénéfique à la santé au travail ?
- Quel type d'entretiens d'évaluation sont bénéfiques à la santé mentale ?

Questions-réponses

Merci de votre attention !