

**JAMILA EL BERRY**

avocate spécialisée dans le droit du travail au sein du cabinet JEB Avocats, est aussi formatrice et chargée de conférences en droit de la prévention des risques professionnels à l'université Sorbonne Paris I et Paris XIII.

À LIRE

Elle a publié « Le burn-out: un feu de paille » en 2015 (Lamy Éditions).

CHANGEMENT D'ÈRE

« L'absence de prévention des RPS sera demain systématiquement sanctionnée »

La mise en place lente de l'accord-cadre sur les risques psychosociaux (RPS) est liée à la difficulté inhérente à la fonction publique de protéger ses agents. Mais les employeurs publics sont invités par Jamila El Berry, une des meilleures spécialistes françaises dans ce domaine, à prendre la mesure de la responsabilité civile, administrative et/ou pénale dans laquelle l'administration pourrait être engagée en cas de manquement en la matière.

La mise en œuvre de l'accord-cadre relatif à la prévention des RPS est trop lente, déplorent les membres du comité de suivi. Les employeurs publics ne semblent pas en faire une priorité. Qu'en pensez-vous ?

La mise en œuvre de cet accord, prévue au plus tard pour la fin de l'année 2015, implique la

mise en place d'un plan de prévention qui se doit se traduire, pour chaque employeur public, par l'élaboration d'un plan d'évaluation et en vue de prévenir les risques psychosociaux. Ce plan d'action est censé s'articuler autour de quatre points : mener des politiques contribuant à supprimer ou, à défaut, réduire les tensions

au travail et les exigences émotionnelles qui pèsent sur les agents ; redonner plus d'autonomie et de marge de manœuvre aux cadres ; favoriser le dialogue et les échanges sur le travail et au sein des équipes de travail, notamment en donnant aux instances représentatives des personnels les moyens de leur action ; et enfin veiller au respect des règles professionnelles et déontologiques de tous les agents dans le cadre des valeurs portées par la fonction publique.

En théorie, ces plans d'action doivent s'appuyer sur un diagnostic des RPS censé avoir été réalisé à partir de 2014 afin de procéder à une mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels.

La difficulté à impulser une politique de prévention des RPS dans le secteur public semble liée à trois facteurs. Le premier est que certains employeurs publics ont longtemps pensé, à tort, que les dispositions du code du travail relatives à la prévention des risques professionnels n'avaient pas vocation à s'appliquer au sein des administrations, ce qui a contribué à stériliser la réflexion autour d'une construction d'une politique de prévention efficace. L'acculturation au sujet RPS dans un tel contexte est donc plus difficile. La seconde est que certains employeurs publics réduisent la question des RPS aux problèmes personnels des agents. Autrement dit, ils auraient peu de leviers d'action sur des difficultés relevant de la vie privée. Enfin, certains employeurs engagés dans la prévention se heurtent au manque de moyens destinés à développer des politiques efficaces de santé au travail.

Le nombre de médecins du travail dans la fonction publique fond d'année en année. Est-ce une difficulté pour mettre en œuvre l'accord ?

La pénurie des médecins du travail est une problématique générale. Elle touche de manière disparate le secteur public et le privé. Les lenteurs ou difficultés à mettre en œuvre les accords ne peuvent pas être le fait de l'indisponibilité du médecin du travail, souvent préoccupé à observer, en premier lieu, les prescriptions réglementaires en matière de surveillance médicale. L'examen des RPS dans une structure implique de se pencher sur les facteurs individuels liés aux agents, les relations interpersonnelles que ces derniers

entretiennent et également les causes organisationnelles.

Or, le regard du médecin du travail est d'abord porté sur les pathologies en lien avec des organisations dysfonctionnelles. Force est d'admettre que ce dernier, bien que volontaire et déterminé, dispose de peu de marges de manœuvre pour agir sur l'organisation du travail. En réalité, la mise en œuvre de l'accord doit émaner de toutes les parties prenantes, et en particulier de l'employeur, lequel doit être le porteur de la démarche proactive préventive des risques.

Que risquent les employeurs publics s'ils ne prennent pas conscience de ce cadre législatif ? Quelle est la jurisprudence en la matière ?

L'absence de normes relatives à l'évaluation et à la prévention des risques psychosociaux n'est pas punissable en soi. En revanche, si des agents ont développé des pathologies en lien avec des situations de travail délétères, la responsabilité civile ou administrative et/ou pénale de l'administration pourrait être engagée. Le statut du travailleur et la nature du contentieux conditionneront naturellement la compétence juridictionnelle : tribunal administratif pour le fonctionnaire, tribunal des affaires de sécurité sociale pour l'agent relevant du droit privé, et exceptionnellement le conseil de prud'hommes pour tous les travailleurs soumis à un contrat de droit privé...

L'absence de prévention des RPS évoquée dans les contentieux relatifs aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, pourrait ainsi être sévèrement sanctionnée. Cette tendance est déjà perceptible dans des condamnations au titre de la faute inexcusable de l'employeur dans les contentieux civils, mais également sur le plan administratif et prud'homal (violation de l'obligation de sécurité de résultat...). Dans le pire des scénarios, la responsabilité pénale de l'entreprise pourrait être mise en cause, dans le cadre des délits de harcèlement moral et/ou sexuel et du délit de mise en danger de la vie d'autrui, des infractions involontaires de délit de blessures ou homicide involontaire, dès lors que l'absence de mise en place et/ou de mise en œuvre de mesures de prévention des RPS serait constitutive d'un manquement à une obligation de sécurité ou de prudence prévue par la loi ou le règlement. ♦ *Propos recueillis par Stéphane Menu*

« En théorie, ces plans d'action doivent s'appuyer sur un diagnostic des RPS censé avoir été réalisé à partir de 2014 ».