

LES NOUVEAUX RISQUES SOCIAUX POUR LES ENTREPRISES

CONSEIL - AUDIT - FORMATION

Cabinet Lisbeth Chatenoud

Avocate spécialiste en Droit du Travail

Avocate spécialiste en Sécurité Sociale

Tel 05 53 07 17 02

www.cabinet-lisbeth-chatenoud.com



LES NOUVEAUX RISQUES POUR LES ENTREPRISES



Risques émergents



L'évolution du rapport au travail dans un contexte de changement quasi permanent

1 : Les risques psychosociaux

2 : Le vieillissement au travail

Le Risque Psychosocial



Les Risques Psycho-Sociaux incluent le stress professionnel, les violences externes, les violences internes à l'entreprise dont le harcèlement moral mais aussi le sentiment de souffrance ou de mal-être au travail (INRS).

Le chef d'entreprise :

Il évalue les risques professionnels, y compris les RPS et les retranscrit dans le « Document Unique » (Art L4121-3 du Code du Travail) ;

Il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. L4121-1).

Le salarié :

Il prend soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres concernés par ses actes ou omissions au travail (art. L 4122-1).

Le Risque Psychosocial



Prévention Primaire

Réduire les causes de RPS :

Répartir plus justement la charge de travail en fonction des effectifs, du temps de travail et des compétences ;

Redéfinir les responsabilités de chacun (fiche de poste) ;

Revoir les méthodes d'évaluation des performances individuelles et collectives et les modalités de reconnaissance au travail

...

Prévention Secondaire

Instauration d'espaces de dialogue au sein de l'entreprise ;

Aider les individus à gérer les situations dégradées (par des formations...)

...

Prévention Tertiaire

Aide au retour au travail

(aménagement du poste...)

Accompagnement des salariés qui ont souffert de mal être au travail

...

Le Vieillissement



Réponses organisationnelles et ressources humaines.

- Des formations adaptées
- Des systèmes de tutorat où les anciens vont accompagner la montée en puissance des jeunes
- Des aménagements d’horaires dans la mesure du possible

Le Vieillissement



Réponses médicales

- Aménagement de poste
- Reconnaissance de travailleur handicapé
- Inaptitude

CONSEQUENCES JURIDIQUES DU CLASSEMENT EN INAPTITUDE AU TRAVAIL

- Une procédure bien spécifique
 - 1- un AT, une maladie professionnelle ou un arrêt de travail pour maladie,
 - 2- une visite médicale de reprise (ou préreprise)
 - 3- un ou deux avis d'inaptitude
 - 4- une étude de reclassement effective et contrôlée par le juge

un reclassement sur son poste
aménagé ou sur un autre poste
en tenant compte des réserves

Une Procédure de licenciement
pour inaptitude professionnelle
ou non professionnelle



LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

Définition de la JP: - un manquement à une obligation de sécurité ; (sécurité de résultat)
- la conscience du danger (qu'il a u qu'il aurait du avoir+ ne rien avoir fait) ;
- la faute, cause nécessaire mais non déterminante de l'accident.

