

Les commissions antistress sont-elles légales ?

Face aux risques psychosociaux, le Ministère du travail préconise une démarche concertée pour concevoir un plan de prévention adapté mais surtout accepté. A la lumière de plusieurs expériences observées sur le terrain, celle-ci apparaît en effet indispensable à la mise en place d'un plan de prévention efficace. Toutefois certains s'interrogent sur la légalité d'une telle approche alors que les représentants du personnel et les syndicats exigent le respect à la lettre de la procédure légale relative au document unique¹.

Qu'il se dénomme « *groupe projet antistress* », « *fondation sur la prévention* », « *communauté stress* », « *groupe de travail paritaire* », tous s'appuie sur une démarche identique : mettre en place une équipe qui va établir un diagnostic de la situation pour faire émerger les facteurs de stress et engager un plan d'actions pour les réduire, voire les éradiquer. Cet équipage pluridisciplinaire rassemble des membres de la direction, des managers, des représentants du personnel et aussi des personnalités comme le médecin du travail ou encore l'assistante sociale.

Aucun cadre juridique n'entoure aujourd'hui un tel groupe, qui paraît empiéter allégrement sur les attributions du CHSCT. Principe de précaution oblige, les dirigeants craignent l'opposition des partenaires sociaux, avec la menace de devoir reprendre à zéro leur copie avec les instances normales de représentation du personnel. Ou pire encore : d'être condamné en correctionnel pour délit d'entrave.

Ces craintes sont-elles fondées ? Que prévoit le droit sur ce sujet ?

Quels sont les rôles respectifs de l'employeur et des représentants du personnel dans la prévention du stress ?

L'Accord-cadre Européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004 précise ; « *Lorsqu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Ces mesures seront mises en œuvre avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants* » (4. Identification des problèmes de stress au travail).

Ainsi, le droit européen préconise une participation des représentants du personnel à la déclinaison des mesures de prévention.

Inspiré de l'accord européen, l'Accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 relatif à la mesure et à la prévention du stress au travail préconise aussi d'associer les représentants du personnel à cette réflexion. L'article 3.2 de l'accord prévoit ainsi que « *la direction des ressources humaines pilote la mise en place de la démarche au sein de l'entreprise. Elle associe les représentants du personnel (CHSCT, CE) et le médecin du travail lors de la mise en place du diagnostic puis informe régulièrement le CHSCT de l'avancée des travaux (Article 3.2 Cadrage et mise en place de la démarche de diagnostic dans chaque entreprise)* ».

L'article 3.5 précise ensuite qu'à partir du diagnostic, l'entreprise définit un plan d'actions. « *Elle associe à la réflexion menée pour préparer ce plan le CHSCT, le médecin du travail et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Le plan vise à prévenir, éliminer ou à défaut réduire le stress au travail permettant ainsi notamment une amélioration de l'efficacité professionnelle des salariés et de la qualité de vie au travail.*

¹ Articles L .4121-3 & R.4121-1 du Code du Travail

En fonction des causes de stress éventuellement identifiées, des mesures de nature collective et/ou individuelle peuvent être envisagées. Le plan d'actions doit s'accompagner d'un calendrier prévisionnel de réalisation » (Article 3.5. Élaboration et mise en œuvre du plan d'actions).

Partenaires sociaux européen et français apparaissent se rejoindre sur un point de méthodologie : toute démarche sur la prévention du stress implique la participation ou l'association des représentants du personnel.

En l'occurrence, CHSCT et syndicats de l'entreprise sont requis pour concourir à l'élaboration du plan de prévention. Toutefois, l'accord européen désigne le dirigeant comme seul décideur des mesures retenues dans la cadre de la prévention du stress et l'accord national indique aussi qu'à partir du diagnostic, l'entreprise définit le plan d'actions (3.5. *Élaboration et mise en œuvre du plan d'actions*). Ainsi si les textes conventionnels préconisent l'association des instances représentatives du personnel au diagnostic ou à la conception des actions de prévention, le choix final de la politique et la décision d'arrêter le contenu du plan revient à l'employeur. Il est vrai qu'en raison du pouvoir de direction qu'il exerce, il est seul responsable de la préservation de la sécurité et de la santé des collaborateurs placés sous son autorité. C'est parce qu'il lui revient de prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale qu'il reste le décideur finale du plan de prévention (*art. L. 4121-1 C. trav.*).

