



HAL
open science

**Les pays de l'Europe du Sud face à la prévention des
risques psychosociaux au travail : droit, politique de
prévention, dialogue social (Espagne, Grèce, Italie,
Portugal)**

Loïc Lerouge

► **To cite this version:**

Loïc Lerouge. Les pays de l'Europe du Sud face à la prévention des risques psychosociaux au travail : droit, politique de prévention, dialogue social (Espagne, Grèce, Italie, Portugal) : Synthèse des Journées d'études internationales organisées à Bordeaux les 23 et 24 septembre 2010, COMPTRASEC, Université Montesquieu-Bordeaux IV. 2010. halshs-00705230

HAL Id: halshs-00705230

<https://shs.hal.science/halshs-00705230>

Submitted on 7 Jun 2012

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**Synthèse des Journées d'études internationales
organisées à Bordeaux les 23 et 24 septembre 2010**

**Les pays de l'Europe du Sud face à la prévention des
risques psychosociaux au travail
Droit, politique de prévention, dialogue social**

(Espagne, Grèce, Italie, Portugal)

Loïc LEROUGE
Chargé de recherche CNRS
Coordonateur du programme ANR COMPARISK
COMPTRASEC UMR CNRS 5114
Université Montesquieu-Bordeaux IV

Avec les contributions de :

ANTONIOU Alexander-Stamatios, Professeur de psychologie, National and Kapodistrian University of Athens, Project Coordinator – National Representative

CALAFI Laura, Professeur de droit du travail, Université de Vérone

CORDEIRO José, Responsable du Département Sécurité et Santé au Lieu de Travail de l'UGT

DI NUNZIO Daniele, CGIL - Institut de Recherche Economique et Sociale (IRES)

Iavicoli Sergio, Institut national de prévention des risques professionnels (ISPESL-INAIL)

MOLINA NAVARRETE Cristóbal, Professeur de droit du travail et de la Sécurité sociale, Université de Jaén

ROXO Manuel Joaquim, Adjoint du cabinet du Ministre du travail et de la solidarité sociale

THEODOSI-POLYMERI Kyriaki, Psychologist-Project Advisor

VARCHALAMA Ellie, département juridique de la Confédération Générale du Travail Grecque (GSEE)

VEGA MARTINEZ Sofía, Institut National de Sécurité et d'Hygiène au Travail (INSHT)

SOMMAIRE

Introduction	p. 3
I. Risques psychosociaux et droit du travail : une consécration récente	p. 5
A. Espagne : pas de texte spécifique, mais des techniques générales	p. 5
1. L'absence de définition	p. 6
2. Les niveaux de prévention	p. 8
3. La réparation	p. 9
4. La sanction	p. 10
B. Grèce : une nouvelle standardisation de la santé-sécurité au travail	p. 11
1. Concept et contexte légal relatifs aux risques psychosociaux	p. 11
2. Principes généraux et protection de l'intégrité physique et mentale des travailleurs	p. 12
3. Risques psychosociaux et réglementation juridique : la prévention des risques professionnels considérée comme un des piliers fondamentaux de droit du travail	p. 14
4. Réflexions sur les possibilités d'une réglementation plus détaillée	p. 15
Débat	p. 17
C. Italie : des règles et des limites	p. 19
1. Les règles existantes en Italie	p. 19
2. Les limites du droit des risques psychosociaux	p. 21
D. Portugal : une réglementation expérimentale	p. 23
1. La protection de l'intégrité physique et morale sur le lieu de travail	p. 23
2. Les risques psychosociaux cités par la loi sans définition	p. 26
Débat	p. 28
II. Les risques psychosociaux appréhendés par les organismes de prévention des risques professionnels : une réelle prise de conscience	p. 32
A. Espagne : l'Institut de Sécurité et d'Hygiène au Travail (INSHT), une action construite	p. 32
1. Rôle et travail de l'INSHT concernant les risques psychosociaux	p. 32
2. Le contexte et quelques indicateurs	p. 33
3. Des outils spécifiques développés par l'INSHT	p. 34
4. Recommandations pour progresser sur la prévention des risques psychosociaux	p. 35
B. Grèce : l'accent mis sur les « bonnes pratiques »	p. 36
1. Le contexte statistique et législatif des risques professionnels	p. 36
2. L'Institut hellénique pour la santé-sécurité au travail (ELYNAE)	p. 37
3. Les bonnes pratiques	p. 37
Débat	p. 38

C. Italie : prise de conscience et mise en œuvre de projets de prévention	p. 39
1. Le système de prévention des risques professionnels en Italie	p. 39
2. Une question ancienne dans une perspective nouvelle	p. 40
3. Les difficultés de mise en œuvre des outils d'évaluation des risques	p. 40
D. Portugal : un déficit d'identification des « nouveaux risques »	p. 42
1. Cadre légal et institutions de prévention des risques professionnels au Portugal	p. 42
2. Les professionnels de la santé-sécurité au travail	p. 44
3. Les perspectives d'action sur les risques psychosociaux	p. 45
Débat	p. 46
III. Les risques psychosociaux appréhendés par les partenaires sociaux : prudence et début de prise de conscience	p. 48
A. Espagne : des conventions, mais non contraignantes	p. 49
1. Le rôle des partenaires sociaux concernant la santé-sécurité au travail	p. 49
2. Les partenaires sociaux et la transposition des accords-cadres européens	p. 49
3. L'avenir du rapport des partenaires sociaux avec les risques psychosociaux	p. 50
4. L'Observatoire permanent des risques psychosociaux UGT-CEC (OPRPS)	p. 51
B. Grèce : syndicats et perception collective des risques psychosociaux au travail	p. 51
1. L'activation des syndicats pour la protection de la santé mentale et physique des travailleurs	p. 51
2. La droit des conventions collectives en Grèce	p. 52
3. Le rôle clé de la Convention collective générale (EGSSE) : un mécanisme normalisation minimale obligatoire sur les conditions de travail	p. 53
4. Syndicats et perception collective des risques psychosociaux à travail	p. 53
5. La création d'une demande collective : la voie vers une convention collective de travail	p. 55
6. L'évolution des demandes collectives liées à l'adoption de mesures de prévention contre les risques psychosociaux	p. 58
7. Le rôle clé des syndicats dans le partage d'informations et la sensibilisation	p. 59
Débat	p. 60
C. Italie : une conceptualisation des risques psychosociaux	p. 61
D. Portugal : des syndicats s'inquiétant de la problématique des risques psychosociaux	p. 66
1. Un contexte sensible à la question des risques psychosociaux	p. 66
2. Les actions des syndicats portugais	p. 69
3. Quel est l'effet de la transposition de l'accord-cadre européen sur le stress au travail	p. 71
Débat	p. 72
ANNEXES :	
- Affiche des journées d'études	p. 74
- Programme des journées d'études	p. 75

Le programme de recherche « Approche juridique comparée des risques psychosociaux au travail. Démarche française et systèmes étrangers (Europe du Sud et du Nord, Québec, Japon) » (COMPARISK) nécessite de recueillir des informations sur la manière dont les pays de l'Europe du Sud abordent la thématique des risques psychosociaux au travail. Aussi, l'objectif de ces journées était de réunir juristes du travail, représentants des organismes de prévention des risques professionnels et représentants de partenaires sociaux ; chacun étant chargé d'exposer son approche de la question. L'objectif était également de poser les bases d'un réseau interdisciplinaire entre l'équipe COMPARISK et les pays du Sud de l'Europe destiné à stimuler les travaux dans le champ de la prévention des risques psychosociaux au travail.

Outre la définition retenue par les juristes, il s'agissait de se questionner sur l'application de la transposition de la Directive-cadre du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs par rapport aux risques psychosociaux. L'arsenal juridique existant peut-il s'appliquer aux risques psychosociaux ou des évolutions doivent-elles être trouvées au sein des pays de l'Europe du Sud ? Après une analyse du cadre légal et son application [ou non] aux risques psychosociaux, une étude de la jurisprudence sur le sujet était demandée au regard notamment du pouvoir d'interprétation du juge et de son adaptation à l'évolution des conditions de travail.

Ces dernières sont d'ailleurs directement prises en considération par le dialogue social européen à travers la conclusion de deux accords-cadres, l'un relatif au stress au travail, l'autre concernant le harcèlement et la violence. Le premier a été transposé et la transposition du second est aussi déjà effectuée ou est en cours d'examen. La question était de déterminer dans quels termes a été réalisée la transposition et surtout si elle avait fait évoluer le débat juridique sur les risques psychosociaux dans les pays de l'Europe du Sud. Finalement, l'approche de la problématique a-t-elle changée et des effets se sont-ils fait ressentir (question de l'effectivité notamment), en quoi le débat juridique a-t-il évolué ?

Les organismes de prévention des risques professionnels étaient également interrogés. Il s'agissait de se questionner sur la manière dont ils appréhendent les risques psychosociaux. Les questions portaient sur la définition des risques psychosociaux qu'ils retiennent, mais aussi sur l'existence d'indicateurs spécifiques pour repérer les situations à risques et le cas échéant leur utilisation, d'actions orientées vers de tels risques, de recommandations pour prendre en compte cette problématique. Les organismes de prévention des risques professionnels étaient aussi interrogés sur la question du rapport entre la transposition de l'accord-cadre européen sur le stress au travail et l'accélération de la prise en considération des risques psychosociaux.

Concernant la partie consacrée aux organisations syndicales, l'objectif était de s'interroger sur la manière dont elles se sont saisies des questions relatives aux risques psychosociaux. Outre la définition retenue, il s'agissait de savoir si cette catégorie de risques était ou non une nouvelle préoccupation pour les syndicats tout en se demandant pourquoi les syndicats dans les pays de l'Europe du Sud s'y sont intéressés. Il en découle des questions relatives aux actions développées sur le sujet et aux recommandations pour tenir compte de ce type de risques. Le sujet de la transposition de l'accord-cadre européen sur le stress au travail était incontournable, notamment s'agissant d'une éventuelle accélération de la prise en considération des risques psychosociaux par les syndicats, de leur rôle, de la prise en compte par la négociation collective de ce sujet, de l'efficacité de l'action syndicale, etc.

Enfin, la réalisation de la synthèse de ces journées d'études internationales est aussi l'occasion de remercier à nouveau tous les intervenants qui ont accepté de participer. La qualité des présentations et des débats a grandement contribué à la réussite de cette manifestation.

La première journée était consacrée à la confrontation du droit du travail de l'Espagne, de la Grèce, de l'Italie et du Portugal aux risques psychosociaux. La prise en compte de cette catégorie de risques est récente (I). La deuxième journée était destinée à interroger l'action et la prise en compte de ces risques par les organismes de prévention des risques professionnels (II) et les syndicats (III) dans chacun des pays étudiés.

I. Risques psychosociaux et droit du travail : une consécration récente

La première phase des journées d'études s'est concentrée sur la confrontation du droit du travail aux risques psychosociaux, notamment après la transposition de l'accord-cadre européen sur le stress au travail du 8 octobre 2004. L'objectif était notamment de déterminer dans quels termes a été effectuée la transposition et surtout si elle a fait évoluer le débat juridique sur les risques psychosociaux au sein des pays d'Europe du Sud. Il s'agissait aussi de s'interroger sur les effets de la transposition notamment concernant l'approche des risques psychosociaux et sur les dispositifs juridiques mis en œuvre.

Se sont succédés les intervenants suivants :

- **Espagne :**
Cristóbal Molina Navarrete, Professeur de droit du travail et de Sécurité sociale, Université de Jaen ;
- **Grèce :**
Ellie Varchalama, département juridique de la Confédération Générale du Travail Grecque (GSEE) ;
- **Italie :**
Laura Calafà, Professeur de droit du travail, Université de Vérone ;
- **Portugal :**
Manuel Joaquim Roxo, Ministère du travail et de la solidarité sociale.

Le droit du travail de chacun des pays étudiés ne fournit pas de définition juridique des risques psychosociaux. Pour les prendre en compte, l'Espagne ne possède pas de texte spécifique, mais elle s'appuie en revanche sur des techniques générales (A). Si pour la Grèce, cette thématique semble difficile à appréhender, elle permet cependant de renouveler l'approche de la santé-sécurité au travail (B). Enfin, depuis assez récemment, les droits italiens et portugais prennent expressément en considération le stress au travail et même les risques psychosociaux. Ces approches connaissent néanmoins un certain nombre de limites pour l'Italie (C) et restent expérimentales pour le Portugal (D).

A. Espagne : pas de texte spécifique, mais des techniques générales

Quelle est la situation en Espagne concernant le droit relatif aux risques psychosociaux ? Le droit du travail espagnol ne dispose pas encore d'une réglementation spécifique des risques psychosociaux liés au travail. Toutefois, ce sujet est devenu très important au sein des différentes sources de droit espagnol et pour les politiques publiques. La reconnaissance de ces risques découlent de l'application directe des principes généraux du droit, des normes et autres règles, d'une manière détournée ou d'une allusion directe.

D'une part, la loi sur la prévention des risques professionnels (LPRL, 1995), qui a transposé la Directive-cadre européenne du 12 juin 1989, prévoit des règles générales qui font une référence indirecte à des facteurs de risques psychosociaux en instituant l'obligation de prévenir d'une manière cohérente, dans une seule évaluation et dans un seul plan, la prévention des tous les risques professionnels. D'autre part, la « psychologie sociale appliquée » est reconnue comme une discipline et une technique de prévention à travers la

règlementation régissant les « Services de Prévention des risques professionnels ». Aussi, ces règles générales sont directement applicables à tous les risques professionnels et, par conséquent, aussi aux risques psychosociaux.

Ce point de vue a été intégré au niveau communautaire, notamment quand la Cour de justice de l'Union européenne a condamné l'Italie le 15 novembre 2001 pour ne pas avoir compris les risques psychosociaux dans l'évaluation des risques. Au niveau constitutionnel, la Cour Constitutionnelle espagnole (« *Tribunal Constitucional* ») se réfère expressément à l'obligation des entreprises à appliquer les principes juridiques de prévention des risques qui pourraient mettre en danger la santé physique des travailleurs¹. Toutefois, ces risques peuvent bénéficier d'une protection renforcée dans le cas d'une menace au droit à l'intégrité personnelle (« intégrité morale » ou « intégrité psychologique ou mentale ») en tant que droit fondamental (article 15 de la Constitution). Mais cette protection est limitée car la protection de la santé-sécurité au travail n'a pas la qualité d'un droit fondamental, mais seulement un « droit constitutionnel » relatif à des principes directeurs de la politique sociale et économique à la charge des pouvoirs publics (article 40 de la Constitution espagnole).

Par ailleurs, en Espagne, un débat est ouvert sur la meilleure façon d'agir contre les risques psychosociaux, en particulier en ce qui concerne le harcèlement moral. Pour certains, il est préférable d'agir en privilégiant la voie pénale. Depuis décembre 2010, le Code pénal espagnol punit en effet le crime de harcèlement moral (article 173). Dès lors, des arrêts de la Salle criminelle de la Cour Suprême ont sanctionné ce délit. Pour d'autres, il vaut mieux, agir en vertu du droit du travail (ou du droit de la fonction publique pour le personnel public). Il est important de souligner que les victimes préfèrent choisir la protection conférée par le droit pénal et par celle donnée par le droit du travail.

Le droit du travail espagnol est semblable au droit français concernant le traitement des risques psychosociaux. En effet, il ne contient pas de définition (1), mais il a tout de même développé certains principes de prévention (2). La réparation (3) et la sanction du non-respect du droit de la prévention des risques professionnels seront aussi abordées (4).

1. L'absence de définition

La première question concerne la définition du concept juridique de « risques psychosociaux ». La question de la définition juridique est la même qu'en France, c'est-à-dire qu'il n'existe pas de définition précise. La loi ne fournit pas de définition, toutefois l'article 4.7 d) de la loi de prévention des risques professionnelles (LPRL) reconnaît comme des « conditions de travail » « toutes les autres caractéristiques du travail, y compris celles relatives à son organisation et à sa gestion, qui affectent l'ampleur des risques auxquels le travailleur est exposé » et doivent faire l'objet d'une évaluation. L'article 15.1 g) LPRL est également ouvert à la définition de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail car cette disposition établit le principe juridique de « planification de la prévention, à la recherche d'un ensemble cohérent qui intègre l'organisation du travail, la technologie, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs environnementaux au travail ». Pourtant, cet article n'est pas très appliqué parce que seulement 18 % des entreprises espagnoles prennent en compte les facteurs relatifs aux risques psychosociaux dans les évaluations.

¹ Affaires 62/2007 et 160/2007.

Enfin, selon la Cour Constitutionnelle, il est possible de se fonder sur l'article 15 de la Constitution espagnole du 27 décembre 1978 selon lequel « Toute personne a droit à la vie et à l'intégrité physique et morale (...) ». Cette disposition peut accueillir en théorie les risques psychosociaux s'il est conjugué avec l'article 14 LPRL qui impose à l'employeur une obligation générale de prévention telle que définie dans la directive du 12 juin 1989.

La deuxième question concerne la différence entre « risques psychosociaux » et « harcèlement moral ». Concernant le harcèlement moral, on ne trouve toujours pas de définition dans la loi espagnole. On ne trouvera que la définition communautaire du harcèlement sexuel. Il existe cependant une définition relative à la prévention du harcèlement moral émanant de l'Institut National de la Sécurité et de l'Hygiène au Travail (INHT) selon lequel le harcèlement correspond à « tout comportement de violence psychologique dirigée, répétée et prolongée dans le temps, envers une ou plusieurs personnes par d'autres personnes qui occupent des postes leur conférant un pouvoir sur eux, qui se déroule dans un contexte et une relation de travail menaçant la santé du travailleur »².

Mais cette définition ne lie pas le juge. Le harcèlement moral fait en revanche l'objet de nombreuses définitions jurisprudentielles. Il s'agit d'un problème car au final, en Espagne, chaque juge possède sa propre définition du harcèlement moral. La Cour de Cassation (« *Tribunal Supremo, Sala Social* ») a refusé, même si elle a eu de nombreuses occasions de le faire, de recentrer une de ses solutions sur la question de l'adoption d'une définition uniforme

Le harcèlement moral attente à l'intégrité morale, à l'intégrité de la personne, les risques psychosociaux toutefois pas nécessairement. Le harcèlement est un processus d'intimidation contre des travailleurs pris individuellement. Les « autres » risques psychosociaux, tels que le stress au travail, « la pression au travail » découlant de la charge de travail excessive ou de mauvaises organisations du travail, n'ont pas pour but de porter atteinte à l'intégrité de la personne. C'est pourquoi certains ne croient pas que l'intimidation ou le harcèlement moral est un risque professionnel. Par exemple, le 15 décembre 2008, la Chambre sociale de la Cour de cassation espagnole a estimé que : « La responsabilité des entreprises pour le comportement de harcèlement ne peut pas être basée sur les fonctions de prévention des risques professionnels (...) car en aucun cas elle peut englober la prévention dans un domaine aussi changeant et imprévisible, comme c'est le cas des relations humaines entre les travailleurs qui convergent, même par hasard, dans l'exercice de leur activité professionnelle ».

Pour une partie de l'opinion, mais une importante minorité, on ne peut pas appliquer à l'intimidation la loi sur la prévention des risques professionnels en Espagne. Toutefois, l'Inspection du travail prend en compte depuis 2009 l'intimidation et le harcèlement moral dans la politique de prévention de risques psychosociaux³. Cette position représente un changement d'orientation administrative en raison, entre autres arguments juridiques, de l'examen de l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail.