- Intervention du DIRECCTE: dresse PV

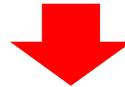


Sanction pénale: automatisme de la
de la FAUTE

reconnaissance

- Saisine du TASS: dossier CPAM ou MSA

Si FAUTE + LIEN DE CAUSALITE

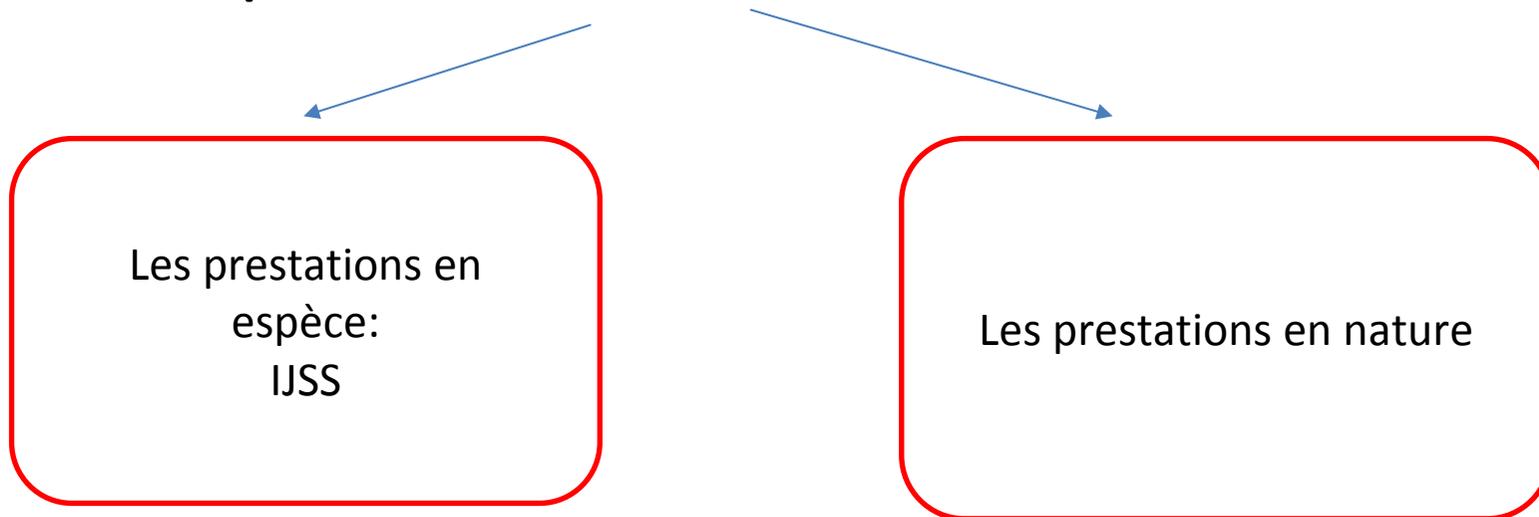


CONDAMNATION AU REMBOURSEMENT DES PREJUDICES
NON COUVERTS PAR L'ASSURANCE MALADIE – AT

Pas de lien entre la gravité de la faute et le montant des
indemnités versées.

Petit rappel

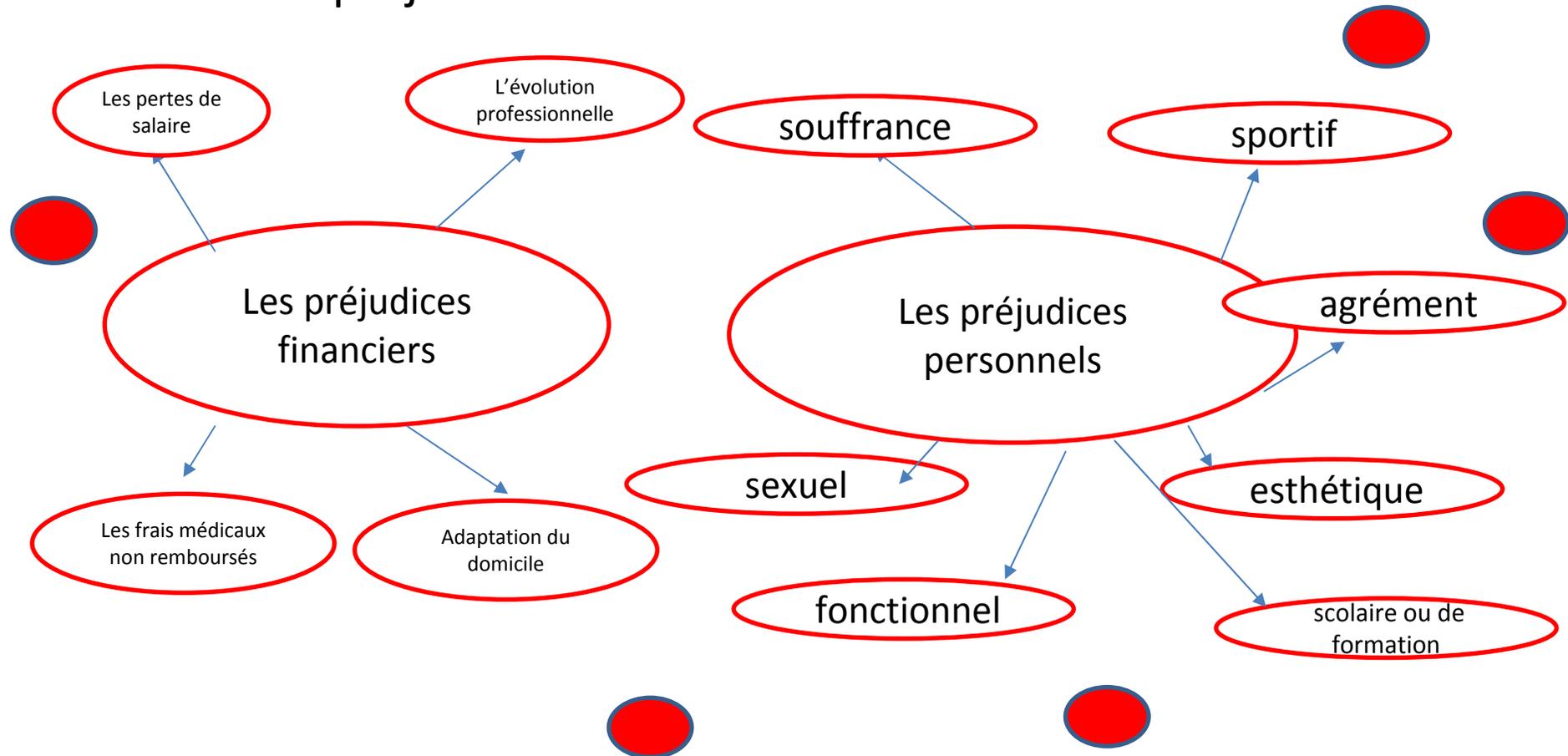
- Assurance maladie AT
- si risque réalisé, elle assure



