

LES RPS, LE HARCELEMENT, LA SANTE AU TRAVAIL QUE DIT LA LOI ?

TEXTES DANS L'ORDRE DE LEUR CARACTERE CONTRAIGNANT	OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN SANTE DU TRAVAIL EN LIEN AVEC LES RPS	HARCELEMENT ET ATTEINTE A LA DIGNITE	ACTION DU CHSCT, ET DES SALAIRES EN LIEN AVEC LES RPS
Lois	L 4121-1 CT <i>"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs"</i> L 4121-2 CT <i>"L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : [...] 7° Planifier la prévention en y intégrant [...] notamment les risques liés au harcèlement moral. [...]"</i> <u>Jurisprudence</u> <i>L'employeur a une obligation de sécurité de résultat (cassation 2002)</i>	L 1152-1 CT <i>"Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement 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"</i> <u>Jurisprudence</u> <i>"Le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur" (Cass. Soc. 10/07/2009)</i> <i>"Des méthodes de gestion peuvent caractériser le harcèlement moral" (Cass.Soc.10/11/2009)</i>	L 4612-1 CT Le CHSCT contribue à la protection de la santé physique et mentale des salariés L 4612-8 CT Le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'HSCT <u>Jurisprudence</u> Un changement du dispositif d'évaluation donne lieu à consultation du CHSCT (arrêt Mornay AGME, 28/11/07) Une expertise de l'employeur ne peut empêcher l'expertise du CHSCT (arrêt IBM) L 4614-10 CT Enquête suite à accident grave ou ayant pu avoir des conséquences graves

Lois	L'employeur peut être responsable civilement des conséquences d'un harcèlement pour un salarié, même si il n'a pas fait de faute (arrêt PROPORA) L'interdiction pour l'employeur de prendre des mesures ayant pour objet ou effet de compromettre la santé des salariés (arrêt SNECMA) L 4121-3 CT L'employeur évalue les risques lors de ses choix y compris <u>dans la définition des postes de travail</u>. Il met alors en œuvre les actions de prévention et les méthodes de travail et de production, en les intégrant à l'ensemble de l'activité. L 4612-16 CT + Arrêté de 88 Le bilan et le programme hygiène sécurité présenté au CHSCT	<i>"L'absence de relations entre état de santé et dégradation des conditions de travail ne permet pas de rejeter le harcèlement moral "</i> (Cass. Soc. 30/04/2009) L'atteinte à la dignité d'autrui, qui réprime <i>" le fait de soumettre une personne en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, à des conditions de travail et d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine"</i> (code pénal L 225-14) est moins restrictive dans ses conditions, et est sanctionné plus lourdement que le harcèlement.	L4612-5 CT Enquête en matière AT, MP, MCP L2281-1 (Droit d'expression) <i>"Les salariés bénéficient d'un droit à expression directe et collective sur le contenu, les conditions de travail et l'organisation du travail"</i> L2281-2 CT Cette expression vise à définir les actions à mettre en œuvre L'application aux RSP du droit de retrait (L4131-1 CT), du droit d'alerte (L 4132-3 CT), de la procédure de danger grave et imminent (L4131-1 CT)
Règlements	R 4121-1, R 4121-2 et R 4121-3 Le document unique		
Accords européens (art 139), transposés, étendus.	L'accord national interprofessionnel du 02/07/2008 (transposant l'accord européen du 08/10/2004), étendu le 14/02/2009	L'accord national interprofessionnel du 26/03/2010 transposant (l'accord cadre Européen autonome sur le harcèlement et la violence au travail du 15/12/2006)	