La définition n'est finalement pas importante. Outre la diversité de définitions jurisprudentielles, les juges espagnols ont adopté une posture très restrictive concernant la preuve du harcèlement moral vis-à-vis de la personne qui s'en estime victime. Il doit en effet prouver (1) l'intention de l'auteur des agissements de porter atteinte à la santé et à la dignité de la personne, mais aussi le dommage à la santé (le résultat du harcèlement) (2). La personne

² Note technique préventive n° 854/2010.

³ Critère Technique 69/2009.

qui fonde son action sur le harcèlement moral doit aussi répondre aux critères de la définition que le juge se fait lui-même du harcèlement moral et du rapport subjectif de la notion qu'il peut avoir dans son approche. Pourtant, le fondement principal devrait être l'atteinte à la dignité professionnelle et personnelle, au droit à la santé et au droit à la sécurité au travail. Or, le droit à la santé n'est pas un droit fondamental en Espagne, pourtant, il faut le dire, le harcèlement moral et les « autres » risques psychosociaux attentent à l'intégrité morale (pour le harcèlement, la violence au travail) ou à l'intégrité mentale ou psychologique (pour le stress au travail).

2. Les niveaux de prévention

Qui doit en Espagne réguler les risques psychosociaux ? Il n'existe pas de loi précise sur les risques psychosociaux ou sur la violence physique ou encore sur le harcèlement moral. Cela ne signifie pas qu'il n'existe pas de protection renforcée, notamment s'agissant du harcèlement moral (ou du harcèlement sexuel). Au contraire, le droit espagnol connaît beaucoup de techniques de protection renforcée en passant par le harcèlement moral à travers la jurisprudence et le droit conventionnel. Le législateur ne veut pas réglementer les risques psychosociaux. Les partenaires sociaux, en vertu des accords collectifs et de la jurisprudence, à travers des milliers de cas, ont cependant apporté un peu de régulation. Par conséquent, le système de sources du droit du travail est plus complexe que les autres sources de droit et permettent d'envisager des réponses plus positives.

Les risques psychosociaux ont, comme en France, trois niveaux de protection ou de tutelle : prévention, réparation, sanctions (pénales et administratives). En matière de prévention, comme mentionné ci-dessus, il faut distinguer les risques psychosociaux et le harcèlement moral. Pourquoi ? Parce que la majorité des institutions et des agents plus importantes opérant dans le domaine de la prévention des risques professionnels estime que les risques psychosociaux permettent de bénéficier de la protection de la loi de prévention des risques professionnels (LPRL) qui a transposé la directive du 12 juin 1989.

Ainsi, depuis 2007, en ce qui concerne le stress au travail, la Cour Constitutionnelle estime qu'il existe une obligation générale de protection⁴. La Cour de Cassation espagnole pense aussi que la violence physique et psychologique liée à l'environnement de travail ou à l'environnement externe est un risque professionnel et qu'il faut une protection par la loi de prévention des risques⁵. Cependant, concernant le harcèlement moral, la protection préventive est plus incertaine. Tout d'abord, dans le cas déjà discuté sur la définition du harcèlement comme un risque professionnel. Ensuite, la prévention primaire n'est pas possible parce que, selon la jurisprudence, l'employé doit connaître une situation de harcèlement moral pour ensuite entamer une action⁶.

Cela suscite une grande discussion en Espagne, c'est un débat très important. Pour la jurisprudence majoritaire, le harcèlement moral est une atteinte à l'intégrité morale. L'obligation de prévention est une prévention secondaire avec un protocole établi pour la gestion des conflits. Faut-il faire la distinction entre la « politique de gestion des ressources humaines » et la « politique d'évaluation des risques psychosociaux » ? Pour la première, la politique des ressources humaines, la prévention du harcèlement serait basée principalement

⁴ Affaires 62 y 160/2007.

⁵ Affaires du 20 septembre 2007 et du 17 juin 2008.

⁶ Cassation 15 décembre 2008 ; Cour Constitutionnelle 74/2007, 16 avril 2007.

sur les « actions de formation du personnel » et la sensibilisation, la création d'un « Code de conduite » et une « procédure interne de gestion des conflits individuels », pas sur l'évaluation de risques. Mais attention, l'inspection du travail utilise un critère différent car elle estime, depuis 2009, exercice au cours duquel elle a changé d'avis, que le harcèlement moral est aussi un risque psychosocial alors certains arrêts de la Cour de Cassation pense le contraire. Le sujet c'est pas claire aujourd'hui en Espagne.

Enfin, le harcèlement sexuel est un problème singulier parce que la loi de prévention ne reconnaît pas le harcèlement sexuel comme risque professionnel, mais l'article 48 de la loi de lutte contre les discriminations contient une obligation de prévention contre ce type de harcèlement. Cette disposition renvoie au Code de conduite et à la procédure de gestion des conflits prévus par la recommandation 92/131/CEE de la Commission européenne sur le traitement du harcèlement sexuel. Mais il n'existe pas d'obligation d'évaluation du risque.

Enfin, contrairement à la Grande-Bretagne, l'Espagne ne possède pas de guide technique officiel sur le traitement des différents risques psychosociaux. Elle ne dispose pas non plus d'un encadrement juridique clair et unifié pour assurer l'application directe de la loi prévention des risques professionnels aux risques psychosociaux liés au travail.

3. La réparation

C'est un sujet très significatif, il y a au moins quatre niveaux d'indemnisation, de réparation pour le harcèlement moral. Pour les risques psychosociaux au travail, il existe, à ce jour seulement trois niveaux de protection économique : l'indemnisation légale (article 50 de la loi sur le statut des travailleurs), la protection de la sécurité sociale (article 115.3 e de la loi générale de sécurité sociale) et l'indemnisation singulière appelée « *recargo de prestaciones* » (30 ou 50 % de plus, selon les juges, de la prestation mise a disposition du travailleur pour accident du travail). Au sujet des niveaux de réparation, il existe quatre formes de protection économique en l'absence de prévention des risques psychosociaux avec une atteinte à un droit fondamental, le droit à l'intégrité personnelle (morale ou psychologique) :

- une indemnisation légale. Dans le droit du travail, c'est l'indemnisation légale avec l'opportunité de résiliation du contrat avec l'indemnisation de 45 jours courants de travail (article 50 de la loi sur le statut des travailleurs), c'est une très faible indemnisation.
- la qualification des dommages à la santé comme accident ou maladies liées au travail, mais pas comme une maladie professionnelle. Pour la sécurité sociale tous les risques psychosociaux tels que la violence, le stress au travail, le harcèlement moral, sont considérés comme des accidents du travail (article 115.3 e de la loi de sécurité sociale) et pas comme des maladies professionnelles (article 116 de la loi de sécurité sociale). En Espagne, on dit que ce concept de « maladie professionnelle » est un concept différent car il a institué une présomption de dommages en raison d'un système de liste fermée. Cependant, la « maladie liée au travail » (« *enfermedad del trabajo* ») fait peser sur le travailleur la charge de la preuve.
- une indemnisation supplémentaire civile s'il est prouvé une violation de droits fondamentaux. Le troisième niveau de protection économique est l'indemnisation judiciaire, c'est un niveau de protection économique libre où il n'existe pas de limite pour l'indemnisation, laquelle est estimée, selon les juges, en fonction du dommage moral.

- un supplément de prestations de sécurité sociale (« *recargo de prestaciones* »). En cas de violation des obligations de prévention des risques, les prestations de sécurité sociale versées au travailleur sont majorées de 30 à 50 %, tel que déterminé par le juge en fonction de la gravité de la violation. Il s'agit d'une technique de réparation des dommages personnels très complexe, mi sanction administrative, mi indemnisation civile.

Ces quatre niveaux de protection économique sont possibles pour réparer le dommage résultant de stress au travail⁷, non seulement pour les situations de harcèlement moral, mais ce n'est pas fréquent. Au contraire du Canada ou à la Grande-Bretagne, le stress au travail est une question un peu inconnue en Espagne.

4. La sanction

Le dernier niveau de protection est la sanction par deux voies : pénale et administrative. Selon la jurisprudence, l'employeur ou le travailleur auteur d'agissements de harcèlement moral peut encourir des sanctions pénales relatives au délit de menaces, de contraintes, d'atteintes à l'intégrité morale, d'atteintes aux droits des travailleurs, de non-respect des normes de sécurité et de santé au travail. Cependant, depuis le 23 décembre 2010, l'article 173.2 du Code pénal espagnol reconnaît explicitement la protection contre le harcèlement moral, c'est donc très récent. Toutefois, avant l'entrée en vigueur de cette disposition, il était possible de condamner le comportement d'intimidation comme un délit de traitements dégradants (article 173.1 du Code Pénal) ou comme un délit de blessures psychologiques (article 247 du Code pénal) comme l'a confirmé la décision de la Salle pénale de la Cour de cassation le 2 décembre 2010. Cette décision permet de dissiper les doutes issus certaines juridictions criminelles sur l'application du Code pénal à l'intimidation au travail

Concernant la sanction administrative, l'Inspection du travail est très efficace, mais le problème est qu'il existe deux possibilités de sanction : la sanction administrative par rapport à l'atteinte à la dignité et la sanction par rapport à l'atteinte à la santé et à la sécurité au travail. Les sanctions préventives liées à la sécurité sont plus dissuasives, mais l'Inspection du travail préfère les sanctions contre la dignité, seuls quelques inspecteurs préfèrent les sanctions liées à la santé et à la sécurité. En d'autres termes, l'employeur harceleur est responsable d'une infraction administrative condamnable par l'Administration. Le harcèlement peut être intégré à l'infraction générale de manquement au respect de l'intimité et de la considération due à la dignité des travailleurs, ou celles spécifiques au harcèlement sexuel ou au harcèlement discriminatoire. Le non-respect des obligations contractuelles et publiques en matière de sécurité et de santé au travail fait entrer en jeu un ensemble de sanctions administratives. Les sanctions administratives sont les suivantes :

- sanction principale : sanction financière (« *multas* ») ;
- sanction accessoire : suspension et fermeture d'entreprises en raison de violations très graves et répétées du droit de la santé-sécurité au travail.

En Espagne, les risques psychosociaux sont une préoccupation très importante et de tous les jours. La loi, les accords collectifs, la jurisprudence, l'Inspection du travail s'inquiètent des risques psychosociaux. Le législateur ne veut cependant pas réguler cette catégorie de risques, aucune loi ne sera donc adoptée sur le sujet en Espagne. Pourtant, la jurisprudence a

⁷ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 5 octubre 2005.

mis tout en œuvre en faveur de la protection générale contre les risques psychosociaux, mais avec quelques hésitations surtout en ce qui concerne la prévention primaire concernant l'intimidation ou le harcèlement moral.

B. Grèce : une nouvelle standardisation de la santé-sécurité au travail

La protection des travailleurs des attentes à l'intégrité physique, en faveur de la santé et du bien-être, est considérée comme l'une des grandes priorités de la législation du travail en Grèce comme dans de nombreux autres pays. La prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles ont été largement prises en compte par la loi. Néanmoins, c'est seulement la protection du bien-être physique qui a retenu l'attention du législateur.

Pourtant, aujourd'hui, l'environnement de travail est caractérisé par l'intensité de la charge mentale et des « stressseurs » potentiellement néfastes pesant sur les travailleurs qui révèlent des risques dits « psychosociaux ». Ces derniers étaient pendant longtemps invisibles et sont inhérents à l'environnement et au processus de travail. Il devient alors nécessaire d'en étudier le concept et le contexte légal (1) tout en s'attardant sur les principes généraux de la protection de l'intégrité physique et mentale des travailleurs (2). Les risques psychosociaux doivent par ailleurs se retrouver dans la prévention des risques professionnels qui est considérée comme un des piliers fondamentaux de droit du travail grec (3). Enfin, une réflexion sur une réglementation plus détaillée sera menée (4).

1. Concept et contexte légal relatifs aux risques psychosociaux

De manière brève, donc nécessairement incomplète, s'intéresser à la psychosociologie est important afin d'essayer de comprendre et de décrire le comportement réel de groupes ou d'individus réunis par une relation commune, formelle ou autre⁸. Des groupes ou la réunion d'individus, autrement dit des petits collectifs (de cols blancs ou bleus, des collègues de bureau, des équipes constituées pour finaliser une tâche, etc. ...), correspondent à une entité à l'existence distincte, tant à un niveau individuel que collectif par rapport au reste de la population qui l'entoure. Ces groupes ou ces entités ont parallèlement leur propre façon de prendre forme et leurs propres règles qui ne sont pas compatibles avec d'autres dimensions psychologiques et sociologiques. D'un point de vue analytique (au sens psychiatrique du terme), il existerait un collectif inconscient dans des petits groupes établis temporairement sur l'expérience, la nature et l'intensité de l'histoire de vie partagée.

Les risques psychosociaux au travail sont une nouvelle catégorie dont le champ englobe surtout les phénomènes d'anxiété, de dépression, de stress, de violence externe ou interne, d'agression, de grossièreté, de *mobbing* et de harcèlement sexuel. Ces risques comprennent aussi toutes les formes de discrimination ainsi que plusieurs comportements provoquant une dépendance. Pour être qualifiés de « professionnels », les risques psychosociaux doivent être rapprochés du travail, de la vie à l'extérieur du lieu de travail qui est affectée par ce qui arrive au travail et par les situations externes au lieu de travail, mais qui peuvent avoir un impact sur la vie au travail.

⁸ Vallée M., « Psycho-sociology and Psychosocial Risks Factors and Disorders: The scientific basis », <http://www.psychosocial.fr/pages/Documents/MVC-Psychosociology-and-Psychosocial-Risks-and-Disorders.pdf> , 2008, 13 p.

Ainsi, cette catégorie de risque est multi-causale principalement en raison du fait que leurs causes sont trop diverses pour être catégorisées d'une façon cohérente. En tout cas, il est nécessaire d'identifier et d'évaluer non seulement les sources, les causes de ces risques, mais aussi leurs effets (directs et/ou indirects et/ou secondaires) et leurs conséquences sur les travailleurs et sur l'environnement de travail en général.

S'il est difficile de saisir toutes les interactions des risques psychosociaux, il est encore plus difficile d'en formuler une définition légale. Ainsi, il ne peut pas être conçu que les risques psychosociaux soient un terme générique qui inclut plusieurs risques particuliers et concrets. Chacun de ces risques exige un règlement spécifique, même si on peut déterminer selon les cas des dispositions légales communes de protection.

En conséquence, nous pourrions déterminer certaines catégories de risques susceptibles de porter atteinte à la santé non seulement physique, mais aussi mentale des travailleurs comme le stress, le harcèlement et la violence au travail. Le droit doit disposer d'une image aussi claire que possible des causes et des conséquences des risques psychosociaux et des troubles au travail. Ces risques peuvent être attribués à de multiples raisons qui ont un rapport avec le remplacement des tâches manuelles par des tâches de plus en plus mentales, l'organisation du travail, l'augmentation des demandes, la responsabilité accrue, l'obligation de travailler dans l'urgence, le manque de reconnaissance, devoir prouver une attention constante et une dévotion au travail. Un autre paramètre important est l'augmentation de la concurrence entre les entreprises. Les coûts doivent être réduits, la main d'œuvre qui représente un coût est réduite aussi générant une surcharge et une augmentation de l'indentification du travail.

Un autre paramètre très important est l'environnement socio-économique qui change d'une façon dramatique et qui constitue en lui-même un risque particulier. Le sentiment d'insécurité des revenus touche de plus en plus de travailleurs d'ouvriers, étant donné le fait que la probabilité d'être employé a remplacé la perspective d'un emploi à temps complet pour une durée indéterminée et cela crée un climat menaçant. Des pratiques de gestion se sont développées vers des dispositifs de travail flexibles et instables comme les contrats à terme fixes, des contrats provisoires et du travail temporaire. Les travailleurs, plus particulièrement les femmes, doivent faire face à une difficulté majeure qui est celle de combiner des obligations familiales avec le travail, ce qui est sans aucun doute un facteur de stress important.

Enfin, l'épuisement professionnel (*burn-out*), les situations révélées par un faisceau de symptômes (épuisement physique et/ou mental et/ou émotionnel) qui sont consécutifs aux situations de stress et prolongées par un investissement personnel et émotionnel important, sont des éléments perturbant l'évolution de la vie professionnelle. Créer une norme de droit du travail sur ces questions est extrêmement complexe.

2. Principes généraux et protection de l'intégrité physique et mentale des travailleurs

Le système légal grec reconnaît d'une façon solennelle le principe de la protection de la dignité humaine (article 2 de la Constitution) et de la personnalité humaine (article 5). Il reconnaît aussi le droit à la vie privée et à son inviolabilité (article 9). Ces principes qui touchent à la protection de droits fondamentaux de l'homme et leur exercice libre et effectif sont des principes à valeur constitutionnelle. Ils doivent être appliqués et respectés non

seulement au sein de l'Etat, mais aussi dans les relations interpersonnelles comme dans notre cas s'agissant de l'emploi.

Le Code civil grec reconnaît aussi l'obligation générale de l'employeur de prendre soin des salariés (article 662). Selon ce principe, l'employeur doit prendre toutes les mesures appropriées et adéquates pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Ce principe devrait être interprété d'une façon extensive, pour inclure non seulement la protection de la santé physique, mais aussi la protection de la santé mentale aussi bien que de la personnalité⁹. Ainsi, est incluse l'obligation de l'employeur d'adapter le travail à la personne¹⁰.

De cette façon, dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur doit respecter la dignité et la personnalité des salariés. Ce principe s'applique en pratique principalement concernant l'examen et le contrôle des salariés par un système de vidéosurveillance¹¹. Les fouilles sont prohibées sauf dans des cas particuliers tout en veillant cependant au respect de la dignité de la personne humaine¹². En menant une réflexion de théorie générale du droit, on peut considérer que la législation et la jurisprudence développées autour de l'obligation de l'employeur pour ne pas nuire à la personnalité des travailleurs peut être directement rapprochée d'un effort pour faire face aux risques psychosociaux au travail.

Ce qui est particulièrement important de mentionner ici, c'est que l'obligation des employeurs de respecter la personnalité des travailleurs ne se présente pas sous une forme d'action « négative » (ne pas faire quelque chose), mais doit aussi être un acte « positif » (faire quelque chose)¹³. Certes, l'employeur doit s'abstenir de toute action qui pourrait nuire ou altérer la personnalité et la dignité des travailleurs, mais il doit aussi prendre toutes les mesures appropriées pour que l'organisation de travail et la gestion de l'entreprise développent la personnalité de manière positive et constructive. Le travail ne doit ni mettre en danger l'intégrité physique des salariés et leur santé, ni les priver de loisirs concernant leur vie privée. Autrement dit, l'employeur doit organiser le travail d'une telle façon qu'il ne doit pas mettre en danger et nuire à la santé des travailleurs dans un sens global, c'est-à-dire tant physique que mental.

La Grèce connaît cependant une faible mise en œuvre de ces principes pris sous leur angle « positif ». En utilisant les compétences de médecins spécialisés, les avocats ont la tâche de déterminer d'une façon incontestable les manifestations des risques ou des troubles psychosociaux pour que des obligations concrètes puissent ensuite être imposées. Cela signifie que le même élément qui constitue un facteur d'imprécision juridique et d'incertitude constitue également un facteur de souplesse pour régler plusieurs situations dans le domaine des relations de travail. Le domaine des risques psychosociaux au travail sont également un terrain fructueux de la bonne application des principes mentionnés ci-dessus, compte tenu du fait que leurs symptômes sont liés à la personnalité des travailleurs dans son ensemble (corps et esprit). La démonstration de ce lien de causalité pourrait justifier la qualification comme illicite de certaines actions ou omissions de certains employeurs qui causent des troubles

⁹ Koukiadis J., *Labour Law* (en Grec), 2005, p. 652 suiv.