- L'employeur aura assuré, dans les limites de sa convention collective et/ou de la loi, un complément de salaire,

LES AUTRES RISQUES NON COUVERTS

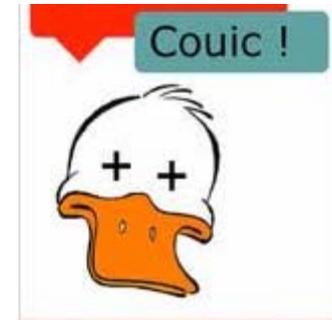
- Si reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, tous les préjudices doivent être indemnisés



Évaluation du préjudice de souffrance

- Très léger (1/7) jusqu'à 1 500 €
- Léger (2/7) 1 500 à 3 000 €
- Modéré (3/7) 3 000 à 6 000 €
- Moyen (4/7) 6 000 à 10 000 €
- Assez important (5/7) 10 000 à 25 000 €
- Important (6/7) 20 000 à 30 000 €
- Très important (7/7) 30 000 € et plus

FIXATION PAR
VOIE
D'EXPERTISE





Exemples qui constituent une faute inexcusable de l'employeur :

- - la **chute d'un ouvrier** du haut d'un échafaudage ayant des défauts de sécurité
 - la **hernie discale** résultant d'un travail difficile consistant à manipuler sans aide des pièces lourdes de 50 kg
 - la **chute d'un ouvrier** sur la sol occasionnée par de l'eau savonneuse suite à un lavage de véhicule dans un endroit non adapté
 - l'**inhalation par le salarié** de particules d'amiante ayant entraîné une maladie
 - la **blessure du salarié** à cause d'une machine alors que son employeur lui avait demandé de la conduire sans le former à cela.
 - la **chute d'ouvriers** qui travaillent à plus de trois mètres de hauteur alors que l'employeur n'avait pas veillé à ce qu'ils emportent les dispositifs de sécurité obligatoires.
 - le **stress subi par un salarié** du fait de la politique de surcharge et de pression de son employeur
 - la **chute sur une plaque de verglas** du salarié devant l'établissement où il travaille
 - la **chute d'une surveillante scolaire** alors qu'elle gravissait quatre marches qui menaient au bureau de sa supérieur en l'absence de rampe.
 - **avoir laissé** un salarié inexpérimenté **sans surveillance** utiliser une machine ne possédant pas un dispositif de protection conforme.
 - la **tentative de suicide d'un salarié** : "commet une faute inexcusable l'employeur qui a ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié dont l'équilibre psychologique a été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement dudit employeur, et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver".
 - les **conséquences d'un accident** survenu sur une machine en principe pourvue d'un carter de protection des parties mobiles et coupantes, mais dont le carter a été enlevé afin de retirer l'éventuel bourrage qui empêchait le bon fonctionnement des lames
- - le **cancer apparu** après une exposition à l'amiante
 - La **chute d'un agent d'entretien dans un escalier** rendu humide par son nettoyage, faute pour l'employeur, qui ne pouvait ignorer un tel risque, d'avoir veillé au port des chaussures adaptées précisées dans sa fiche de poste

Une solution

L'assurance contre le risque de mise en cause de la responsabilité de l'employeur du fait de sa faute inexcusable.

