



Par **Nicolas DELANNOY**,
responsable du pôle
AT/MP chez Atequacy.

Les risques psychosociaux plus que jamais au cœur des préoccupations

Les risques psychosociaux (RPS) représentent l'épée de Damoclès que toutes les entreprises redoutent. Que l'on parle de burn-out ou de dépression, les cas ne cessent de se multiplier et le lien avec le milieu professionnel est souvent montré du doigt. La mise en place d'un cadre légal clairement défini apparaît donc comme une nécessité.

Les cas de RPS déclarés en accident du travail ou maladie professionnelle imposent aux Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) d'adapter leurs méthodes d'instruction habituelles. Or, en l'absence d'intervention du législateur pour venir préciser dans quelles circonstances le travail peut jouer un rôle déterminant et essentiel pour la santé psychologique d'un salarié, l'assurance maladie manque de repères. De son côté, l'employeur doit apporter la preuve qu'il n'avait pas connaissance de la situation dans laquelle se trouvait son salarié. Et bien souvent, il ne parvient pas à déterminer si les conditions de travail au sein de son entreprise s'inscrivent dans la normalité ou si celles-ci ont été stressantes.

LIMITE ENTRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Lors du Baromètre de la gestion des accidents du travail et maladies professionnelles (AT/MP) de juin 2014 réalisé par Atequacy, 35 % des entreprises interrogées ont précisé avoir rencontré des cas de dépression parmi leurs salariés. Dans 1 cas sur 10, cela amène à la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, et tout suggère que ce chiffre va rapidement augmenter. La jurisprudence de la Cour de cassation a tenté de pallier ce manque de cadre

défini, mais elle ne peut intervenir qu'au regard des cas rencontrés. La construction d'un cadre légal apparaît donc comme une nécessité. La mise en œuvre d'une réglementation autour des RPS est déjà en marche comme en témoigne l'accord signé par le Syntec et les partenaires sociaux validant l'obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

Par ailleurs, une proposition de résolution a été déposée le 23 juillet 2014 afin de dénoncer la disparition inquiétante de la frontière entre vie privée et vie professionnelle du fait de l'évolution permanente des techniques de communication. Selon cette résolution, l'angoisse et le stress auxquels sont exposés les salariés se sont nourris de la propagation et de l'utilisation mal maîtrisée des nouvelles technologies. Elle vise notamment une intégration totale de la notion de RPS dans la loi et suggère une modification des dispositions de l'article L4121-2 du Code du travail sur les obligations de l'employeur envers ses salariés.

APPRÉHENDER LES ACTIVITÉS STRESSANTES PAR NATURE

L'assurance maladie, les salariés et les employeurs doivent pouvoir clairement déterminer quelles sont les situations susceptibles de favoriser l'apparition de RPS et mettre en œuvre toutes les démarches

nécessaires pour s'en prémunir. Toutefois, un tel projet devra nécessairement faire l'objet d'une réflexion poussée afin d'en faire ressortir des critères précis et justes. Si certains cas de dépression sont incontestablement liés au travail, d'autres cas trouvent leur origine dans la vie privée. Ces critères devront donc impérativement permettre de déterminer quels cas révèlent d'un manquement de l'employeur et ceux inhérents à l'activité exercée : comment appréhender les activités stressantes par nature telles que celles nécessitant un strict respect des délais d'exécution ?

Il conviendra également de prendre en considération le profil de chaque salarié, chacun étant affecté différemment par ses conditions de travail ou plus sensible aux événements que d'autres. Pour autant, la démarche entreprise pour la construction d'un cadre légal - tant en termes de prévention que de prise en charge au titre des AT/MP - apparaît aujourd'hui urgente. ■