¹⁰ *Ibid.*, p. 659 suiv.

¹¹ Papadimitriou C., *Les libertés individuelles du salarié en France en Italie et en Grèce*, (Thèse pour le Doctorat d'Etat, Paris X-Nanterre, 1985, 539 p. ; Court of Appeal (CA) of Athens case 4937/2001, EIDik 2001, p. 1384. CA of Athens case 68/1997, EErgD 1998, p. 235.

¹² *Ibid.*, p. 426 suiv.

¹³ Papadimitriou C., « La protection constitutionnelle de la personnalité du salarié » (en grec) in *Constitution et relations de travail*, 1987, p. 99 suiv.

mentaux (tolérance de certaines formes de violence ou d'insultes envers certains travailleurs, harcèlement moral, etc.)¹⁴.

3. Risques psychosociaux et réglementation juridique : la prévention des risques professionnels considérée comme un des piliers fondamentaux de droit du travail

En examinant la possibilité pour le droit de prendre en compte les risques psychosociaux au travail, on constate qu'il existe des difficultés particulières liées au fait que ces risques ont principalement été sous-estimés et n'ont donc pas été adéquatement évalués et analysés. Néanmoins, les risques psychosociaux au travail peuvent entrer dans le champ d'application des principes généraux du droit du travail et dans celui des dispositions actuelles relatives à la protection de la santé et la sécurité au travail. Il faut toutefois noter que certains aspects des risques psychosociaux (notamment en raison de leurs symptômes) ont attiré une attention croissante de la communauté internationale, européenne et des législateurs nationaux.

Pendant longtemps, l'attention des travailleurs, des employeurs et des agents de l'Etat a été orientée vers les conditions « naturelles » de travail. La santé physique a été la priorité pour le législateur car elle était incontournable pour protéger contre les risques du travail industriel jugés « agressifs ». Ainsi, les conditions psychosociales de travail ont été (et sont encore) rarement prises en compte. De la même manière les risques psychosociaux n'ont pas été (et ne le sont pas encore) couverts ou évalués de manière adéquate par la loi, en restant invisible, tout en augmentant.

Alors que nous pouvons percevoir certaines manifestations indésirables des symptômes, il est difficile d'établir de façon certaine un lien de causalité entre les risques psychosociaux et les conditions de travail. Encore davantage quand une telle liaison interactive est établie, il n'est pas certain que ces conditions de travail soient qualifiées de problématiques ou d'inacceptables. En d'autres termes, il est souvent admis que les conditions de travail causent certaines réactions psychologiques de l'individu. Il est même reconnu que certaines de ces réactions sont considérées comme des réactions positives, en ce sens qu'elles constituent des facteurs de mobilisation et la productivité du travailleur. Le stress et la motivation peuvent être considérés comme deux aspects d'une même médaille, la même réalité. Ainsi, certains systèmes de rémunération et de gestion du travail sont fondés sur de telles réactions et le résultat des augmentations de salaire et/ou des promotions aussi.

De cette manière, il est souvent difficile de déterminer si le stress, qui est l'une des causes majeures d'altération de la santé et/ou de troubles mentaux, constitue un effet positif ou une situation négative. De même quand il s'agit de déterminer le moment où le stress peut être qualifié de risque professionnel et peut être mesuré de manière certaine.

En outre, les réactions des individus, même vis-à-vis d'un *stimulus* identique, peut varier de manière significative. Par ailleurs, la réaction de la même personne vis-à-vis de la même situation varie également. Ainsi, la réaction psychosomatique ne dépend pas seulement du facteur qui a provoqué ce fait, mais aussi de la situation spécifique de la personne qui est exposée à ce *stimulus*. Même des facteurs externes au travail, comme le statut marital du travailleur, peut devenir un facteur important lié aux risques psychosociaux. C'est pourquoi il existe aussi une tendance à ne pas établir un lien de causalité entre les troubles psychosociaux et le travail (lien de causalité professionnelle), mais plutôt entre ces troubles et la personne du

¹⁴ Court of Appeal (CA) of Athens case 4937/2001, EIDik 2001, p. 1384. CA of Athens case 68/1997, EErgD 1998, p. 235.

travailleur (lien de causalité personnelle). Compte tenu de ce qui a été décrit, mais aussi de l'incapacité à déterminer le degré de précision de ce que peut exiger la réglementation, le législateur hésite à adopter des dispositions et des mesures particulières. Il ne faut cependant pas pour autant ignorer qu'il existe des moyens de protection à travers le champ d'application des autres dispositions de la loi.

4. Réflexions sur les possibilités d'une réglementation plus détaillée

En Grèce, jusqu'à l'introduction de la loi n° 1568/1985 et de du décret présidentiel n° 17/1996, le droit de la santé et sécurité au travail était caractérisé par d'importantes lacunes et les incertitudes concernant les principes de base pour un environnement de travail sain et sécurisé. À la fin des années 1970, un groupe émanant de l'Organisation internationale du Travail (OIT) a mené une étude en Grèce et a publié le Rapport PIACT, dans lequel il était souligné la nécessité de développer des infrastructures relative à la santé et sécurité au travail.

A la lumière de la directive 89/931/CE du 12 juin 1989, la Grèce, comme la plupart des pays européens, a amélioré et enrichi son cadre juridique concernant la protection de la santé et la sécurité des travailleurs. Cette protection est considérée comme l'un des piliers fondamentaux du droit du travail national et dans le cadre de l'Union européenne et droit international du travail¹⁵.

Le législateur grec, en déclarant de façon solennelle l'obligation des employeurs de protéger la santé des travailleurs, ne procède alors pas à une distinction entre la santé physique et la santé mentale. La notion de la santé comprend à la fois la dimension physique et la dimension mentale, même si ces qualificatifs ne sont pas ajoutés. Nous pouvons donc conclure, en tenant compte de la portée de la formulation juridique, que tous les aspects de la santé sont couverts. Ainsi, en théorie il n'y aurait aucun doute sur l'interprétation du principe selon laquelle l'employeur doit veiller à la protection de la santé mentale des travailleurs.

Toutefois, le principal problème tient au fait que cette obligation générale n'est pas accompagnée par un cahier des charges qui permettrait une protection. Le contraste est considérable entre la protection de la santé physique et la protection de la santé mentale. Les principes de prévention de la santé physique et relatifs aux obligations des employeurs sont concrets et adaptés aux caractéristiques de chaque risque. Les inspections du travail sont formées et les violations des règles relatives à la santé physiques sont relativement faciles à repérer. En revanche, des dispositions et des mesures similaires ne sont pas envisagées en ce qui concerne la protection de la santé mentale des travailleurs.

En outre, il convient de mentionner que certaines références indirectes à la protection de la santé mentale des travailleurs existent. Cela montre que la législation grecque comporte certaines « manifestations » de la reconnaissance des risques psychosociaux. Ces signes ne sont cependant ni nombreux ni suffisants. Par ailleurs, ils ne sont pas coordonnés et sont éparpillés sans aucun lien intrinsèque.

Dans ce contexte, l'article 9 de la loi n° 1568/1985 prévoit que le médecin du travail conseille l'employeur concernant les mesures nécessaires pour la protection de la santé physique et psychologique des travailleurs et qu'il conseille l'employeur sur les questions relatives à la psychologie du travail. En outre, l'employeur doit mettre en œuvre les principes

¹⁵ Teyssié B., *Droit européen du travail*, Litec, 2006, p. 183 s. ; Valticos N., *Droit international du travail*, Dalloz, 1983, p. 362 suiv.

généraux de prévention, de l'article 7 du décret présidentiel n° 17/1996 qui prévoit plus particulièrement que l'employeur doit adapter le travail au travailleur concernant la gestion des postes de travail et le choix des méthodes de travail et de production, afin d'atténuer le travail monotone ou le travail cadencé et de réduire ses conséquences négatives pour la santé des travailleurs

Le rapport sur les risques liés au travail que le médecin du travail et l'ingénieur de sécurité doivent rédiger et que l'employeur doit avoir à sa disposition, évalue tous les risques menaçant la santé des travailleurs. Parmi ces risques, l'article 8 du décret présidentiel n° 17/1996 place explicitement ceux qui sont liés à l'organisation du travail, un terme qui devrait inclure les risques psychosociaux.

D'autre part, les dispositions qui se rapportent à certains risques, même si elles visent en théorie la protection de la santé physique, peuvent protéger aussi des éléments concernant l'équilibre psychologique des travailleurs. On peut se référer à certaines règles particulières visant à la prévention des risques professionnels qui sont susceptibles de constituer des sources de stress, comme la prévention des risques liés au bruit, la prévention des risques liés au travail derrière un écran d'ordinateur, certaines organisations du temps de travail (travail de nuit, travail posté).

On pourrait aussi aller plus loin et concevoir qu'un ensemble de dispositions du droit du travail protège indirectement l'équilibre psychologique des travailleurs, même si ces dispositions ont à l'origine des objectifs autres. Par exemple, les dispositions relatives à la durée et l'organisation du temps de travail vise également à préserver cet équilibre, comme, d'une façon encore apparente, les mesures relatives aux congés payés. On pourrait citer beaucoup d'autres exemples dans ce sens.

En outre, certaines jurisprudences ont donné l'occasion de qualifier des troubles psychosociaux d'accident du travail, ce qui est important pour les travailleurs victimes (envers l'employeur et les institutions de sécurité sociale) en termes d'indemnisation¹⁶ et de réadaptation. Un « accident du travail » est un événement soudain et imprévu, découlant du ou en relation avec le travail qui se traduit par une blessure, maladie ou décès du travailleur victime. Un trouble mental peut être décrit comme un accident du travail s'il a été causé par les mauvaises conditions de travail¹⁷. De la même façon, le suicide est considéré comme un accident du travail s'il est lié aux conditions d'emploi particulières qui ont conduit à une perturbation de l'équilibre psychique du travailleur¹⁸.

La création par l'employeur d'un environnement humiliant et hostile ou source de risques psychosociaux pourraient également être qualifiée par les tribunaux comme la modification unilatérale des conditions de travail, ce qui signifie que le travailleur serait en mesure soit de travailler en conservant le droit de paiement, ou à démissionner, tout en conservant le droit d'indemnité de départ¹⁹.

¹⁶ Law 551/1915.

¹⁷ Cass 250/1995, EErgD 1996, p. 25 . Trib d'Athènes 947/1991, EErgD 1991, p. 780.

¹⁸ Cass 71/1991, EErgD 1992, p. 809. Cass 339/1976, EErgD 1976,p 651. Cass 1026/1975, EErgD 1976,p. 171. Cass 301/1977, EErgD 1977, p. 506.

¹⁹ Cass 605/1996, EIDik 1999,p. 110. Cass 967/1991, DEN 1991, p. 932. Cass 1227/1993, DEN 1994, p. 403.

Enfin, le travailleur conserve toujours le droit de réclamer une réparation de son préjudice moral en raison des actes illicites ou omissions de son employeur ayant provoqué des troubles psychosociaux (article 932 du Code civil).

Débat

Madame CALAFA

« En Italie, nous pouvons rencontrer des différences entre le public et le privé, dans les autres pays non, en ce qui concerne le travail. Qu'en est-il en Espagne, en France et en Grèce ? »

Monsieur LEROUGE

« En France, c'est la partie 4 du Code du Travail de 2008 sur la santé et la sécurité au travail qui s'applique aussi dans le secteur public. Le harcèlement moral (article L. 1152-1) fait en revanche partie de la première partie du Code du travail relative aux relations individuelles du travail. Le harcèlement moral, est l'objet d'une disposition qui a été introduite dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. L'obligation générale de prévention, la mission du Comité d'hygiène et de sécurité et du médecin de prévention sont les mêmes concernant la protection de la santé physique et mentale. »

Madame VARCHALAMA

« En Grèce, les principes sont les mêmes, mais les lois sont différentes. Cependant, les deux secteurs ne vont pas accepter facilement une réglementation sur cette question parce qu'elle porte aussi sur le système de sécurité sociale, ce qui signifie une dépense d'argent et l'argent ne peut pas être dépensé en ce moment. Le secteur privé joue un rôle clé relative à la conclusion de conventions collectives qui ne sont pas si fréquentes dans le secteur public. Ainsi, les conventions collectives sont un bon moyen d'aborder la question. »

Monsieur AUVERGNON

« Je pense que pour la recherche, c'est une question qu'il faudrait vraiment conserver parce qu'en ce qui concerne au moins la France, on a un grand secteur public ne se réduisant pas mais intégrant trois fonctions publiques : la fonction publique d'Etat, la fonction publique hospitalière et celle des collectivités territoriales. Dans ces trois fonctions publiques, les situations sont très différentes ; un rapport récent sur les arrêts de santé dans les collectivités territoriales montre qu'en fonction de la taille de la collectivité territoriale, disons une mairie ou un Conseil général par exemple, on voit de plus en plus d'arrêts pas forcément justifiés par des problèmes de santé physique, des arrêts variant en fonction de la taille de la collectivité locale et donc du contrôle du politique ... Par ailleurs, il existe encore un grand secteur public ou en charge de services publics, en partie privatisée, en partie soumis aux impératifs de compétitivité, d'employabilité, ... il y a là, par exemple à France Télécom, d'une part un noyau dur vieillissant de fonctionnaires "sous statut", d'autre part de plus en plus d'emplois précaires, de *turn over* et d'obligation de passer une grande partie de sa vie sous statuts précaires avant, éventuellement, d'accéder à un statut plus stable. On peut aussi souligner les différences de situations entre grandes, entreprises publiques ou parapubliques nationales ; on peut ici penser, par exemple, aux Chemins de fer où il y a depuis longtemps et encore aujourd'hui, une grande attention et des moyens apportés à tout ce qui relève de la santé-sécurité et de la médecine du travail, avec une politique de prévention des risques professionnels, de suivi des questions d'alcoolisme, des problèmes d'addiction à d'autres produits que l'alcool, phénomènes aussi importants que révélateurs d'un mal être psychique ou psychosocial quelquefois.

Le secteur public a la réputation en France d'avoir des conditions de travail meilleures que celles du secteur privé, pas forcément en termes de rémunération mais au moins en ce qui concerne le rythme et les exigences de travail ; on vit – on vivait ? – sur l'idée que "le fonctionnaire n'est pas quelqu'un d'extrêmement travailleur, que le statut de la fonction publique attirerait des "profils n'aimant ni le risque, ni la suractivité". Là aussi, les discussions de café de commerce ne font pas dans la distinction. Pourtant, par le passé comme aujourd'hui les situations apparaissent singulièrement différentes en fonction de secteurs mais aussi des niveaux de responsabilités assumées. Aujourd'hui, un processus dénommé "Révision générale des politiques publiques" (RGPP) conduit au sein de chaque administration à discuter de l'organisation, des structures, des objectifs en cherchant à faire "plus et mieux en ayant moins". Chaque service possède des objectifs budgétés avec des chiffres et en face des sommes d'argent, des chiffres à atteindre en termes d'opération et qui sont déclinés à chaque niveau pour atteindre l'individu lui-même. Cette individualisation, dont on a vu les ravages dans le secteur privé, est en train de toucher le secteur public de manière extrêmement importante ; derrière on cherche à faire des économies mais pour cela ou au travers de cela à mettre en cause, casser des façons de faire, des collectifs, etc. au bout il y a rarement une revalorisation mais bien plutôt une banalisation, une déqualification ; le fonctionnaire avait une idée de sa place dans la République, il avait une mission de service public, or, je crois qu'aujourd'hui on atteint tous les agents du service public dans leur honneur d'être en mission de service public. C'est quelque chose de grave parce qu'à la fois, les précaires viennent, passent et partent, savent qu'ils ne rentreront jamais dans le noyau dur d'emploi et ceux qui sont là sont en train d'être déqualifiés de voir dégradée l'image qu'ils ont d'eux et de leur mission. Ils sont mis "sous tension" au regard de critères d'évaluation pour eux incohérent, tentant de traduire en chiffres, pour ne pas dire en nombre de buchettes, une activité dont chacun sait qu'assurée efficacement elle n'est pas réductible à des nombres de coups de téléphones, de rendez-vous, de timbres collés ou de plaintes reçues, ... Il y a là un phénomène extrêmement grave qu'il faudra intégrer dans la recherche. »

Monsieur MOLINA NAVARRETE

« Une question. Je croyais que le secteur public se privatisait en Italie ? »

Madame CALAFA

« Il n'est pas privatisé, mais nous sommes en train d'externaliser certains services au travers du travail intérimaire, mais pas seulement. Tout le secteur public est en train de changer en Italie. Nous avons aussi un système d'évaluation générale qui a été introduit l'année dernière. »

Monsieur MOLINA NAVARRETE

« En Espagne, le droit est le même pour les secteurs public et privé, mais l'inspection du travail n'a pas compétence pour contrôler la prévention des risques. »

Monsieur ROXO

« Je vais rapporter la situation au Portugal à propos de votre question. Au sujet des risques professionnels et psychosociaux, nous transposons les directives communautaires, or, la réglementation était la même dans le secteur public et privé jusqu'en 2003. On est dans une situation paradoxale car on avait réalisé un Code du travail où était intégrée la prévention des risques professionnels et la transposition des directives et on a finalement réalisé un Code du travail, on peut le dire, pour le secteur public. L'évolution de la situation de la fonction publique a fait que le psychosocial est un des problèmes principaux avec un problème lié au relationnel. Dans le secteur privé on choisit son marché, mais pas dans la fonction publique. »

Madame VARCHALAMA

« Une question générale : le droit du travail est-il ouvert à une réglementation relative aux risques psychosociaux ? Ni le droit du travail ni le législateur ne se penchent sur le fond des motifs. Les symptômes de ces risques sont de plus en plus évidents et le législateur est très réticent à faire face à cette question, même si l'Etat est l'employeur ou s'il s'agit d'un employeur privé. D'un point de vue stratégique, un avocat qui doit représenter les travailleurs ou même un employeur ne sait pas s'il a besoin de dispositions spécifiques ou utiliser toutes les dispositions générales qui sont déjà toutes appliquées. C'est une question très délicate qui soulève des questions qui ont besoin d'un certain temps avant d'être réellement posées. »

Monsieur LEROUGE

« En France, on tend vers des principes généraux, à travers l'obligation générale de prévention des atteintes à la santé physique et mentale, après c'est le juge qui va pouvoir préciser la responsabilité de l'employeur par rapport aux faits qui lui sont soumis. Toutefois, la passage par le régime particulier du harcèlement moral est encore très présent.

Mais aussi, on peut penser à se référer à transposition des deux accords-cadres européens, l'un sur le stress, l'autre sur le harcèlement et la violence au travail. On peut adapter à travers la négociation collective l'approche du stress au travail, du harcèlement et de la violence au cadre de l'entreprise elle-même et aux conditions de travail de l'entreprise qui souhaite négocier ces sujets-là. C'est-à-dire qu'à travers la négociation collective on peut dégager un système de prise en compte des risques psychosociaux qui est plus adaptée à l'entreprise elle-même à partir de la négociation qui privilégiera les conditions de l'entreprise plutôt que de rentrer dans un cadre général. »

C. Italie : des règles et des limites

Cette intervention consiste à partager les résultats d'une recherche de cinq années relatives aux risques psychosociaux en Italie menée par Laura Calafà et Marco Perruzzi. On constate en premier lieu que le sujet des risques psychosociaux est approfondi par d'autres matières : la médecine, la psychologie, mais peu en droit. La nécessité de croisement entre les disciplines concernées rend ce thème difficile d'accès aux juristes en droit du travail. Une approche progressive du thème et dans un premier temps descriptive sera développée en abordant les règles qui existent en Italie (1) avant d'aborder les limites de ce thème (2).