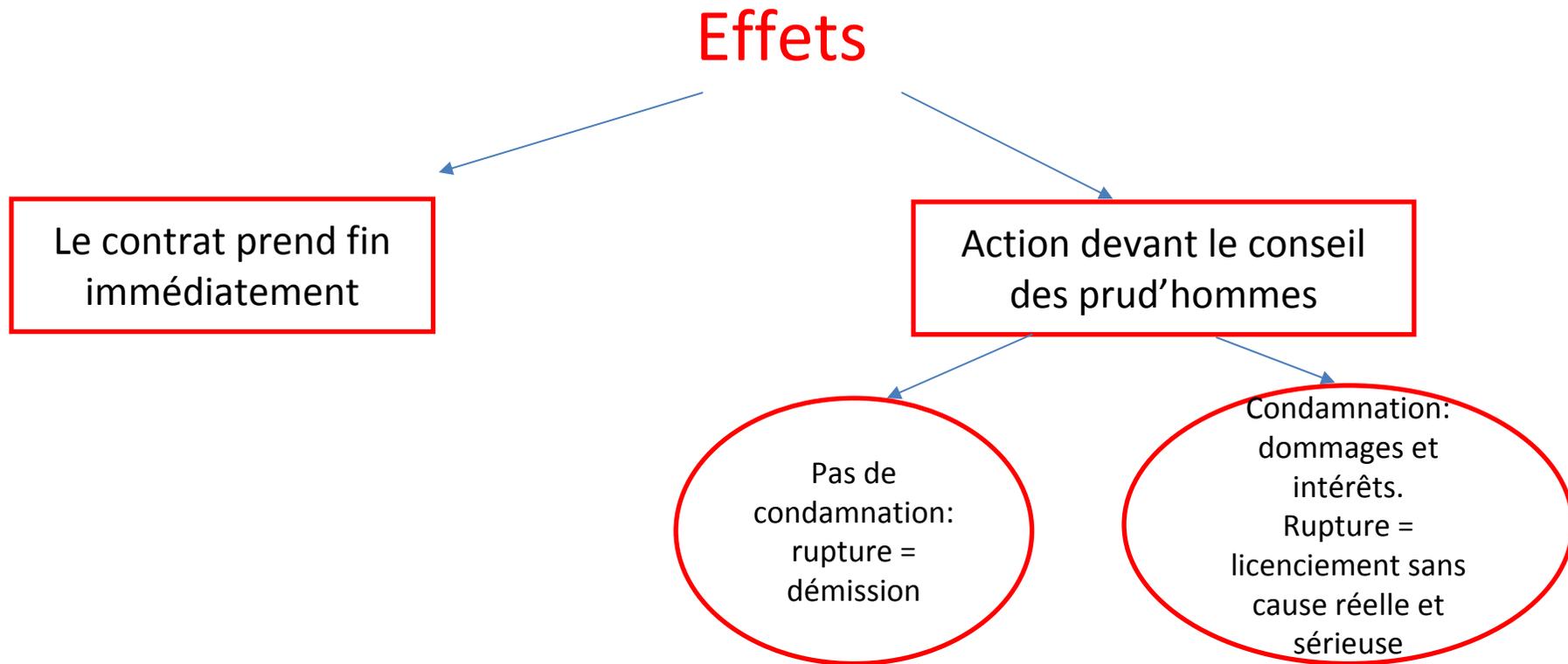
Vérifiez vos contrats assurances.



CONTRAT

Un autre risque : la prise d'acte

- C'est un salarié qui écrit à son employeur afin de lui signifier qu'il relève une faute importante de l'employeur vis à vis de lui et rompt son contrat de travail aux torts de l'employeur.



Exemples de jurisprudence

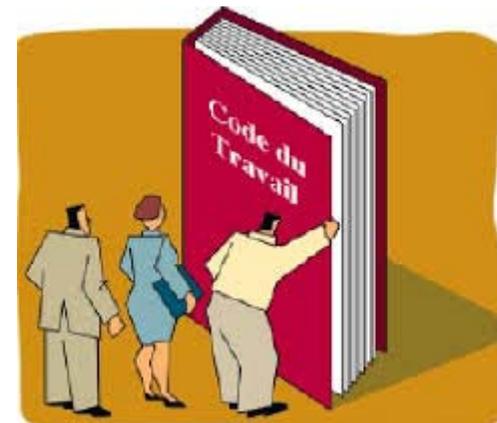
- L'absence de visite médicale (sauf si la demande est fait mois plus tard)
- Harcèlement moral
- Salarié exposé à un risque du fait de la consommation de tabac dans son bureau
- Modification du contrat de travail sans accord du salarié
- Non paiement du salaire
- Non paiement des heures supplémentaires
- Non respect de la convention collective.....

- Bonne nouvelle : **arrêt de la Cour de Cassation du 12 juin 2014**: la faute doit avoir créé un trouble grave empêchant la poursuite du contrat de travail : tel n'est pas le cas d'une baisse de salaire de 4800€ sur une rémunération de 111 000€ sur 5 ans (le salarié peut en demander le paiement) ni d'une modification de la structure de la rémunération ayant entraîné une augmentation du salaire.



SOLUTION

- Être à jour de ses obligations vis-à-vis du personnel
- Être vigilant sur toute demande afin de vérifier le respect de la réglementation sur les points soulevés
- Rectifier au plus vite les manquements



Merci de votre attention

CONSEIL - AUDIT - FORMATION

Cabinet Lisbeth Chatenoud

Avocate spécialiste en Droit du Travail

Avocate spécialiste en Sécurité Sociale

Tel 05 53 07 17 02

www.cabinet-lisbeth-chatenoud.com