Ainsi le travail d'une commission antistress prépare la décision du chef d'entreprise mais ne la remplace pas. Elle ne peut pas non-plus se substituer aux représentants du personnel qui doivent être consultés dès lors que le projet sera suffisamment avancé.

La création d'une commission ou d'un groupe de travail sur la prévention du stress peut revenir à l'initiative de la direction ou de certains représentants du personnel.

Quelles contraintes légales conditionnent la création d'une commission antistress ?

Tout d'abord, l'employeur peut toujours mettre en place un groupe projet. La composition de celui-ci est libre et il peut faire appel à des volontaires pris parmi certaines instances de représentation du personnel et parmi d'autres collaborateurs. Il ne semble pas que la mise en place de ce groupe de salariés nécessite une consultation préalable du comité d'entreprise ou du CHSCT. Dans ce cas, il ne saurait donc être reproché à l'employeur de mettre en place une telle commission, sauf s'il s'agit pour lui d'exercer des pressions sur le comité afin de faire échec à son fonctionnement².

Mais le CHSCT peut-il exiger de participer à la commission antistress mise en place unilatéralement par l'employeur ? Même si l'on considère que ce groupe de travail n'émet que des préconisations. Il semble cependant difficile de répondre par la négative à cette question. En effet, l'article L. 4612-3, prévoit que « *le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé* ». Ainsi sous le visa de cette disposition, le CHSCT peut demander à participer à une commission antistress et la direction a l'obligation de justifier les raisons pour lesquelles elle ne donne pas une suite favorable à cette requête. Une réponse délicate à apporter et qui conduit le décideur, dans la plus grande partie des cas, à accéder à cette demande ou à privilégier la négociation d'un accord de méthode.

² Cass. crim. 11 janvier 2000 n° 99-80.229 (n° 277 PF), Delplanque

Quid de la commission antistress mise en place au sein du comité d'entreprise ?

Si le dirigeant prend souvent l'initiative de mettre en place de tels groupes de travail, il peut aussi être confronté à celle des représentants du personnel. Ces derniers peuvent en effet tout aussi bien décider, de leur seule autorité, de créer une commission antistress.

Ainsi, indépendamment de l'existence des commissions obligatoires, la constitution d'une commission dédiée spécifiquement au stress au travail peut être réalisée à l'initiative du comité d'entreprise. Dans ce cas, elle permet un travail préparatoire à une réunion plénière du comité d'entreprise. Le Code du travail prévoit d'ailleurs cette éventualité en indiquant que le comité d'entreprise « *peut créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers* »³.

La composition de cette commission est fixée librement par le comité d'entreprise, sous réserve de ne pas viser à l'élimination d'une organisation syndicale⁴. Les membres de cette commission peuvent être choisis parmi les membres du personnel de l'entreprise n'appartenant pas au comité, à l'exception du président qui est obligatoirement l'un de ses élus. Toutefois, les représentants syndicaux au comité d'entreprise ne peuvent exiger de participer en tant que tels, aux réunions d'une commission instituée par ce comité⁵.

La commission antistress n'a pas pour objectif de remplacer le comité d'entreprise mais réalise des travaux préparatoires qui pourront être autant de pistes de réflexion aux débats du comité. Le rôle de la commission est de préparer les réunions du comité et non de se substituer à lui. Dès lors, le fait que l'employeur ait communiqué des informations écrites à une commission n'est pas suffisant pour considérer qu'il a respecté son obligation de consulter le CE sur la question⁶.

La commission est à différencier des réunions préparatoires. Dans ce cas l'employeur ne participe pas à celles-ci. La législation ne dit rien sur les réunions préparatoires. En pratique, elles réunissent tous les membres du comité à l'exception du Président afin de préparer la « *réunion plénière* » du comité. De sorte qu'il ne faut pas la confondre avec la réunion normale où la consultation va être sollicitée⁷.