1. Les règles existantes en Italie

L'Italie connaît une situation particulière. Si comme dans les autres pays, il n'existe pas de définition juridique des risques psychosociaux, le terme « risques psychosociaux » n'est pas non plus utilisé, d'autres termes sont employés. On parle de risques liés au stress, à la précarité, au genre.

Par ailleurs, l'attention n'est pas seulement portée sur le travailleur, elle est aussi portée sur l'organisation du travail. Cela se traduit par la mise en place de formations en direction de responsables des services de protection et de prévention en matière de prévention des risques psychosociaux et d'ergonomie. En effet, selon le décret législatif n° 195/2003 du 23 juin 2003, article 2 alinéa 4, « pour remplir la fonction de responsable de service de la prévention et de la protection, il est nécessaire de posséder une attestation de participation à une formation spécifique en matière de prévention et de protection des risques psychosociaux et ergonomiques avec vérification des connaissances ». Les syndicats CGIL-CISL-UIL ont aussi proposé des observations relatives au projet de loi de délégation du 21 décembre 2006 en se

référant aux risques psychosociaux et organisationnels et en se prononçant en faveur d'un texte unique relatif à la santé et à la sécurité. Ce texte a finalement été approuvé en 2008, il s'agit du décret-loi n° 81-2008 du 9 avril 2008 sur la santé et la sécurité au travail (« *Testo Unico sulla Salute e Sicurezza* »). L'article 28 occupe aujourd'hui une place centrale dans le système juridique italien en énonçant que « (...) le choix des équipements de travail, des substances ou des préparations chimiques employées doit prendre en compte non seulement l'aménagement des lieux de travail, mais aussi tous les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris ceux concernant les groupes de travailleurs exposés à des risques particuliers ainsi que ceux liés au stress au travail (...) ».

Le droit italien ne connaît pas le terme « risque psychosocial », mais d'autres termes sont utilisés par le législateur, en particulier concernant l'évaluation des risques. Selon les dispositions de l'arrêt de la Cour européenne de justice du 15 novembre 2001²⁰, tous les risques pour la santé et la sécurité du travailleur, y compris ceux qui concernent les groupes de travailleurs exposés à des risques particuliers ainsi que ceux exposés au stress au travail, doivent être évalués. Sont également concernés les salariées enceintes, les différences relatives au sexe, à l'âge, à l'origine et aussi, les différentes catégories de contrat engendrant des risques de précarité.

Par ailleurs, le droit italien ne connaît pas les risques psychosociaux en général mais seulement l'évaluation de quelques risques spécifiques. L'évaluation du stress au travail n'est pas appliquée aujourd'hui. Le cadre normatif est le suivant : la loi de délégation, le décret-législatif et de nombreux décrets qui vont décider de l'évaluation du niveau de stress au travail. Si jusqu'à l'été 2010, l'Italie distinguait le secteur privé et le secteur public pour tout ce qui concerne le stress lié au travail, depuis, la prise de mesures organisationnelles adaptées pour lutter contre le stress au travail ont été homogénéisées pour l'ensemble des administrations publiques et des employeurs du secteur privé. Néanmoins, l'évaluation du stress au travail n'est pas encore appliquée aujourd'hui. L'Italie attend des décrets qui vont décider de l'évaluation du niveau de stress au travail pour le 31 décembre 2010.

Le droit italien ne connaît pas les risques psychosociaux en général, mais seulement l'évaluation de quelques risques spécifiques. Pour améliorer le système d'évaluation des risques, une commission nationale a été mise en place pour intervenir sur le stress au travail (on parle de la Commission consultative permanente pour la santé et la sécurité au travail selon l'article 6 du décret-législatif n° 81/2008), mais elle n'est pas encore intervenue aujourd'hui²¹. On peut cependant penser que le rôle du document d'évaluation des risques professionnels pourrait changer après l'intervention de la Commission en lui conférant notamment une dimension plus pertinente au-delà de la dimension purement descriptive concernant le stress au travail.

Quand est évoqué la question du stress lié au travail et les règles en vigueur relatives à ce sujet, un certain nombre de questions ressortent de la lecture et de la référence à l'article 28 du décret-loi n° 81-2008. Il faut recomposer les pièces du puzzle. Le point de départ est le concept étendu de la santé. L'Italie a décidé de se fonder dans le texte en vigueur aujourd'hui sur une prise en compte étendue de la notion de santé en la considérant de la manière la plus large possible en parlant « d'un état complet de bien-être physique, mental et social, ne

²⁰ Commission c. Italie, C-49/00.

²¹ Le 18 novembre 2010 la Commission a publié les indications sur l'évaluation du stress lié au travail.

consistant pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (article 2 alinéa 1, point o du décret législatif n° 81/2008). Cette définition n'est pas présente dans la directive-cadre du 12 juin 1989 et correspond plutôt à celle énoncée dans la Constitution de l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS). Or, selon nous, c'est un point fondamental car il pose la question de l'extension du bien juridique qui peut être potentiellement lésé.

La question de l'évaluation des risques est une conséquence de la réponse à la question : quels sont les risques ? En premier lieu, rappelons que l'Italie a été condamnée le 15 novembre 2001 par la Cour de Justice de l'Union Européenne parce qu'elle avait trop réduit le champ des risques à évaluer, tous les risques professionnels sont sujets à évaluation. En deuxième lieu, une question « pré-juridique » se pose : qu'est-ce que le stress au travail ? Nous pensons comme l'Agence de Bilbao qu'il existe des risques de nature physique et des risques d'ordre psychosocial. Chacun de ses risques peuvent entraîner une lésion de la santé physique, psychologique et/ou sociale du travailleur. Il faut rappeler que les risques psychosociaux sont liés au contexte, mais aussi au contenu du travail. Nous pensons que l'organisation du travail est le problème et pas la personne qui travaille. Le contexte de travail (rôle dans l'organisation du travail, participation au processus décisionnel, relations interpersonnelles, interface maison/travail, etc.) et le contenu du travail (environnement de travail, missions, charge et rythme de travail, temps de travail) entrent dans la définition des risques psychosociaux. Toutes ces indications peuvent être utilisées au sein du droit du travail moderne. Or, l'accord-cadre européen sur le stress au travail ne contient seulement qu'une vision descriptive du phénomène, il n'apporte rien à la vision prescriptive de la règle.

En ce qui concerne l'Italie, la question est la suivante : le système italien connaît des risques régulés comme la discrimination liée au genre, à l'âge, à l'origine territoriale, à la typologie contractuelle (précarité), mais la question fondamentale est la gestion des risques émergents, des nouveaux risques. Concernant le stress au travail qui est un risque émergent et qui attire le plus l'attention des chercheurs, des employeurs et de tous ceux qui s'occupent de la gestion de la sécurité au travail, il faut rappeler la définition de la santé, mais aussi d'autres dispositions importantes pour l'obligation d'évaluation des risques qui sont définies par une série d'articles dans le texte unique²². L'interprétation des règles doit être dynamique, c'est-à-dire que face à l'émergence de nouveaux risques, toute organisation doit continuellement adapter sa structure, son mode de fonctionnement. L'apport de la jurisprudence de la CJUE qui a condamné l'Italie doit être entendu. Tous les risques, et pas seulement ceux qui sont formellement énumérés, doivent être en effet pris en compte. L'accord-cadre européen a toutefois une valeur descriptive et non normative, ce qui constitue une des limites du droit des risques psychosociaux.

2. Les limites du droit des risques psychosociaux

Le thème des risques psychosociaux est très compliqué pour le droit car il est partagé entre le droit de la sécurité sociale, le droit de la santé et de la sécurité au travail et aussi le droit privé contractuel. Ainsi, concernant la demande d'indemnisation, celle-ci se fonde sur l'article 2087 du Code civil selon lequel « l'employeur est tenu d'adopter, dans l'exploitation de son entreprise, les mesures qui, selon la particularité du travail, l'expérience et la technique, sont nécessaires pour protéger l'intégrité physique et la personnalité morale de son employé ». Or, en même temps, le droit italien distingue les risques typiques et atypiques des maladies professionnelles dans le droit de la protection sociale. Le Conseil d'Etat italien a

²² Décret législatif n° 81/2008.

confirmé le 17 mars 2009 un arrêt du Tribunal administratif régional du Lazio concernant la circulaire n° 71 du 17 décembre 2003 de l'Institut national pour l'assurance et les accidents au travail (INAIL) sur la pratique du harcèlement en milieu professionnel qui souligne la scission au niveau national entre ceux qui soutiennent l'importance de l'environnement lié au travail et ceux qui soutiennent la thèse du risque caractérisé en matière de maladie professionnelle.

Une autre dimension de la recherche des limites doit aussi être abordée concernant la prévention, la responsabilité et les obligations. Il ne faut pas confondre la déterminabilité des risques à évaluer avec la difficulté d'évaluer « tous » les risques. On se heurte ici à l'obstacle de mesurabilité des risques psychosociaux et organisationnels. Il apparaît de manière récurrente dans la doctrine que la notion n'est pas suffisamment précise et que la définition de la santé est trop large par rapport au système de sanction prévu. Si les risques psychosociaux existent, ils sont difficiles à prendre en compte. Il s'agit de « nouveaux risques », donc de nouveaux instruments de prévention des risques professionnels doivent être pensés.

Concernant l'identification des caractères de la phase actuelle des risques émergents, il faut d'abord souligner la complexité de l'objet qui renvoie à la nécessité d'une confrontation interdisciplinaire. Ensuite, l'élargissement des parties concernées signifie qu'il faut discuter d'une méthode et d'une stratégie de prévention, ce qui renvoie aussi à des questions de procédure. Enfin, l'augmentation des acteurs de la prévention doit être considérée notamment au regard de la multiplication des instruments de prévention dans les entreprises publiques et privées.

Face à la complexité de l'objet en droit du travail, la méthode de prévention des risques psychosociaux doit être présentée. Il existe beaucoup de propositions régionales sur des mesures contre les risques psychosociaux, mais l'Italie ne possède pas de règle nationale si ce n'est l'introduction de méthodes d'évaluation de ces risques (par exemple : Institut supérieur de prévention et de sécurité au travail, ISPESL : « la valutazione dello stress lavoro-correlato . proposta metodologica », Mars 2010 ; Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei luoghi di lavoro, *Decreto Legislativo 81/2008 s.m.i. – Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato. Guida Operativa*, Mars 2010 ; Région Toscane, *Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Prima proposta di linee di indirizzo*, juillet 2009, www.usl1.toscana.it/public/upload/allegatiDOC_STRESS_AVTNO_1531.pdf ; Région de Lombardie, « Indirizzi generali per la valutazione e gestione del rischio stress lavorativo alla luce dell'Accordo europeo 8.10.2004 », approuvés par le décret n°13559 du 10 décembre 2009 du Directeur général de la Direction generale de la santé, www.amblav.it/download/Stress-Indirizzi-Regione-Lombardia-decreto-13559-2009.pdf).

L'Ordre des psychologues est également intervenu sur ce thème : Ordre des psychologues de l'Emilie-romagne, « Buone pratiche di intervento sullo stress lavoro-correlato, Orientamenti per gli psicologi in merito alle valutazioni e agli interventi previsti dal Dlgs. 81/2008 » du 18 janvier 2010 <http://www.ordpsicologier.it/public/genpags/biggs/DOCUMENTOBUONEPRATICHESTRESSLAVOROCORRELATO.pdf>), mais aussi l'IPESL, *La valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato. Approccio integrato secondo il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.*, maggio 2010, www.ispesl.it/documenti_catalogo/Metodologia%20ISPESL-HSE.pdf).

Face à la complexité de l'objet, nous avons essayé une méthode particulière dans laquelle nous pouvons utiliser des techniques conjointes de prévention des risques psychosociaux et

organisationnels dans les entreprises appelée : « réseau de prévention ». La première étape consiste en un sondage sur l'ambiance de travail pour ce qui concerne les risques gérés par des comités comme l'Institut de la Prévention collective. Ensuite, nous suggérons l'introduction d'un code de conduite sur les lieux de travail pour ce qui concerne l'introduction de normes particulières liées aux risques psychosociaux. Enfin, la troisième étape consiste à être à l'écoute de l'organisation du travail. En Italie, surtout dans le secteur public, il existe des conseillers, des médiateurs qui entrent dans l'organisation, écoutent le travailleur et appliquent des codes de conduite ou des conventions collectives pour traiter la question du risque psychosocial. Cette étude nous apprend que concernant les risques psychosociaux, la complexité de l'objet à traiter amène à transformer la méthode dans les lieux de travail. Par ailleurs, compte tenu de l'élargissement des parties concernées, il faut augmenter le nombre d'acteurs.

Enfin, en ce qui concerne le droit du travail, une partie de la doctrine estime qu'il n'existe pas de règles précises au sujet des risques psychosociaux. Or, le problème se situe à la base, c'est-à-dire au niveau de la définition de la santé : est-elle trop large par rapport au système de sanctions prévues ? Oui selon l'Association des Employeurs.

Nous pouvons conclure, que le stress au travail est le seul risque psychosocial qui est spécifiquement régulé, mais dont le régime juridique n'est pas encore assez clair. La doctrine devrait contribuer à clarifier le cadre juridique sans pour autant réduire la notion large de la santé et de son interprétation potentiel.

D. Portugal : une réglementation expérimentale

La Constitution portugaise du 2 avril 1976, approuvée par le Parlement après la « Révolution des œillets » de 1974, se fonde sur le respect de la dignité de la personne humaine et proclame que « l'intégrité physique et morale de la personne est inviolable » et doit être protégée, y compris sur le lieu de travail (1). Par ailleurs, depuis 2009, la loi cite les « risques psychosociaux », mais ne les définit pas pour autant (2).

1. La protection de l'intégrité physique et morale sur le lieu de travail

La législation relative à la prévention des risques professionnels n'est pas nouvelle. Il existe une tradition normative sur ce sujet au Portugal. Dès son origine le droit portugais de la santé et sécurité au travail, qui n'a pas connu une extension significative, a visé des aspects tangibles du travail considérés comme dangereux et méritant l'attention du législateur. Les plus anciennes normes de prévention des risques professionnels du droit portugais se rapportaient au secteur du bâtiment, de l'industrie de transformation et des groupes vulnérables de travailleurs : les enfants et les femmes. Dans ces domaines, les risques sont objectifs car liés aux équipements et matériaux de travail, ils sont bien maîtrisés, on sait précisément de quoi on parle. Dans certains cas la nuisance est mesurable avec une précision rigoureuse (bruit, chaleur, etc.). La norme ici est acquise par l'ordre juridique après un rapport cause-effet des risques professionnels clair et bien connu et, quand c'est le cas, mis en évidence par la communauté technique et scientifique. La norme est typiquement prescriptive, précise et fiable concernant son contenu ou sa finalité. Elle aborde les conformités matérielles qu'il faut respecter pour disposer d'équipements et de matériaux sûrs, détermine les personnels devant être formés pour bien appréhender la protection des risques et éviter les comportements typiques d'insécurité. Est également précisé le planning de la surveillance médicale qui doit être mené par le médecin du travail. Ces normes ont l'avantage d'être

claires pour que ses destinataires sachent comment et quoi faire pour la prévention des risques visés. On présuppose aussi qu'il n'est pas nécessaire de faire plus pour satisfaire aux exigences de la loi²³. Or, le développement de la production et l'application de ces types de normes juridiques n'est pas transférable aux caractéristiques des risques psychosociaux dont, notamment, la cause et l'effet ne sont pas si évidents à identifier et les prescriptions pour les contrôler sont beaucoup plus fluctuantes et difficile à maîtriser. Les risques psychosociaux sont différents des risques physiques et plus difficiles à appréhender.

La fin des années soixante au Portugal correspond à une période de croissance de l'activité économique principalement dans l'industrie et est à l'origine d'un développement important du droit du travail. Avec le décret-loi n° 49.498 du 24 novembre, 1969, ce thème qui aujourd'hui se situe dans le domaine du psychosocial, n'était alors traité qu'autour des conditions de vie morale. La loi impose à l'employeur une obligation d'organiser le travail dans des « conditions de santé, d'hygiène, de sécurité et de moralité ». Cette prévision nous renvoie à une idée de respect du principe de dignité de la personne et de son inviolabilité. Par ailleurs dès 1989, le décret-loi n° 64-A/89 du 27 février 1989 permet au travailleur de rompre son contrat si est caractérisée, une offense à son honneur, à sa dignité avec une faute imputable à l'employeur. C'est l'application des principes de la responsabilité civile. On parle de « juste cause » de rupture du contrat de travail à l'initiative du travailleur.

En revanche, le cadre de normatif de l'hygiène et de la sécurité n'est pas exclusivement composé par de normes de nature prescriptive. Il en existe d'autres de caractère plus général. La Commission de sécurité d'hygiène et de santé au travail d'entreprise (CSHST), qui est issue de normes conventionnelles via la négociation collective, est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés. L'activité du médecin du travail, règlementée par le décret loi n° 47.511 et le décret n° 47.512, tous deux du 25 Janvier 1967, étaient les dispositifs de prévention qui avaient des possibilités d'application extensives, notamment pour traiter des risques attendant au psychosocial. Ce dispositif juridique peut être considéré comme la protohistoire de la législation de notre temps, parce qu'elle était destinée à régler les relations des acteurs clés en lien avec la prévention des risques professionnels.

La Constitution portugaise actuelle contient un chapitre sur les droits sociaux fondamentaux et proclame que « l'intégrité physique et morale de la personne est inviolable ». Le travail doit être organisé de façon à permettre la réalisation personnelle et la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Du texte constitutionnel résulte aussi que la protection de la santé doit se faire par l'amélioration des conditions de vie et de travail. Le droit de travailler avec des conditions de sécurité et de santé est un autre droit social fondamental expressément prévu. Concernant les risques psychosociaux, on peut dire que cette dimension y est traitée de façon globale car il existe ici un rapport direct entre santé et sécurité au travail et dignité de la personne.

En termes de renvoi à la norme constitutionnelle, il existe également une obligation de prévention issue du droit communautaire. Ce qui est caractéristique de cette définition légale de l'obligation de prévention, c'est une série de devoirs généraux de prudence et de diligence qui sont implicites et une approche fondée sur une attente de résultat préventif pour la santé et la sécurité des travailleurs. La loi énonce comment atteindre ce résultat en vertu du principe de prévention. Les principes de prévention exprimés dans la loi portugaise englobent les

²³ Roxo, Manuel M (2010). *Direito da Segurança e Saúde no Trabalho: da Prescrição do Seguro à Definição do Desempenho, uma Transição na Regulação*, Coimbra: Almedina (dans la presse).

risques psychosociaux autant que les risques physiques, biologiques et chimiques, mais aussi l'importance des rapports sociaux dans l'entreprise considérés comme un des contextes de l'action préventive. De façon explicite, la loi portugaise oblige à réduire les risques psychosociaux, en ce qu'elle prône une meilleure adaptation du travail à l'homme. Cependant, la jurisprudence portugaise apporte à cette obligation de prévention une limitation dans le sens où elle ne peut pas être interprétée comme étant absolue. La jurisprudence fait un rapport entre cette obligation de résultat et le principe normal de diligence selon lequel les activités de prévention doivent être mises en place selon les règles communes « de l'expérience des hommes, ou d'un certain type de professionnel » en utilisant les instruments avec « la diligence requise dans les circonstances particulières de l'événement indésirable » et qui ne comprennent pas une « prévisibilité absolue »²⁴. Donc cette obligation de prévention n'est pas exécutée et n'est pas exécutable de façon déterminée ou absolue. Si, pour effectuer certains travaux, les travailleurs ne satisfont pas aux strictes normes de sécurité, la responsabilité de l'employeur est alors exclue²⁵.

La récente loi n° 102/2009 du 10 Septembre 2009 sur la promotion de la sécurité et la santé au travail et qui est l'instrument actuel de transposition de la directive cadre européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989 met en œuvre un groupe de normes qui obligent l'employeur à respecter diverses procédures préventives devant s'appliquer de manière systématique dans le quotidien de la vie de l'entreprise. Pour y parvenir, il doit s'aider de ressources humaines, techniques et organisationnelles spécifiques. Au Portugal, il s'agit de professionnels de santé et sécurité au travail comme le médecin du travail, le technicien en hygiène et sécurité, etc. tout en faisant appel à des démarches d'évaluation des risques et de planification des activités de prévention qui sont polarisées autour de services de sécurité et de santé. Concernant la planification et l'exécution de ces démarches, l'employeur doit élaborer et fournir à l'administration du travail, chaque année, un rapport sur les actions mises en place en matière de prévention. Ce rapport, qui doit être conforme à l'ordonnance n° 55/2010 du 21 janvier 2010 qui permet de connaître les évaluations des risques professionnels qui ont été conduites pendant l'année rapportée. Ces évaluations sont ensuite classées en fonction des types de risques : physiques, chimiques, biologiques et psychosociaux. Dans le contexte de cette procédure, existe aussi la démarche participative de consultation des travailleurs qui doit être conduite à propos de tous les risques ce qui inclut, par nature, le psychosocial. Le devoir de coordination et de coopération avec des entreprises extérieures est aussi une démarche participative permettant de comprendre le contexte relationnel.

Au final, il est vrai que cette obligation couvre tous les risques, notamment le risque psychosocial lorsqu'il est lié à l'activité de travail et qu'il porte sur tous les travailleurs, peu importe la forme de son contrat. L'aspect fondamental de la législation portugaise se concentre sur le jeu de tous les acteurs au niveau des lieux de travail et a le potentiel intrinsèque de prendre en compte tous les risques qui se manifestent dans des activités concrètes dans le milieu de travail, y compris le domaine du psychosocial. Ce jeu d'acteurs porte, spécialement, sur le rôle des services de santé et de sécurité au travail (service de prévention et de protection dans le langage de la directive-cadre européenne 89/391/CEE du 12 juin 1989), des professionnels, des travailleurs avec un rôle spécifique et des représentants élus des travailleurs pour la santé et sécurité au travail. Ce jeu d'acteurs peut être encouragé par des processus de reconnaissance de compétences techniques et déontologiques qui

²⁴ Arrêt de la Cour d'Appel du Porto, affaire n° 0745882, du 3-3-2008, in www.dgsi.pt.

²⁵ Arrêt du Suprême Tribunal de Justice, affaire n° 98S195, du 13-10-1998, in www.dgsi.pt.

légitiment l'action quotidienne auprès de l'employeur, des cadres de l'entreprise et des travailleurs.

Au Portugal, un réseau de prestataires externes spécialisés dans la santé-sécurité est en cours de création permettant la sous-traitance (« l'*outsourcing* ») des activités préventives et la disponibilité des compétences techniques, principalement pour les petites et moyennes entreprises. Ils sont soumis à une obligation d'autorisation publique afin d'entrer et de demeurer sur le marché. Les professionnels de la santé et de la sécurité, pour exercer leur activité, sont obligés de se soumettre à un processus de certification publique d'aptitude qui est mis en place par l'ordre des médecins pour le médecin du travail, et par l'autorité publique compétente en matière de risques professionnels pour le technicien de l'hygiène et de la sécurité au travail. Les travailleurs peuvent être spécifiquement désignés pour assurer des activités préventives et doivent être formés en matière de santé-sécurité. Les représentants du personnel sont aussi sensibilisés et formés à ces questions. La formation de ces personnes avec un rôle spécifique en matière de santé et sécurité au travail est réglementée par les autorités publiques.

On peut conclure, en synthèse qu'il existe un corps de règles juridiques dont l'objectif principal est de réguler le jeu des acteurs pour la promotion de la santé et de la sécurité dans le lieu de travail et constitue, aujourd'hui, une partie importante du droit sur la santé-sécurité au travail.

2. Les risques psychosociaux cités par la loi sans définition

Le terme « psychosocial » est énoncé dans la loi portugaise, mais sans y être défini. Cependant, les risques psychosociaux portent essentiellement sur le rapport au collectif et à l'organisation de travail et sur les relations sociales qui lui sont internes et aussi externes. Cette brève description suit la relation avec les activités de travail pour lesquels l'employeur est responsable et c'est pourquoi les risques psychosociaux doivent être pris en compte dans le cadre de l'obligation d'évaluation des risques, mais aussi dans la phase de planification de l'action préventive. En effet, la relation sociale est un concept avec de nombreuses dimensions et on sait aujourd'hui qu'elle peut être la source de dommages physiques et psychiques sur la personne.

Le harcèlement est la plus évidente **manifestation** avec une atteinte à la santé psychique qui peut être provoquée directement par un certain type de relation sociale. Le harcèlement, moral ou sexuel, doit être évalué et mentionné dans le rapport annuel des activités préventives de l'employeur. Dans le cas particulier du harcèlement moral, il existe une définition précise dans la révision 2009 du Code du travail portugais (approuvée par la loi n° 7/2009 du 12 février 2009) selon laquelle il s'agit de comportements qui peuvent intervenir soit pendant la période de l'accès à l'emploi ou pendant l'emploi, qui ne sont pas désirés et ne peuvent être tolérés par la victime, notamment ceux qui sont accompagnés d'une tentative d'intimidation et d'humiliation. La victime ou le groupe de victimes est, donc, bien déterminée et est destinataire des pratiques agressives. Comme seconde caractéristique, ce comportement qui n'est pas désiré, doit être durable, avec des conduites répétitives et ses conséquences devront être perceptibles. L'auteur du harcèlement peut aussi bien être l'employeur, la hiérarchie ou le ou les collègues²⁶.

²⁶ Lopes, Sónia Kietzman (2009). O Assédio Moral no Trabalho in *Prontuário de Direito do Trabalho n° 82*, Centro de Estudos Judiciários/Coimbra Editora: 253-269.

Dans la version du Code de 2003, la définition du harcèlement était circonscrite aux différents facteurs de discrimination énoncés : l'ascendance, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, le statut matrimonial, la situation familiale, le patrimoine génétique, la réduction de la capacité de travail, le handicap ou la maladie chronique, la nationalité, l'origine ethnique, la religion, les convictions politiques ou idéologiques et l'affiliation syndicale. Avec cette formulation, limitée aux facteurs de discrimination, se posait même la question de l'existence juridique du harcèlement²⁷. Mais la jurisprudence, en s'appuyant sur une caractérisation d'un comportement ayant « pour objet ou pour effet d'affecter la dignité ou de créer un environnement intimidant, dégradant, humiliant ou offensant » en faisait une notion plus large²⁸. Aujourd'hui, on remarque une évolution car la définition légale est plus ouverte dans la caractérisation du harcèlement moral. Malgré cela, la loi régissant le contrat de travail dans la fonction publique (n° 59/2008 du 11 Septembre 2008) – qui s'applique désormais à tous les employés de l'administration publique centrale, régionale et locale – compte tenu de sa proximité avec les solutions adoptées dans la version du Code du travail de 2003 ne prend pas en compte cette évolution de sorte qu'il reste des dispositions divergentes qui ne sont pas vraiment compatibles avec un principe d'égalité²⁹.

La loi, comme réaction à une pratique de harcèlement, donne la possibilité à l'employé de rompre son contrat de travail sans préavis. Dans le cas d'un harcèlement pour pratique discriminatoire, une inversion de la charge de la preuve est prévue. À ces mécanismes typiques de la responsabilité civile s'ajoute la responsabilité pénale avec la possibilité d'une sanction pécuniaire lorsque le comportement incriminé est vérifié.

Toutefois, par rapport à cette façon de concevoir le harcèlement, d'un point de vue juridique, il faut le souligner, cette notion de harcèlement n'est pas directement liée à l'obligation de prévention. Deux raisons fondamentales suggèrent ce point de vue. Ce qui est pensé et exprimé dans le texte légal ne sont pas les causes, mais les effets du harcèlement. Le comportement repris dans le texte légal expose les faits qui permettent d'identifier une situation de harcèlement déjà existante et consolidée. Le droit d'intervenir et de réagir dérive de la vérification des actions et des comportements indésirables et consolidés dans la vie sociale de l'entreprise. Le devoir d'anticiper l'événement futur indésirable est faiblement présent. La discipline juridique est basée, fondamentalement, sur un devoir de s'abstenir de comportements qui sont considérés comme incorrects et non pas sur un devoir d'agir et de prévenir une organisation du travail susceptible d'altérer la santé avec des comportements d'intimidation et d'humiliation ou, tout au moins, résistante à la production d'un tel comportement. Par ailleurs, la jurisprudence portugaise a estimé que les effets du harcèlement ne peuvent être considérés comme un accident de travail³⁰. Il faut retenir que l'accident du travail a un lien très proche avec les risques physiques qui ont pour caractéristique d'être soudains et associés à des sources d'énergie. En effet, les risques explicitement caractérisés dans la loi relative à l'indemnisation des dommages résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles sont les risques les plus typiques de l'approche traditionnelle de la santé et de la sécurité au travail et, en général, qui sont liés à des agents agressifs du monde physique. Cette interprétation du Tribunal Suprême de Justice résulte d'une interprétation du

²⁷ Pereira, Rita Garcia (2009). *Mobbing ou Assédio Moral no Trabalho: contributo para a sua conceptualização*, Coimbra: Coimbra Editora, pp. 195 suiv.

²⁸ Arrêt de la Cour d'Appel du Porto, affaire n° JTRP00041552, du 7-7-2008, in www.dgsi.pt.

²⁹ Redinha, Maria Regina G, (2010). Assédio – uma noção binária? in *Prontuário de Direito do Trabalho n° 85*, Centro de Estudos Judiciários/Coimbra Editora: pp. 149-155.

³⁰ Arrêt du Suprême Tribunal de Justice, affaire n° 1466/03.2TTPRT.S1 du 13-01-2010, in www.dgsi.pt.

texte législatif qui prévoit une peine d'indemnisation financière liée à la responsabilité civile en cas de dommages dus au harcèlement. C'est donc en termes de responsabilité civile que, selon l'interprétation de la jurisprudence actuelle, l'indemnisation du dommage provoqué par le harcèlement moral ou sexuel doit être traitée et non en termes de réparation de maladie professionnelle ou d'accidents du travail. On peut dire en conclusion qu'il existe certes une évolution de la loi, concernant une possible manifestation des risques psychosociaux – le harcèlement moral ou sexuel – mais elle n'est pas liée à un rapprochement à l'obligation de prévention.

Concernant les risques psychosociaux proprement dit, il faut conclure que c'est un domaine difficile à définir et à caractériser, mais cela ne permet pas non plus de réfuter la nécessité et l'avantage d'une réglementation de prescriptions minimales de santé et sécurité capables de consolider le consensus possible pour orienter l'action pratique. Ce *desideratum* est réalisé dans le domaine des risques chimiques, physiques et biologiques avec des résultats positifs dans le comportement des acteurs sociaux et dans la réduction des accidents et des maladies qui y sont liées. En termes de réglementation du psychosocial, on peut se concentrer sur les formes les plus connues, sans oublier que le principal problème est l'influence de la diversité introduite par les caractéristiques de l'individu dans la combinaison de tous les facteurs qui peuvent sous-tendre la configuration de situations qui créent le risque psychosocial et du type de réponse qui peut être donnée. Chaque individu réagit en effet différemment à la pression qui est exercée sur lui. C'est pourquoi la réglementation ne peut pas se concevoir comme dans le passé, elle doit être plus ouverte. Elle peut s'appuyer sur la définition de devoirs généraux adaptés, notamment le devoir de diligence patronale et le principe de bonne foi qui est à la base de rapports de confiance nécessaires à la vie sociale, et sur la prescription de performances organisationnelles adaptées.

En conclusion, les risques psychosociaux sont présents dans le monde du travail actuel et doivent donc être pris en compte. Le champ des conséquences et des personnes concernées est très large. On doit souligner que, paradoxalement, le champ d'application d'une réglementation du domaine psychosocial dépasse de loin la législation communautaire récemment produite sur l'exposition à certains types spécifiques de risques physiques au travail. Une réglementation appropriée, appuyée par la loi, par la négociation collective, ou par des systèmes non-juridiques, même avec l'appel à des démarches expérimentales, est indispensable au respect de la dignité de l'homme au travail.

Débat

Monsieur LEROUGE

« En Italie, nous avons abordé le nouveau dispositif juridique de 2008, issu de la transposition de l'accord-cadre sur le stress au travail, comment les juges se sont-ils saisis de ce nouveau cadre légal ? Continuent-ils à se fonder sur l'article 2087 du Code civil ? »

Madame CALAFA

« C'est toujours l'article 2087 du Code civil qui s'applique. En revanche, pour ce qui concerne la rupture du contrat de travail, c'est le Code du travail qui est invoqué et concernant l'évaluation des risques, il faut se référer à l'article 28 du décret-législatif n° 81/2008, mais pour le stress au travail, il n'est pas encore appliqué. »

Monsieur AUVERGNON

« Tout d'abord, est-ce que l'Inspection du Travail en Espagne a la capacité de recommander une sanction administrative dès lors qu'il n'y pas eu évaluation des risques et alors même qu'il y avait obligation d'évaluation des risques ? Par ailleurs, on peut évidemment se situer dans une logique pénale dès lors qu'existe une prévision de sanction pénale. Enfin, en ce qui concerne la sanction civile, est ce que sans qu'il y ait réalisation du risque, et donc préjudice, le seul fait qu'il n'y ait pas eu évaluation du risque peut justifier une sanction civile, et si oui laquelle ? »

Madame VARCHALAMA

« J'ai une question relative à la charge de la preuve à travers deux exemples. Il y a quelques jours nous avons eu à traiter d'une question d'un un travailleur qui souffrait de symptômes dus à la réalisation d'un risque psychosocial. Il réclame en justice une indemnisation. Il doit prouver que les effets de la survenance du risque ont des conséquences sur sa santé. En revanche, si un travailleur est devenu invalide en raison de troubles psychosociaux et qu'il a été victime de discrimination au travail, conformément à la directive communautaire n° 78 de 2000, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur qui doit prouver qu'il n'a pas existé de comportement discriminant. Nous avons ainsi à faire face à deux situations très étranges. D'une part on peut voir un exemple extrême de risques psychosociaux qui peuvent conduire à l'invalidité. D'autre part un travailleur qui souffre, mais qui n'est pas reconnu en invalidité en raison d'un risque psychosocial, mais qui n'est pas en mesure de faire la preuve devant le juge de ce qui lui arrive de manière efficace, ne bénéficie donc pas d'une protection efficace. Notre syndicat a dû faire face à cela et nous nous posons la question de cet important problème qu'est la charge de la preuve dans ce genre d'affaire. Probablement que la plupart des travailleurs a besoin d'une évaluation des médecins pour prouver qu'ils résulte à leur rencontre des symptômes causés par des risques psychosociaux au travail, or bien souvent, beaucoup d'entre eux perdent la plupart du temps leur action ».

Monsieur LEROUGE

« Sur cette question de la preuve de souffrances liées à des risques psychosociaux. En France, le régime d'aménagement de la charge de la preuve concernant la discrimination a été instauré notamment après la transposition de la directive sur les discriminations et sur l'égalité au travail. Concernant le harcèlement moral, mais c'est la jurisprudence qui s'en est d'abord saisie, avant la loi de 2002, du régime juridique lié à la preuve pour essayer de caractériser et de prendre en compte les situations de harcèlement et avait recours à ce système d'aménagement de la charge de la preuve c'est-à-dire que la victime supposée devait apporter des éléments de faits laissant penser qu'elle était victime de harcèlement et ensuite, c'était à l'employeur de prouver qu'il n'avait pas perpétré d'agissements de harcèlement. La loi de 2002 a repris ce raisonnement, de manière expresse, c'est-à-dire qu'en matière de harcèlement moral, la personne se prétendant victime devait apporter des éléments de faits laissant supposer des agissements de harcèlement moral. Cela a été corrigé en 2003, la personne dénonçant des manœuvres de harcèlement moral doit apporter des "faits" et non plus des "éléments de faits", c'est à l'employeur de prouver qu'il n'y pas eu d'agissements de harcèlement moral dans son entreprise ou de sa part. C'est le côté droit du travail parce que nous avons aussi un régime juridique concernant le harcèlement moral dans le cadre pénal, il existe en effet aussi une incrimination pénale de harcèlement moral, et cette fois-ci le système de preuve est différent. C'est un système classique de droit pénal où il faut prouver le harcèlement moral et matériel de l'infraction. Cette voie est d'ailleurs conseillée dès lors que la victime possède des éléments suffisamment forts laissant supposer des agissements de harcèlement moral à son encontre pour faire condamner pénalement l'employeur plutôt que

d'aller devant les juridictions du travail. En revanche, si le salarié n'a que des faits, il lui est conseillé d'aller devant les juridictions du travail et c'est d'ailleurs la majorité des cas. Pour ce qui est du reste des éléments que l'on rattache aux risques psychosociaux au travail, sauf à passer par la technique du fondement juridique du harcèlement moral au travail, la victime supposée doit apporter des preuves suffisantes, c'est-à-dire qu'elle doit prouver le dommage et l'infraction de l'employeur. »

Monsieur MOLINA NAVARRETE

« En Espagne, il faut préciser que le harcèlement moral atteint l'intégrité et pas la santé. Concernant le modèle de droit italien, peut-on évaluer tous les risques ? »

Madame CALAFA :

« L'article 28 du décret législatif n° 81/2008 impose l'évaluation de tous les risques. »

Monsieur MOLINA NAVARRETE

« Est-ce réaliste ? »

Madame CALAFA :

« C'est la directive communautaire qui énonce cela. Et la Cour de Justice européenne l'a confirmée dans son arrêt de condamnation de l'Italie. »

Monsieur MOLINA NAVARRETE

« Je veux dire qu'il existe une obligation d'évaluer tous les risques : physiques, psychosociaux, mais avec quel instrument est-ce possible ? Mon expérience, en Espagne, me dit que c'est impossible. L'évaluation, c'est très formel, pas réel. »

Madame CALAFA :

« Il y a une partie de la doctrine qui est contre l'évaluation des risques psychosociaux, mais la règle est facile à comprendre. La Cour de Justice a exprimé qu'il fallait évaluer les risques, tous les risques. »

Monsieur MOLINA NAVARRETE

« A mon avis, ce sont deux questions très différentes que la question technique et la question juridique. La question juridique dit qu'il y a une obligation d'évaluer tous les risques : la Cour de Cassation, la CJUE aussi, mais la question technique de savoir comment faire, c'est autre chose. Selon moi, le rôle des juristes, de la loi n'est pas de fixer la méthode d'évaluation. »

Madame CALAFA :

« Je veux juste signaler que nous avons fixé la règle d'obligation de l'évaluation. »

Monsieur Sergio IAVICOLI

« Je ne sais pas si c'est une question de sémantique, mais l'approche générale et la philosophie de l'évaluation des risques, la gestion des risques ont été voulus en Europe depuis la directive du 12 juin 1989 que nous avons tous transposée. Son approche est que, fondamentalement, dans chaque lieu de travail l'employeur a d'abord la responsabilité d'analyser les risques, puis de voir quelles sont les probabilités de réalisation des risques et de mettre en place des mesures correctives de façon à en assurer une surveillance continue. Bien sûr, avec cette approche générale, les risques peuvent être physiques, chimiques, biologiques, mais peuvent aussi concerner l'approche organisationnelle. Pour faire cette évaluation des risques, tout ce qui est techniquement possible doit être utilisé dans une approche factuelle. Pour chacun des

risques, nous connaissons ce qui est techniquement possible de mesurer de telle sorte que cela définit la portée de l'obligation de l'employeur. La santé et la sécurité au travail développent plusieurs approches et des outils répondant à certains risques comme le bruit ou l'amiante. Nous avons bien sûr une manière très sophistiquée d'obtenir une identification claire des risques, mais la recherche continue à se développer et il subsiste encore beaucoup d'incertitudes et le stress lié au travail en est une. Cela ne signifie pas néanmoins que l'employeur n'a pas la responsabilité de faire de son mieux par rapport à ce qui techniquement possible en se basant sur les éléments qu'il a réunis et l'utilisation de la meilleure formation en prévention. Parce que je pense qu'en Italie, nous travaillons beaucoup sur les compétences.