Commission antistress ou réunions préparatoires s'organisent dans le cadre d'une initiative du seul comité qui peut proposer à l'issue de ces travaux un plan antistress à l'employeur sans que celui-ci ne soit tenu de le respecter. Lors d'une réunion mensuelle ou à l'occasion d'une réunion extraordinaire demandée à la majorité de ses membres⁸, le comité peut mettre à l'ordre du jour la présentation de ses suggestions pour prévenir le stress. Dans cette dernière hypothèse, le sujet est inscrit d'office à l'ordre du jour sans que l'employeur ne puisse s'y opposer. Pour ce faire l'ordre du jour doit obligatoirement comporter les questions jointes à la demande de convocation⁹. Le dirigeant a l'obligation d'organiser cette réunion supplémentaire du comité d'entreprise avec l'ordre du jour spécial prévu sous peine de commettre un délit d'entrave¹⁰. De plus il doit faire connaître à la réunion du comité qui suit la

³ Article L. 2325-22 du Code du travail

⁴ Cass. soc. 19 novembre 1986, Syndicat des employés gradés et cadres de la Société générale CGT et a. c/ Fédération française des syndicats chrétiens des banques et établissements financiers CFTC et a. : Bull. civ. V n° 526.

⁵ Lettre DRT : Bulletin de documentation du ministère du Travail n° 81/1979 p. 239.

⁶ Cass. crim., 19 juin 2001, n° 00-80.489.

⁷ Cass. soc., 21 nov. 1990, n° 89-11.333

⁸ Article L.2325-14 du Code du travail

⁹ Article L. 2325-17 du Code du travail

¹⁰ Cass. crim. 11 mars 2008 n° 07-80.169

communication du procès-verbal, sa décision motivée sur les propositions qui lui ont été soumises¹¹.

En revanche, s'il est tenu de répondre aux suggestions du comité en ce qui concerne le projet de plan antistress qu'il préconise, il est tout à fait libre de ne retenir aucune de ces préconisations. Dès lors qu'il résulte des procès-verbaux des réunions du comité d'entreprise que la société a fourni au comité des réponses claires et précises sur l'ensemble des questions posées par les membres du comité, l'employeur a satisfait à l'obligation légale d'une réponse motivée aux observations du comité d'entreprise¹².

De plus, le temps passé par les membres de la commission antistress ou lors des réunions préparatoires à leurs travaux n'est pas rémunéré. Les représentants du personnel ont toutefois la faculté de l'imputer sur leur crédit d'heures. Par contre, ceux qui n'en ont pas sont en absence non rémunérée et doivent en outre obtenir l'accord de leur hiérarchie pour quitter leur poste si la réunion se déroule durant les heures de travail.

En somme, une démarche concertée pour être efficace doit aussi être partagée par l'employeur. A défaut, les suggestions des élus risquent de rester lettre morte.

Qu'en est-il des commissions antistress créées par accord ?

Certains négocient un accord de méthode afin de mettre en place cette commission dans un cadre consensuel et adapté à l'entreprise. La Direction Générale du Travail a d'ailleurs préconisée cette approche dans la lettre qu'elle a adressé « *aux plus de 1000* » le 10 décembre 2009.

Selon elle « *un tel accord pourra porter sur la manière de conduire l'état des lieux, les conditions d'un éventuel recours à un intervenant extérieur, la formation préalable des acteurs, les modalités de concertation avec ceux-ci (CHSCT, médecin du travail...), de suivi des démarches mise en œuvre (comité de pilotage et de suivi), le calendrier de concertation,...* »

Nombre de dirigeants d'entreprise ont retenu cette option, la trouvant à la fois juridiquement plus sûre et mieux adaptée à une situation en « *friche* » en matière de prévention des risques psychosociaux.

Dans cette hypothèse, le projet d'accord s'il ne prévoit qu'une simple méthode de travail n'a pas à être soumis à l'avis du comité d'entreprise. D'autant qu'il porte aussi sur les modalités d'information et de consultation du CHSCT et du comité d'entreprise sur le projet de plan antistress issue de cette concertation qui se déroule dès lors dans le respect du principe même de la consultation préalable du comité avant toute décision de l'employeur.