Nous sommes l'un des rares pays où le médecin du travail doit avoir une formation spécifique post-universitaire de quatre ans, soit en médecine du travail, soit en médecine légale et de santé publique. Donc, si ils n'ont pas la formation contenant les éléments d'agir, ils ne peuvent pas prévenir les risques sur lesquels ils n'ont pas été formé. La même chose est à observer concernant les responsables de la prévention qui doivent avoir une formation spécifique. La compétence est ce qui fait la différence. La sécurité devrait être un atout pour l'entreprise et investir dans la santé-sécurité peut permettre d'améliorer la productivité et de gagner en nombre d'accidents du travail et en poursuites judiciaires. Je pense que c'est un modèle fondé sur une approche culturelle générale.

Monsieur ROXO

« Le problème est de savoir ce que signifie "évaluer", il n'y a pas de définition et il faut la chercher. Aussi, nous devons prendre en compte les différents contextes et lieux de travail. Il y a quelque chose de relatif dans tout cela et je pense que cette relativité doit être réfléchi au sein des entreprises. »

II. Les risques psychosociaux appréhendés par les organismes de prévention des risques professionnels : une réelle prise de conscience

La deuxième session des journées d'études avait pour objectif de déplacer le sujet de la prévention des risques psychosociaux sur le terrain des organismes de prévention des risques professionnels. L'objet était ainsi de recueillir pour le programme COMPARISK des éléments et des données sur la manière dont ces organismes en Europe du Sud perçoivent et appréhendent les risques psychosociaux, mais aussi comment ils réceptionnent les dispositifs développés au sein de l'atelier précédent.

Se sont succédés les intervenants suivants :

- **Espagne :**
Sofía Vega Martínez, Institut National de Sécurité et d'Hygiène au Travail (INSHT) ;
- **Grèce :**
Alexander-Stamatios Antoniou, Professeur de psychologie, National and Kapodistrian University of Athens, Project Coordinator – National Representative ;
Kyriaki Theodosi-Polymeri, Psychologist-Project Advisor ;
- **Italie :**
Sergio Iavicoli, Institut national de prévention des risques professionnels (ISPESL-INAIL) ;
- **Portugal :**
Manuel Joaquim Roxo, Ministère du travail et de la solidarité sociale.

Chaque organisme était invité à présenter leur approche nationale. Cette session révèle que l'Institut de sécurité et d'hygiène au travail (INSHT) en Espagne possède une action assez construite sur le sujet (A) et que l'Italie a mis en œuvre des projets de prévention (C). En revanche la Grèce met seulement l'accent sur les bonnes pratiques (B) tandis que le Portugal connaît un déficit d'identification des « nouveaux risques » (D).

A. Espagne : l'Institut de Sécurité et d'Hygiène au Travail (INSHT), une action construite <http://www.insht.es/portal/site/Insht>

La prévention des risques psychosociaux du point de vue des organismes de prévention des risques professionnels s'articule principalement autour de l'INSHT (1). Son rôle et son travail s'est développé autour du contexte et des indicateurs en lien avec les risques psychosociaux (2) pour déboucher sur la réalisation d'un certain nombre d'outils spécifiques (3). Enfin, quelques pistes de réflexions sont avancées à partir des développements entrepris par l'INSHT (4).

1. Rôle et travail de l'INSHT concernant les risques psychosociaux

L'Institut National d'Hygiène et de Sécurité au Travail (INSHT) est l'organisme scientifique et technique compétent en matière de prévention des risques professionnels, mais ce n'est pas l'unique organisme qui possède ces fonctions. En effet, en Espagne, dans chaque communauté autonome existent des organismes publics qui possèdent aussi des compétences similaires.

Concernant l'INSHT, les compétences de celui-ci recouvrent une grande variété de disciplines. Dès son origine, dans les années soixante-dix, l'Institut était compétent en matière d'ergonomie et de psychosociologie, et c'est probablement le premier à avoir évoqué le stress ou le harcèlement au travail quand en Espagne on ne parlait pas encore de stress, de dépression ou de violence en relation avec le travail. L'INSHT compte quatre centres en Espagne, dont celui de Barcelone, qui s'appelle le « Centre National des Conditions de Travail » (CNCT).

Quelles sont les actions en général ? L'Institut fait de la recherche, de la formation spécialisée pour les techniciens de la prévention, des publications, de l'assistance technique et du conseil pour la prévention. Il fait aussi du développement normatif, par exemple, quand un décret-royal concernant un risque spécifique est publié, l'INSHT apporte son aide pour l'orientation technique à donner à ce texte. C'est une fonction que les organismes des communautés autonomes n'ont pas. Ils font moins de recherche, mais ils font davantage d'assistance technique pour l'Inspection de Travail.

L'INSHT travaille pour les employeurs, les travailleurs et leurs organisations respectives, mais aussi pour les Institutions publiques. L'Institut assiste également les intervenants en prévention des services de prévention, c'est-à-dire des techniciens spécialisés qui ont obtenu la certification pour faire de la consultation en matière de prévention des risques professionnel, que ce soit en interne ou en externe aux entreprises.

La définition des risques psychosociaux de l'INSHT est assez large. Elle fait référence aux conditions de travail en relation avec l'organisation de travail, la réalisation des tâches, le contenu du travail qui peuvent avoir des effets tant sur le développement du travail, que sur la santé des travailleurs. L'Institut considère le stress comme le mécanisme physique et psychologique qui à travers la relation au travail peut produire un effet sur la santé du travailleur.

Il n'existe pas beaucoup d'indicateurs des risques psychosociaux, donc l'INSHT fait moins de suivi qu'avec d'autres risques. Il utilise cependant comme instrument d'étude des enquêtes nationales sur les conditions de travail (ENCT). Ces enquêtes étudient tous les quatre ans comment les risques professionnels et leur effets sont perçus et appréhendés par les travailleurs. Les employeurs sont aussi interrogés sur leurs obligations et leurs devoirs en matière de prévention des risques professionnels. Un Observatoire existe également avec des données disponibles.

2. Le contexte et quelques indicateurs

L'Observatoire national des conditions de travail a été créé en 2008. Il travaille sur les données recueillies par les enquêtes nationales et il réalise aussi des études spécifiques. Comme indicateurs évolutifs, parmi eux vingt portent sur les risques psychosociaux, parmi lesquels le harcèlement, les comportements violents, les demandes émotionnelles du travail, les exigences quantitatives, le rythme de travail, la durée de la journée, etc. Il s'agit aussi d'obtenir des données réparties selon différentes catégories : grandeur, secteur d'activité, sexe du travailleur, type d'occupation professionnelle, etc. Quant aux indicateurs de malaises, on peut trouver des symptômes compatibles avec le stress (considéré quand une personne réunit au moins trois malaises parmi les huit dressés par une liste spécifique). On peut trouver ces données sur Internet (<http://www.oect.es/portal/site/observatorio/>) en faisant des recherches selon différent types de variables.

Voici quelques données de la dernière enquête nationale pour donner une idée de la situation concernant les risques psychosociaux en Espagne. L'enquête sur les travailleurs a été réalisée en 2007 et l'enquête sur les employeurs en 2009. Quand on demandait aux travailleurs quels étaient les facteurs de risque qui les préoccupaient et les inquiétaient le plus, on trouve trois facteurs psychosociaux entre les six facteurs cités le plus fréquemment (21,9 % mentionnent la perte d'emploi, 21,5 % la quantité de travail et 18,9 % le rythme de travail). Quand on demande aux travailleurs s'ils pensent que le travail a un impact sur leur santé, 22,5% pensent que cette relation existe. Sur ces personnes, les trois facteurs les plus déclarés sont le mal de dos, le mal de cou et le stress. Concernant les employeurs, 27,6 % des entreprises ne font pas d'évaluation des risques psychosociaux et ce qui est encore plus étonnant est que presque 30,9 % des entreprises ont fait cette évaluation, mais elles pensent qu'elles n'ont pas besoin de faire de mesures. Enfin, 36,6 % d'entre elles ont évalué les risques psychosociaux et sont en train de mettre en œuvre certaines mesures ou l'ont déjà fait.

Pour résumer la situation en matière de risques psychosociaux en Espagne, finalement, il n'y a pas beaucoup d'activité pour plusieurs raisons. Il n'existe pas de législation relative à ce type de risque. Il existe la loi de prévention (LPRL 31/1995) qui est la transposition de la directive-cadre européenne du 12 juin 1989, mais il n'existe pas, comme pour d'autres risques de législation spécifique. Il existe certes une stratégie espagnole de santé-sécurité au travail et les communautés autonomes possèdent leurs propres stratégies, mais le psychosocial n'apparaît pas comme objectif concret dans aucune de ces stratégies. Il existe aussi un problème pour passer du diagnostic à l'action, de plus en plus de petites entreprises font leur évaluation des risques psychosociaux, mais après l'évaluation, rien ne suit. Il est difficile de mettre en place des mesures, de faire une planification d'actions concrètes. En outre, la perspective individuelle, les préoccupations relatives aux vulnérabilités personnelles plutôt qu'aux conditions organisationnelles continuent à être favorisées.

Enfin, quant aux données sur les consultations que nous recevons dans le centre de Barcelone, seulement environ 4 % étaient relatives aux risques psychosociaux dans les quatre derniers années. La prévention du stress constitue l'action de prévention la moins représentée dans les entreprises espagnoles et son contrôle représente un pourcentage minime des actions de l'Inspection de Travail, environ 1 %.

3. Des outils spécifiques développés par l'INSHT

L'INSHT travaille sur l'élaboration de méthodes d'évaluation des risques psychosociaux. En 1997, l'Institut a publié une méthode (Fpsico) avec un questionnaire spécifique de soixante-quinze questions pour mesurer les risques psychosociaux sur le lieu de travail. Il existe aussi des méthodes concernant des secteurs spéciaux comme les hôpitaux, les PME, qui incluent des items pour mesurer les risques psychosociaux.

Concernant la formation spécialisée, par exemple dans le centre de travail à Barcelone, en 2010, les 15 % de produits de formation, de cours, de séminaires, etc. portaient sur les risques psychosociaux. Quant à l'élaboration et la diffusion de documents, sont réalisés des manuels, des études et des notes techniques de prévention (une collection très connue en Espagne en matière de prévention des risques professionnels). On peut trouver tous les matériaux sur le site Internet de l'INSHT, dans une partie consacrée spécifiquement à l'ergonomie et à la psychosociologie (<http://www.insht.es/portal/site/insht/>).

Trois programmes de recherche sont en cours. Le premier est le projet d'actualisation de la méthode spécifique pour évaluer les risques psychosociaux (Fpsico), qui est une révision conceptuelle des sept facteurs de risque qu'elle évoque et qui augmente l'échantillon d'étude pour améliorer la validation statistique de cet instrument. Le second programme est un « groupe harcèlement » formé par des techniciens et des professionnels de la santé qui travaillent à la création de trois instruments de prévention du harcèlement : une note technique de prévention destinée à faire une définition plus préventive et moins juridique du harcèlement ; un registre pour que les victimes potentielles enregistrent les comportements qu'elles identifient comme du harcèlement et qui pourraient envisager le démarrage d'une démarche préventive ; un guide pour les techniciens de la prévention. Enfin, le troisième programme de recherche concerne l'élargissement d'un projet d'intervention psychosocial, d'identification, d'analyse et de diffusion d'expériences pratiques dans les entreprises espagnoles.

4. Recommandations pour progresser sur la prévention des risques psychosociaux

Concernant la reconnaissance des effets des risques psychosociaux, en Espagne, on fait encore de la pédagogie pour faire reconnaître que les effets ne sont pas seulement de type mental, ils portent aussi sur la santé physique, sociale et le bien-être en général. Dans le contexte de la prévention des risques professionnels, on parle de trois types de faits : les accidents du travail, les maladies professionnelles et les maladies en relation avec le travail. Les deux premiers ont des caractéristiques communes avec une définition formelle et légale à travers la reconnaissance du lien avec le travail avec une compensation économique éventuelle et des conséquences en matière de prévention.

Il existe une liste de maladies professionnelles qui a été actualisée en 2006 et aucune maladie n'est mise en relation avec le psychosocial. Pour les accidents du travail, des cas particuliers sont à repérer comme l'infarctus sur le lieu de travail ou pendant le temps de travail qui pourra être reconnu comme accident du travail. C'est aussi le cas des effets du harcèlement qui ont été portés devant les tribunaux et qui ont été reconnus comme accident du travail.

Récemment, une modification du Code pénal de 2010 reconnaît le harcèlement vertical comme un délit contre l'intégrité morale. Aussi, il faut toujours aller devant les tribunaux pour obtenir la reconnaissance du dommage de la réalisation d'un risque psychosociaux, donc d'un point de vue préventif, c'est un désastre. Toutes les conséquences des risques psychosociaux seront alors classés dans le troisième type de fait, c'est-à-dire les maladies en relation avec le travail qui n'ont pas de reconnaissance officielle, qui n'ont pas de registre de suivi officiel, qui n'ont pas de compensation économique et pas de conséquence préventive. Pour résumer, on ne voit pas ce qu'on ne regarde pas. Et, en Espagne, on ne regarde pas les effets des risques psychosociaux. Cependant, une étude (García, Gadea et López, 2007) faisait des estimations des dépenses au regard des congés maladie pour différents cas de maladies liées au travail. L'estimation pour le stress, la dépression et l'anxiété représentait une dépense de plus de 1 600 millions d'euros, soit environ le 38 % de la dépense allouée aux congés maladie en Espagne pendant l'année 2004.

Quant à l'accord européen sur le stress, il a été transposé par l'accord « inter-confédéral » pour la négociation collective. L'INSHT n'a pas fait de suivi des effets de l'accord, mais il semblerait qu'il n'y ait eu que peu d'impact sur les activités de prévention en Espagne. Finalement, en guise de conclusion, voici cinq objectifs destinés au public visé par

l'INSHT. Le but principal serait de normer les risques psychosociaux en Espagne, de faire avec ce risque la même chose qu'avec les autres risques professionnels. Cela veut dire être beaucoup plus systématique dans les démarches préventives et pas des actions isolées et superficielles. Cela veut aussi dire qu'il ne faut pas chercher de solution magique ; normalement, quand on analyse les entreprises qui ont commencé à faire de la prévention active, on voit qu'elles n'avaient pas de manuel, mais qu'elles ont construit leurs propres solutions pour répondre à leurs problèmes. Il faut aussi beaucoup travailler sur les actions en lien avec les conditions de travail car seulement faire de la formation ou de la relaxation ne modifie pas l'origine des expositions aux risques. Aussi on essaye de transmettre l'importance de l'engagement du travailleur dans toutes les étapes du processus. On aimerait que dans quelques années les risques psychosociaux ne soient pas les risques le moins pris en compte dans les centres de travail espagnols.

B. Grèce : l'accent mis sur les « bonnes pratiques »

A partir du contexte statistique et législatif relatif aux risques professionnels (1) sera développée une présentation de l'Institut hellénique pour la santé-sécurité au travail (ELYNAE) (2). On retiendra cependant que l'accent est surtout porté sur la question de l'encouragement des bonnes pratiques dans le monde du travail (3).

1. Le contexte statistique et législatif des risques professionnels

La prévention des risques professionnels doit constituer une priorité pour toute société civilisée. Le recours à la prévention est d'autant plus important que le nombre de travailleurs victimes d'accident du travail et de maladies professionnelles s'accroît. Selon les résultats statistiques de l'Association internationale du travail, 1,1 millions d'employés meurent pour des raisons liées à leur environnement organisationnel, ce qui est un fait significatif si l'on tient compte du fait que 999 000 personnes perdent la vie dans des accidents de voiture, 502 000 en raison de la guerre, 563 000 causées par agressions violentes et 312 000 du sida. Cela signifie que 3 000 décès par jour, ou en d'autres termes 2 décès chaque minute, sont dus au travail. Enfin, 300 000 morts sont causés par une exposition à des substances dangereuses. Près de 250 millions d'accidents du travail et 160 millions de maladies professionnelles sont signalés et enregistrés chaque année. Cela signifie que 685 000 accidents du travail sont à déplorer chaque jour, soit 8 accidents par seconde.

Le cadre législatif de base en matière de prévention des risques professionnels en Grèce se compose de la loi n° 1568/1985 sur la santé et la sécurité des travailleurs et du décret présidentiel n° 17/1996 relatifs aux mesures visant à améliorer la sécurité et la santé des travailleurs au travail conformément aux directives 89/391/CE et 91/38/CE. Plus en détail, la législation grecque comprend les éléments suivants :

- L'adaptation du travail à l'individu, notamment en ce qui concerne l'adaptation des emplois et des méthodes de travail, en particulier le choix des équipements et des méthodes de travail et de production, en vue, notamment, d'atténuer le travail monotone et répétitif et en réduisant les effets sur la santé.
- Le remplacement d'une situation dangereuse par une situation non dangereuse ou moins dangereuse
- Prendre des mesures de prévention d'une manière qui tient compte de l'organisation du travail, des conditions de travail, des relations entre l'employeur et les travailleurs ainsi que le facteur de l'environnement au travail.

- Lutter contre la cause des dangers, et donner la priorité aux mesures de protection collective plutôt que de protection individuelle.

À la fin des années 1970, une unité de l'Organisation internationale du Travail a mené une étude en Grèce et a produit un rapport qui préconisait la nécessité de prendre des mesures spécifiques concernant l'infrastructure de la santé et la sécurité au travail ainsi que la nécessité d'un Institut pour la santé et la sécurité au travail.

2. L'Institut hellénique pour la santé-sécurité au travail (ELYNAE)

En 1992, la création de l'Institut hellénique de santé et de sécurité, une société civile à but non-lucratif, est venu combler le vide au niveau national concernant l'infrastructure scientifique et technique nécessaire pour le soutien de la politique concernant l'amélioration de l'organisation des conditions du travail et de la prévention des risques professionnels grâce à un cadre de collaboration et de consentement entre les employés et les employeurs. Son rôle fondamental est l'enquête sur les paramètres qui agissent sur le système déterminant de « l'homme/processus productif/environnement organisationnel ». À cette fin, l'ELYNAE a mené une recherche qui visait à établir les éléments de bonnes pratiques en matière de risques professionnels. Le but de cette recherche était double :

- évaluer et traiter les données des transporteurs qui ont mis en place une série de bonnes pratiques qui favorisent la santé et la sécurité au travail ;
- révéler les meilleures pratiques, afin qu'elles soient largement admises.

Avant de diffuser des informations sur les bonnes pratiques, l'ELYNAE a suggéré une évaluation des sources de risques et des autres dangers qui sont présents dans les différents environnements de travail. L'évaluation des risques constitue un examen détaillé de ce qui est susceptible de causer des dommages aux personnes. Un objectif fondamental est de s'assurer que personne ne sera blessé ou malade. S'il n'y a pas d'évaluation du degré de danger, non seulement l'évaluation du danger ne sera pas applicable, mais également des moyens importants seront gaspillés en raison d'une mauvaise utilisation.

3. Les bonnes pratiques

La recherche de l'ELYNAE porte sur les « bonnes pratiques ». Il s'agit de faire référence à des pratiques actuelles de travail au niveau national et européen qui soient efficaces et éthiquement acceptables. Il s'agit aussi de donner la possibilité à ceux qui les utilisent de répondre aux exigences du régime juridique relatif aux risques professionnels (directives européennes, législation nationale, réglementation, etc.).

L'ELYNAE peut s'engager sur un problème qui a été détecté des experts dans le domaine de la santé-sécurité au travail et faire bénéficier de son action. L'Institut indique les mesures et les méthodes qui peuvent être appliquées à des sociétés ou des organisations pour l'amélioration optimale du travail et des conditions de vie. Il s'agit de proposer une ligne d'action qui peut être reconnue par les parties engagées et qui se sont avérées efficaces pour réduire le danger. Ainsi, l'application des bonnes pratiques doit aboutir à la réduction de la possibilité d'infliger des blessures aux travailleurs ou à d'autres personnes qui ont un rapport avec l'organisation du travail, d'améliorer le fonctionnement de la promotion de la santé-sécurité et de l'efficacité de leur prévention. La réduction des risques doit être permanente et visible.

La méthode choisie est la construction de trois questionnaires différents, un pour chaque sujet (le stress au travail, les troubles musculo-squelettiques, les substances chimiques dangereuses), qui ont été envoyés à toutes les organisations qui ont pris part à la recherche. Cette action était liée à l'institutionnalisation de l'ELYNAE et vise à servir de motif pour la collecte de données de bonnes pratiques. Les organisations du travail qui ont pour but d'innover de contribuer à développer de nouvelles bonnes pratiques organisationnelles sont récompensées chaque année. A travers ces initiatives, l'objectif est d'obtenir et de créer une « masse critique » progressivement enrichie de nouvelles données.

Concernant l'évaluation des réponses à ces questionnaires, les bonnes pratiques référencées se réfèrent à des solutions pratiques. Ces solutions ont la forme d'interventions efficaces pour la réduction des risques d'un poste de travail qui était auparavant considéré comme dangereux, visant à optimiser l'environnement organisationnel et la compétitivité entre les entreprises. L'ELYNAE, dans la continuité de son processus de récompense aux entreprises pour leurs bonnes pratiques organisationnelles, évalue les bonnes pratiques en organisant des visites des experts-conseils de l'Institut dans les différents environnements de travail. Mais en raison du petit nombre de sociétés concernées, cette recherche a été considérée comme une première cartographie accessible, ce qui peut effectivement servir de base pour de futures recherches de bonnes pratiques appliquées au travail.

En ce qui concerne le stress organisationnel, les données de 9 entreprises (secteur public et privé) portant sur 4 162 employés au total ont été recueillies. Les problèmes ont été détectés via l'observation d'une hausse inhabituelle de l'absentéisme et des visites chez le médecin pour des symptômes psychosomatiques. Des changements d'attitude générale des employés ont aussi été observés. Les mesures prises par les entreprises ont été essentiellement d'offrir un soutien psychologique aux employés, de les former aux nouvelles technologies et de leur apporter des améliorations ergonomiques. Les résultats des interventions de l'ELYNAE ont été généralement positives si l'on observe la réduction des accidents et de la consommation de médicaments, et dans certains cas, la hausse de la productivité et l'amélioration de la qualité des produits fabriqués.

Pour les troubles musculo-squelettiques, les données de 9 entreprises (secteur public et privé) ont été recueillies pour un ensemble de 4 558 employés. Les causes ont été identifiées comme provenant de la nature même du travail (qui nécessite de lever des charges lourdes par exemple) et des facteurs ergonomiques tels que la structure non-ergonomique de l'équipement, la mauvaise position du corps et la répétition du même mouvement. Les mesures prises pour faire face à ces problèmes ont été de limiter les heures supplémentaires, de procéder à des ajustements ergonomiques, à des changements de position de travail et à l'introduction d'équipements mécaniques alors qu'il existait des instructions pour le levage de poids plus sûres. Les résultats des interventions de l'ELYNAE ont permis de réduire les accidents, mais aussi de réduire la perte des heures de travail.

Débat

Madame CALAFA

« Je voudrais poser une question générale, qu'est-ce que le bien protégé ? La santé ou la dignité ? Ce n'est pas la même chose. Il faut y penser. Les instruments changent en fonction du bien à protéger. Je crois que les changements de perspective sur l'organisation du travail sont également très intéressants. Les personnes travaillent et les problèmes viennent de

l'organisation et pas des personnes. La vision de la psychologie est très intéressante, elle peut apporter beaucoup au droit et à l'organisation. »

Monsieur AUVERGNON

« Les risques psychosociaux sont un sujet qui ont un peu à voir avec "le meilleur des mondes" ; on veut prendre la personne dans sa totalité, la reconnaître pleinement, tout cela est formidable...et aussi, on ne veut pas avoir de vision restrictive, négative de la question de la santé au travail, on parle plutôt de "bien-être" que de maladies, d'accidents, etc. Il y a tout de même des rapports de subordination, cela fait très archaïque de le rappeler mais cela existe. Dans ce qui a été dit, en définitive, c'est que c'est maîtrisable mais pas mesurable. En même temps, ce risque là n'est pas mesurable certes comme d'autres risques (physiques) mais quand on dit « comme d'autres », on dit d'une certaine façon que c'est mesurable mais autrement. Et si l'on entend bien, certains ont l'objectif d'une "normalisation" des risques psychosociaux. Il faut s'arrêter un peu sur cet objectif, à la fois fortement souhaitable et très inquiétant. Comment mesure-t-on "autrement" ? Qu'est-ce qu'on mesure ? On a pris, dans le cas du rapport espagnol, l'exemple du profil du poste de travail ; on analyse le poste de travail en termes de degré de charge mentale liée au poste. Mais, on peut aussi observer à propos des risques psychosociaux, que certains salariés sont absolument insensibles à toute forme de stress alors que, dans la même situation au même poste de travail, d'autres font une tentative de suicide. Les risques psychosociaux – et leur réalisation – auraient en commun une très forte variable personnelle. Donc, on va mesurer non seulement le profil du poste mais aussi le profil du salarié et, notamment, sa prédisposition au stress voire à être harcelé ... on voit, en contrepoint, le genre de questions assez inquiétantes qui sont soulevées (compatibilité psychosociale à l'emploi, modalités d'entretien des variables psychiques de son employabilité, ... obligation de déclaration de ces "faiblesses psychiques données ou acquises", ... Il y a y compris d'un point de vue juridique, un questionnement sur de nouveaux chemins d'accès – et d'atteinte – à la vie privée des personnes sous couvert de leur bien-être ou de leur "confort" au travail, par exemple. Il y a là un formidable chemin pour aller vers encore plus d'individualisation et de contrôle des relations de travail et en tous cas d'évidence, dans une recherche d'une "meilleure" sélectivité à l'embauche. La même entreprise qui va chasser à l'embauche les faiblesses, altérations ou déficits psychiques est conduite "mécaniquement" à s'interroger sur ses "stocks". Dès lors que le marché du travail est très favorable (au moins) pour les entreprises, on va viser à ne choisir pour nouveaux collaborateurs que des jeunes gens "costauds dans leur tête" ; cela semble très illusoire et induit des pratiques de sélection peu objectives, peu professionnelles. »

C. Italie : prise de conscience et mise en œuvre de projets de prévention

L'Italie vient de connaître une restructuration de son système de prévention des risques professionnels qu'il convient de resituer (1). Concernant les risques psychosociaux en particulier, il s'agit d'une question ancienne, mais qui est replacée dans une perspective nouvelle (2) qui met en lumière les difficultés de mise en œuvre des outils d'évaluation des risques (3).

1. Le système de prévention des risques professionnels en Italie

Les risques psychosociaux sont un sujet brûlant et qui est abordé au sein de l'Institut supérieur de prévention et de sécurité au travail (ISPESL). C'est un sujet aussi d'une extrême actualité car il est également soulevé par les utilisateurs des résultats de nos recherches et parce qu'il a été défini comme une priorité essentielle par nos partenaires sociaux.

Quelques mots pour comprendre notre système de prévention des risques professionnels, mais aussi ses changements actuels. En Italie, le système de prévention de la santé-sécurité au travail se résume en deux entités : l'Institut supérieur de prévention et de sécurité au travail (ISPESL) et l'Institut national des accidents du travail (INAIL). Or, le gouvernement Italien a décidé au sein du décret législatif n° 78/2010 de réorganiser le système de prévention des risques professionnels en fusionnant l'ISPESL et l'INAIL et en combinant au sein d'une même entité plus intégrée la réparation des accidents du travail ainsi que les fonctions et les tâches de recherche dans le domaine de la santé-sécurité au travail.

2. Une question ancienne dans une perspective nouvelle

Bien sûr, nous avons aujourd'hui intégré l'existence d'un risque émergent considéré comme un sujet nouveau, mais la question de la santé mentale au travail et le facteur psychosocial n'est pas si jeune que cela si l'on se réfère par exemple à certaines initiatives espagnoles en 1934 concernant l'hygiène mentale et les soutiens pour retrouver un équilibre mental et des capacités pour le travail ou encore aux temps modernes de Charlie Chaplin. La perspective est cependant différente et un point clé de cette question a été dégagé par le programme européen PRIMA-EF pour comprendre ces différences notamment liées aux différentes approches des différents acteurs particulièrement des partenaires sociaux.

Un certain nombre de points sont considérés comme des priorités par les pays étudiés et se rapprochent de la question des risques psychosociaux. Ces priorités sont l'insécurité et la précarité de l'emploi, l'équilibre vie professionnelle/vie privée et les effets économiques du stress au travail, lesquels sont la principale priorité des employeurs. Cela explique pourquoi après beaucoup d'années de recherche, on est passé d'un domaine de recherche et désormais de plus en plus à un domaine de mise en œuvre de la législation sur la façon de traiter tous les risques professionnels. Enfin, outre le fait que ces questions soient soulevées, le stress au travail et les facteurs psychosociaux sont extrêmement coûteux pour la société. L'Union européenne et l'Agence de Bilbao OSHA estiment que chaque année 20 milliards d'euros sont perdus et cette perte est considérée comme une conséquence directe et indirecte du stress au travail. D'autant plus si on corrèle ces résultats aux congés maladies, en particulier dans les pays scandinaves, qui sont rapprochés aux risques psychosociaux, on peut y voir des indicateurs de la bonne gestion ou non des risques de ce type, ce qui probablement a amené de plus en plus les partenaires sociaux à favoriser des accords dans ce domaine et à chercher à comprendre le phénomène.

Par ailleurs, ce n'est pas seulement un domaine qui était autrefois un domaine réservé aux psychologues, les risques psychosociaux sont reliés à la communauté « santé-sécurité au travail » en général après que l'épidémiologie ait montrée les conséquences sur la santé. Celles-ci ont été décryptées selon les différentes formes d'emploi et selon qu'elles apparaissent à long et moyen terme. Dans ce domaine, il est intéressant de revenir sur la mise en œuvre l'accord-cadre européen sur le stress au travail. Dans les autres pays européens existent des accords de transposition, en Italie nous avons procédé par une référence spécifique au sein du texte unique en matière de santé-sécurité, le décret législatif n° 81/2008 du 18 janvier 2008.

3. Les difficultés de mise en œuvre des outils d'évaluation des risques

La question est de savoir comment trouver des instruments et des outils d'évaluation des risques et comment les mettre en œuvre. Or, le décret législatif ne fournit qu'un concept

général et des critères généraux, mais ne dit pas exactement comment faire. Par ailleurs, du côté des entreprises italiennes, celles-ci sont à 95 % des structures de moins de dix salariés, le tissu économique italien est essentiellement constitué de petites et moyennes entreprises. Il devient alors très exigeant de demander aux employeurs d'évaluer les risques selon des critères inadaptés pour la plupart des entreprises.

A la suite de l'adoption du décret législatif n° 81/2008, un certain nombre d'innovations ont vu le jour, mais ceci avant la naissance du Comité national permanent consultatif sur la santé-sécurité qui a identifié des critères généraux, mais qui sont toujours en suspens et laisse donc la porte ouverte aux initiatives. Au fond, il existe une loi sur l'évaluation et la prévention des risques professionnels, mais sa mise en œuvre est laissée à la discrétion de l'entreprise. Cela a créé beaucoup de débats et déclenché des alertes aboutissant à d'innombrables propositions différentes des plus naïves aux plus sérieuses.

Les principaux défis auxquels nous sommes confrontés sont à notre sens les méthodes qui devraient être prises en compte et qui devraient répondre à des besoins et à des critères spécifiques. Tout d'abord, l'entreprise doit avoir une approche durable de l'évaluation et de la gestion des risques psychosociaux et en particulier ce que nous appelons le stress au travail parce que c'est ce qui est reconnu dans notre législation, nous devons être très prudents et nous tenir à ce critère.

La santé-sécurité au travail joue un rôle central. L'Italie dispose d'une « petite armée » d'environ un million de personnes si on fait appel aux représentants des travailleurs et à ceux qui sont responsables de la sécurité et de la protection au niveau de l'entreprise, les médecins du travail et les employeurs eux-mêmes. Pendant 15 années d'application de la directive du 12 juin 1989, ils ont tous développé des compétences, une approche spécifique et ils se sont également formés. Certaines de ces formations étaient très exigeantes, il s'agit donc d'une « armée » très bien formée. Cela peut bien-sûr être amélioré, mais nous pouvons compter sur des personnes compétentes. La viabilité de l'évaluation des risques psychosociaux doit se concentrer sur la formation, mais aussi parce qu'un projet de loi déposé il y a trois ans appelait à une formation des représentants dédiée à la santé-sécurité dans l'entreprise sur ces risques spécifiques.

En outre, il est important d'utiliser des plates-formes validées, c'est-à-dire une base scientifique fiable qui peut également être reproduite. Nous sommes confrontés à des défis particuliers concernant les risques psychosociaux qui ne sont pas faciles à appréhender compte tenu de la perception spécifique du travail.

Un autre point est l'assistance globale pour évaluer les risques et leur gestion. Tous les systèmes que nous venons de présenter doivent être conformes et être prêts à fournir cette assistance. Les organismes de prévention doivent être aussi préparés et l'accent doit être mis sur les compétences et sur qui doit apprécier les risques psychosociaux. Mais nous devons aussi parler des compétences et doivent également contrôler l'ensemble du système, et surtout qui sont les organismes chargés de l'application.

Un autre défi est l'applicabilité aux différents secteurs de production. Si on parle généralement de stress lié au travail, celui-ci est très différent selon que nous traitons un centre d'appel ou une mine. Les critères de mesure doivent prendre en compte ces différences. En tant qu'organisme de recherche, nous essayons de mener des recherches qui peuvent être appliquées dans la pratique tout en faisant du conseil. Plusieurs projets sont ainsi en cours de

réalisation. Notre plan de travail est triennal, il a été confirmé et se poursuivra selon les engagements de notre ministre de tutelle lors de la réorganisation de notre organisme.

Le programme PRIMA-EF est une collaboration de plusieurs pays essentiellement axée sur les critères d'évaluation et de mesure des risques. Ce programme est vraiment axé sur l'autonomisation au niveau de l'entreprise. Les expertises portent sur la prévention et le développement d'outils, la formation et l'appui de manière à faire face à ces risques spécifiques et de faire en sorte qu'ils soient gérés comme tous les autres risques plus traditionnels. L'Institut travail poursuit aussi en ce moment un nouveau projet européen d'éducation-formation qui va développer une plate-forme d'outils de formation à distance de ce type d'expertise d'une manière plus organisée.

Un autre point clé est le travail en réseau et la politique de conseil. Le sujet est particulièrement critique et il est important de s'associer. Aussi, nous avons fondé un réseau de prévention des risques psychosociaux et du stress au travail impliquant des chercheurs, des universités et les partenaires sociaux, tous investis d'une manière multidisciplinaire. En particulier, nous avons l'expérience du secteur bancaire qui y participe et celle avec les organisations sœurs comme l'INRS en France et les instituts nationaux qui ont rassemblé un panel spécifique d'entreprises en lien avec cette question, notamment le réseau PRIMA. Le point le plus sensible aujourd'hui est probablement l'assistance technique au sous-comité *ad hoc* provisoire de la Commission permanente de conseil sur la santé au travail et la sécurité. La communauté attend beaucoup de ce comité concernant la voie à suivre pour mettre en œuvre l'éventail de propositions qui ont été mises sur le marché.

L'autre point est le développement de systèmes de prévention en matière de santé-sécurité au travail et d'infrastructures adaptées de sorte que le système national puisse fournir des directives, des organismes, des compétences non seulement en matière de répression, mais aussi pour assurer un soutien à la prévention. Bien sûr, ce n'est pas un sujet facile à traiter et cette présentation n'aborde que le point de vue de l'investissement dans la prévention. Un long cheminement nous a amené à traiter des risques psychosociaux, nous avons les outils et les connaissances pour les traiter, désormais il s'agit de mettre en ordre les pièces du puzzle, mais aussi de se donner le temps d'agir.

D. Portugal : un déficit d'identification des « nouveaux risques »

Plusieurs institutions portugaises ont un rapport avec la prévention des risques professionnels en vertu d'un cadre légal particulier (1). L'accent est mis sur la mobilisation des professionnels de la santé-sécurité au travail (2) et ouvre des perspectives d'action sur les risques psychosociaux (3).

1. Cadre légal et institutions de prévention des risques professionnels au Portugal

Les institutions portugaises ont pour cadre légal de référence la convention 81 et la convention 129 de l'OIT sur l'inspection du travail qui ont été ratifiées comme par presque tous les pays européens. La convention 155 sur la santé-sécurité au travail présente aussi un intérêt de tout premier ordre en encourageant la démarche publique concernant la santé-sécurité au travail. Le Portugal est aussi en cours de ratification de la convention 187 qui traite des politiques publiques de santé-sécurité au travail. Le droit social européen encadre également le droit portugais de la prévention des risques professionnels.