C'est donc le projet de plan qui sera soumis à consultation selon les modalités décrites à l'article L. 2323-2 du Code du travail et non le projet d'accord qui ne participe pas d'une décision de l'employeur mais d'une concertation. Différence fondamentale, par exemple, avec l'accord de méthode dérogatoire à la procédure de licenciement collectif prévu par l'article L.1233-21 du même Code, qui est soumis à la consultation du comité d'entreprise dans la mesure où il enfreint la procédure légale de licenciement.

Dans le cadre de l'accord de méthode, les organisations syndicales et la direction précisent la composition de la commission antistress. Cet accord va aussi prévoir :

¹¹ Article L.2325-20 du Code du travail

¹² Cass. soc. 9 février 2000, n° 800 P

- son objet qui va définir le rôle de la commission et ses attributions. C'est un point essentiel pour préciser si ses attributions se limitent à un état des lieux partagé ou vont jusqu'à des décisions concertées. Il indique en outre si son objet se limite à la prévention des risques psycho-sociaux ou porte aussi sur l'amélioration du bien-être au travail ;
- la mise en œuvre préalable d'une étude au moyen d'indicateurs chiffrés susceptibles d'établir l'existence ou non d'un stress toxique et son intensité;
- un glossaire, notamment pour différencier, comme l'ont fait les accords européens et interprofessionnels, le stress du harcèlement ou de la violence au travail. Le premier étant lié au fonctionnement de l'entreprise alors que le harcèlement et la violence sont des dysfonctionnements qui relèvent du seul pouvoir disciplinaire de l'employeur ;
- le calendrier prévisionnel des réunions ;
- la rémunération du temps passé en réunion et l'indemnisation des frais de déplacement. L'accord peut aussi retenir un autre choix comme celui de l'augmentation à titre exceptionnel du crédit d'heures de chacun des membres ;
- le recours éventuel à une expertise extérieure avec le budget attribué et le délai accordé pour la restitution du rapport ;
- le lieu où se tiennent les réunions et les moyens matériels mis à la disposition de la commission ;
- la déclinaison des procédures d'information et de consultation du CHSCT puis du comité d'entreprise si le plan modifie l'organisation de l'entreprise ;
- la prise en compte des actions de prévention des risques psychosociaux sur le document unique ;
- le recours éventuel à une médiation en cas de difficulté.

Comme tout accord de méthode, il s'agit d'une véritable accord collectif soumis aux règles d'adhésion (30%) et d'absence d'opposition (50%) des syndicats représentatifs de l'entreprise ou de l'établissement selon le périmètre retenu.

Plan antistress et document unique

Selon le Code du travail, « *L'employeur transcrit dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3* »¹³. Ainsi, le plan antistress apparaît être une composante de ce document obligatoire ou l'une de ses sources d'inspiration. Dans le cadre de l'accord de méthode, les partenaires sociaux peuvent opter pour l'intégration du plan en totalité sous une rubrique portant sur la prévention de la santé mentale des salariés ou au contraire ne prendre en considération que les actions retenues pour la première année d'application dans la mesure où le document doit faire l'objet d'une mise à jour annuelle.

D'après le Ministère du travail, les résultats de l'évaluation des risques doivent être transcrits sur le document unique dans le souci de répondre à trois exigences :

¹³ Article R.4121-1 & R.4121-2 du Code du travail

- de cohérence : en regroupant, sur un seul support, les données issues de l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs ;
- de commodité : afin de réunir sur un même document les résultats des différentes analyses des risques réalisées sous la responsabilité de l'employeur, facilitant ainsi le suivi de la démarche de prévention des risques en entreprise ;
- de traçabilité : la notion de « *transcription* » signifiant qu'un report systématique des résultats de l'évaluation des risques doit être effectué, afin que l'ensemble des éléments analysés figure sur un support¹⁴.

En somme si la commission mise en place avec l'accord de méthode débouche sur un plan antistress, ce dernier doit être impérativement intégré au document unique au moins dans ces composantes d'évaluation et de prévention des risques de stress.

Si l'accord de méthode n'est pas la solution, il permet de la faire émerger.

¹⁴ Circulaire DRT 2002-6 du 18 avril 2002 n° 2.1.1 : BOMT 2002/10 p. 19 s.