La loi de promotion de la santé-sécurité de 2009 (loi n° 102/2009 du 10 Septembre 2009) reprend toutes ces notions, leur contenu n'est donc pas nouveau, mais il s'agit d'une actualisation et d'un repositionnement des textes qui avait initialement transposé la directive-cadre 89/391/CEE au sein du système juridique national. Elle prévoit une intervention au niveau des sociétés et de leur réseau de relations, et ce à plusieurs niveaux. Au niveau macro relatif à l'élaboration des politiques, au niveau méso concernant les institutions chargées de missions particulières dans des domaines pertinents et au niveau micro relatif au lieu de travail où la santé et la sécurité sont matérialisées de façon qui soit conforme, ou non, à avec cette échelle de la prise de décision. A propos du niveau méso, la loi donne une notion de réseau de prévention des risques professionnels et son rôle détermine quels sont les acteurs et les interventions en perspective.

Au niveau de la décision politique, un partenariat entre le Ministère du travail et le Ministère de la santé a été conclu. La définition de la politique d'intervention dans le domaine de la prévention des risques professionnels doit être menée par le Ministère du travail en coopération avec le Ministère de la santé. Cela est fait dans un contexte de consultation avec des organismes représentatifs des employeurs et des travailleurs, principalement comme le Conseil économique et social (CES) qui possède une commission spécialisée sur les relations de travail, le Comité permanent de concertation sociale (CPCS) où les grands programmes de santé sécurité sont décidés. On peut aussi citer le Conseil national sur la santé, hygiène, sécurité au travail (CNSHST) qui fonctionne, mais sans grande portée par rapport au CES et au CPCS.

Au niveau des institutions, nous avons deux volets principaux d'action. La promotion de la santé-sécurité, c'est ce volet d'intervention qui nécessite un réseau d'organismes, de nature public ou privé, dans le cadre des domaines nommés par la loi : la réglementation, la certification, la normalisation, la recherche, l'éducation, la formation et l'information, la participation, les services techniques de prévention et de surveillance de la santé, l'inspection, etc. Leur fonction est de dynamiser et d'agir sur ces domaines principaux. Concernant le volet relatif au contrôle, c'est le rôle de l'inspection du travail. La dynamisation de chaque volet – le « faire », le « faire faire » et le « faire avec » – est réuni au sein d'un seul organisme, l'Autorité pour les conditions de travail (ACT) dont l'objectif est d'obtenir une intégration des perspectives, une coordination des interventions afin d'obtenir un résultat final sérieux.

Enfin, au niveau du lieu de travail, ce sont les représentants des travailleurs dans le domaine de la santé-sécurité et les travailleurs qui ont des fonctions spécifiques dans ce domaine qui interviennent. Pour ces deux types de représentants existent une réglementation précise et développée autour de services et de professionnels de la santé-sécurité, y compris le médecin du travail, qui peuvent agir sur tous les risques dont les risques psychosociaux.

Au niveau politique, l'action du Conseil économique et social est importante en réussissant à conclure trois grands accords spécifiques avec les partenaires sociaux. Celui de 1991 est un accord sur l'hygiène, la santé et la sécurité du travail ; celui de 1996 est un accord de concertation et de coopération stratégique entre 1996 et 1999 dans divers domaines de la santé-sécurité³¹, celui de 2001 est un accord sur les conditions de travail, l'hygiène du travail

³¹ Conselho Económico e Social/Comissão Permanente de Concertação Social (1996). *Accord de Concertation Stratégique*, in <http://www.ces.pt/file/doc/231>.

et de la sécurité et la prévention des accidents du travail³². Enfin, en 2008, une stratégie dérivée de la stratégie communautaire pour la période 2008-2012 a été arrêtée par la résolution du Conseil des ministres n° 59/2008 du 1^{er} avril 2008. On peut dire cependant que dans ces accords, on ne trouve pas de définition ou de déclaration précise de ce qui se rapporte à une action concrète sur les risques psychosociaux.

La grande préoccupation est d'avoir une structuration systémique de ce qu'il faut faire : donner des rôles aux acteurs publics et privés, avoir des fonds pour l'action, avoir de grands programmes expérimentaux, par branche, promouvoir le dialogue social en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail. Or, même si au niveau de la stratégie communautaire la thématique des risques psychosociaux est abordée, la stratégie nationale qui s'y rapporte pourtant n'est pas suffisamment développée. La stratégie nationale est limitée à des références faites par la Commission européenne sur le stress et l'émergence de nouveaux facteurs de risque – la violence en milieu de travail, le harcèlement moral et sexuel, etc. – et à la nécessité de définir des méthodes pour identifier, évaluer et combattre les risques émergents. D'un point de vue opérationnel, la stratégie conduit à des politiques publiques dans plusieurs domaines où l'incorporation de la question des risques psychosociaux peut être acceptée. En conséquence, l'action n'est pas suffisante ni structurée³³ et il y a un déficit d'identification aux « nouveaux risques ».

2. Les professionnels de la santé-sécurité au travail

Au niveau institutionnel et des professionnels de la santé-sécurité au travail, le principal travail qui a été mené est la légitimation des acteurs de terrain sur le sujet des risques psychosociaux. Les médecins du travail ont une obligation de spécialisation, reconnue par l'Ordre des Médecins qui doit définir leur formation, ce qu'ils doivent résoudre, la forme de leur action, etc. Le décret-loi n° 110/2000 du 30 Juin 2000 a créé la nouvelle profession de technicien d'hygiène et de sécurité avec la préoccupation de rendre leur profil et champ professionnel plus large. C'est-à-dire il n'est plus indispensable d'être ingénieur pour accéder à cette profession, tout le monde peut accéder à la formation sans limitation de formation académique spécifique. Ils doivent suivre une formation initiale réglementée et reconnue par l'Autorité pour les conditions de travail (ACT) avec pour objectif de répondre et de traiter tous les risques sans se cantonner uniquement à l'approche stricte à l'ingénierie de sécurité et d'hygiène industrielle. La formation initiale doit prendre aussi en compte les domaines de la gestion du psychosocial. Le but est de promouvoir une approche multidisciplinaire pour la santé et la sécurité au travail. Enfin, ce sont les services de santé-sécurité, intégrant le médecin du travail et le technicien d'hygiène et de sécurité, qui doivent agir dans l'entreprise et qui peuvent légitimement agir sur tous les risques.

Concernant leur action concrète, ce qu'ils font réellement, on peut dire que nous avons une bonne et une mauvaise nouvelle. La bonne, c'est que le sujet des risques psychosociaux est reconnu et traité dans les entreprises, la mauvaise, c'est qu'il l'est, mais de façon anémique et que nous avons peu de données du point de vue quantitatif. Ces données sont tirées des rapports annuels des entreprises sur les activités de la sécurité pour l'année 2009 qui doivent rapporter les initiatives de prévention qui peuvent avoir été prises éventuellement en

³² Conselho Económico e Social/Comissão Permanente de Concertação Social (2001). *Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene e Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade*, in <http://www.ces.pt/file/doc/140>.

³³ Coelho, João Aguiar (2010). *Prevenção de Riscos Psicossociais no Trabalho em Hospitais*, Porto: Edições Universidade Fernando Pessoa, pp. 175-176.

rapport avec l'évaluation des risques psychosociaux³⁴. Les entreprises qui ont rédigé un rapport sont au nombre de 241 154 (107 702 en 2008). La plupart sont des PME et TPE. 8 169 des entreprises (3,4 %) ont révélé avoir mené à bien des évaluations de risques liées à l'organisation du travail, notamment avec le travail de nuit, le travail en équipe et les rythmes de travail. Ceux-ci sont les domaines principaux évoqués dans ce rapport. Les travailleurs les plus exposés aux risques en question le sont principalement dans les activités économiques de commerce, de transports, de l'hôtellerie et aussi de l'industrie de transformation, et on peut préciser que c'est dans le domaine de l'industrie que le problème de l'organisation du travail est le plus présent. Les autres représentent le secteur tertiaire des services où les risques psychosociaux sont très représentatifs.

3. Les perspectives d'action sur les risques psychosociaux

Au niveau de l'Inspection du Travail, on doit admettre que sans loi spécifique sur le psychosocial, il est difficile de remplir la fonction d'information et principalement la fonction de contrôle. Mais, s'agissant du problème de harcèlement moral, il y a aussi de bonnes et de mauvaises nouvelles. Le Code du Travail dans sa révision de 2009 a été enrichi par un concept plus large de harcèlement. On peut relever une reconnaissance progressive du thème du harcèlement moral dans l'action quotidienne avec plus de situations auxquelles sont confrontés les inspecteurs du travail. Le problème est reconnu, mais il est traité de façon insuffisante, principalement du point de vue de la quantité de situations traitées. Il ressort également des difficultés de délimitation de la notion avec des difficultés dans l'investigation des faits et de la preuve. Une amélioration du cadre légal devrait permettre au système portugais de faire davantage. Sur le terrain, mais pas dans la construction juridique, agir sur les risques psychosociaux permettrait d'améliorer les rapports sociaux dans les entreprises.

Comme déjà mentionné, nous avons élaboré une redéfinition du contenu du rapport annuel des activités de santé-sécurité avec conjointement la mise en œuvre d'un programme statistique d'envergure mené par l'ACT, le service de statistique du Ministère du Travail pour obtenir un maximum de données. De l'augmentation attendue du nombre de rapports annuels sur la sécurité et la santé au travail rédigés par les entreprises, le traitement et la divulgation de leurs données, on espère multiplier l'adhésion et la motivation relative à l'obligation de prévention et au déploiement des processus de gestion qui y sont reflétés.

En revanche, l'un des objectifs de la stratégie nationale pour la santé et sécurité au travail est de conduire des enquêtes nationales régulières sur les conditions de travail, notamment avec des éléments de comparaison avec les autres pays européens. On devrait mieux connaître ces facteurs qui relèvent de la qualité de vie au travail, condition *sine qua non* d'une prise de conscience collective de la nécessité d'une intervention.

Ni sur le plan réglementaires, ni au niveau de la loi, ni au niveau conventionnel, le sujet des risques psychosociaux n'est traité. Ce sujet n'est pas à l'ordre du jour. Toutefois, au niveau des inspecteurs du travail, ces derniers peuvent désormais agir sur les droits de la personnalité, notamment le droit à l'intégrité et à la dignité qui deviennent des priorités pour leur action. Enfin, l'ACT et son volet de promotion de l'action des membres du réseau national de prévention des risques professionnel et leur appui, soit au niveau technique soit au niveau financier, peut aider les partenaires dans leurs initiatives, les universités pour leur

³⁴ GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento/Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2009). *Estatísticas da Actividade do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho*, in www.gep.mtss.gov.pt/estatistica/condicoes/shst09.pdf.

travail de recherche, etc. La divulgation de la connaissance, la recherche et l'expérimentation, l'action concrète sont des conditions nécessaires pour avoir le plus large consensus social permettant d'envisager les étapes suivantes pour régler le psychosocial.

Débat

Monsieur AUVERGNON

« On a parlé des préventeurs et j'ai une question sur les inspecteurs du travail. On voit qu'à travers cet outil qu'est le procès-verbal, on ne peut pas réduire leur travail au nombre de procès-verbaux qu'ils distribuent ; leur action réelle est dans la non-distribution de procès-verbaux et dans une pression pédagogique en vue d'une mise en conformité. Mais dans les différents pays représentés, est-ce que les inspecteurs du travail bénéficient dans leur formation initiale ou continue d'une sensibilisation aux risques psychosociaux ? En France, dans un premier temps, ils ont été plutôt réticents, soulignant qu'ils ne pouvaient véritablement intervenir et négocier des changements dans l'entreprise que lorsqu'ils disposaient de textes notamment pourvus de sanctions pénales leur permettant de faire pression. Dans la formation initiale des inspecteurs du travail, il y a encore très peu de choses. Donc ma question est la suivante : dans les différents pays les inspecteurs du travail sont-ils sensibilisés ? Comment les forme-t-on pour intervenir sur ces questions ? »

Monsieur ROXO

« Sur le sujet de la formation initiale, il y a un grave défaut car ce n'est pas traité de manière suffisante. C'est d'autant plus difficile qu'il faut sur le terrain définir ce qu'il faut faire au sein de chaque entreprise et de chaque groupe de travail. L'intervention de l'inspecteur du travail en matière de risques psychosociaux est très récente et demande une stratégie ciblée dans chaque secteur d'entreprise pour réussir quelque chose dans ce domaine. »

Madame CALAFA

« En Italie, nous n'avons pas d'inspecteurs du travail, nous avons des inspecteurs de la santé qui sont régionalisés et ils existe plusieurs statuts juridiques. Nous avons beaucoup de médecins qui font de l'activité de contrôle et ils sont formés pour cela avec des financements régionaux pour la formation aux risques psychosociaux.

J'aimerais savoir s'il existe dans les politiques de prévention en Espagne, au Portugal et en Grèce, des codes de conduite utilisés dans l'entreprise afin de prévenir les risques psychosociaux ? C'est très important pour la construction des activités de prévention. »

Madame VEGA MARTINEZ

« Mon opinion personnelle est qu'il est très facile de faire un code de conduite et c'est le moins cher. C'est plus ou moins une mode, tout le monde, y compris les administrations publiques, veut avoir son propre code de conduite contre le harcèlement mais si vraiment le code existe et est utilisé, préviendra-t-il vraiment des situations de harcèlement ? C'est une autre question. »

Madame CALAFA

« En Italie, nous avons connu les codes contre le harcèlement sexuel et à partir de ce modèle on a construit d'autres codes d'intervention, mais seulement dans le secteur public. »

Madame VARCHALAMA

« Lorsque nous parlons de l'évaluation, de la prévention et du traitement des risques psychosociaux, c'est plus évident quand nous parlons de grandes entreprises. Dans de

nombreux pays, la Grèce est l'un d'eux, les petites et moyennes entreprises sont les plus nombreuses et il est très difficile d'y faire respecter la loi ou de créer des lois pour elles. Donc, je pense que pour être efficace sur cette question, parfois, nous devons être réalistes sur nos objectifs et leur réalisation. »

Monsieur LEROUGE

« Je voulais savoir si l'action des organismes de prévention des risques professionnels se dirigeait aussi vers les moyennes et très petites entreprises parce que c'est aussi le problème en France pour le traitement des risques psychosociaux où l'on a du mal à appréhender ce type de risques dans le cadre des toutes petites entreprises. On a des exemples dans les grandes entreprises, mais très peu dans les toutes petites. »

Monsieur ROXO

« Quand on pense aux solutions apportées par la loi ou par les techniciens de la prévention, le modèle repose toujours sur les grandes entreprises. »

Madame VEGA MARTINEZ

« Pour nous, atteindre les petites et moyennes entreprises est un des objectifs. Nous avons dans notre stratégie nationale des instruments qui sont dirigés vers les petites et moyennes entreprises. Mais c'est vrai qu'en matière de risques psychosociaux, c'est difficile parce qu'on a constaté que les entreprises qui les prennent en compte ont d'abord travaillé sur la prévention des risques physiques, biologiques, chimiques, il y a déjà un travail d'évaluation en amont alors c'est plus difficile pour les petites entreprises.

Je crois aussi qu'en Espagne on peut mettre cela en rapport avec le travail des techniciens en prévention, ils sont toujours externes à l'entreprise dans le cas des petites et moyennes entreprises et nous observons clairement qu'avoir un service de prévention propre à l'entreprise facilite beaucoup l'activation de la prévention du risque psychosocial. Je crois aussi que le rôle du syndicat dans l'entreprise est très important. »

Monsieur ROXO

« Au sujet des risques psychosociaux, ce qui est frappant quand on regarde de façon générale le fonctionnement des entreprises, c'est la qualité des rapports sociaux. C'est plus facile dans les petites entreprises car les mécanismes d'organisation sont proches des personnes, dans ce cas il est plus facile d'avoir un processus de qualité sur les rapports sociaux. Je pense que la piste de réflexion à suivre est comment donner aux acteurs sociaux présents dans les petites entreprises le pouvoir de mener à bien une amélioration des relations sociales. »

Monsieur LEROUGE

« On a vu, dans une étude de l'INSHT en Espagne, que l'une des premières sources d'inquiétude des salariés était l'incertitude de l'avenir professionnel. Je voulais savoir comment cela se passait en Espagne ? C'est un élément très important concernant les risques psychosociaux et je voulais savoir si en Espagne c'était pris en compte dans le cadre des recommandations de l'Institut National de la Santé-Hygiène au Travail et si c'est un élément qui est pris en compte au Portugal, en Grèce. »

Madame VEGA MARTINEZ

« Dans la méthode spécifique aux risques psychosociaux que nous avons actuellement, cet élément n'est pas mis en relation avec un facteur de risque concret. Cette méthode existe depuis 1997 et les choses ont évolué dans la réalité du marché du travail, dans les relations professionnelles entre employeurs et travailleurs, il y a la compétitivité, la crise et beaucoup

d'autres concepts qui participent à la réalité du travail et qui étaient absents il y a quinze ans. C'est l'une des raisons pour laquelle nous avons procédé à une actualisation conceptuelle. Le facteur d'instabilité est maintenant pris en compte, pas seulement l'instabilité de l'emploi mais aussi le fait de changer de lieu de travail pendant la journée ou avoir une part de salaire calculée en fonction de la production sont pris en compte dans le modèle conceptuel du stress. »

Monsieur ROXO

« Je peux dire que chez nous la crise a bouleversé tout cela. Par exemple, nous avons mené une transformation du Code du Travail en 2009. Le cadre était politique mais extra national. L'OCDE disait que l'organisation du travail portugaise était trop rigide donc tout le but de cette transformation avait un objectif caché, celui de démontrer à l'OCDE que l'on peut avoir des mécanismes de flexibilité. »

III. Les risques psychosociaux appréhendés par les partenaires sociaux : prudence et début de prise de conscience

La troisième et dernière session des journées d'études avait pour objectif d'aborder la question de la manière dont les syndicats prennent en compte la thématique des risques psychosociaux dans les pays de l'Europe du Sud. Il s'agissait aussi de réfléchir sur la place du droit au sein des actions qui pouvaient être développées pour saisir les risques psychosociaux au travail chez les syndicats.

Se sont succédés les intervenants suivants :

- **Espagne :**
Cristóbal Molina Navarrete, Professeur de droit du travail et de la Sécurité sociale, Université de Jaén, Directeur de l'Observatoire permanent des risques psychosociaux ;
- **Grèce :**
Ellie Varchalama, département juridique de la Confédération Générale du Travail Grecque (GSEE) ;
- **Italie :**
Daniele Di Nunzio, CGIL - Institut de Recherche Economique et Sociale (IRES) ;
- **Portugal :**
José Cordeiro, Responsable du Département Sécurité et Santé au Lieu de Travail de l'UGT

On s'aperçoit que sur le thème des actions et éventuels moyens d'action des partenaires sociaux concernant les risques psychosociaux, l'Espagne dispose de conventions collectives, mais non contraignantes (A). Les syndicats s'inscrivent en Grèce dans un mouvement de perception collective des risques psychosociaux (B) tandis que l'Italie en reste pour le moment à une étape de conceptualisation des risques psychosociaux (C). Enfin, les syndicats portugais sont conscients des problèmes, mais la mise en action concernant cette question est relativement difficile (D).

A. Espagne : des conventions, mais non contraignantes

Les partenaires sociaux ont un rôle à jouer concernant les risques psychosociaux, mais ce rôle reste très technique (1). Ils ont transposé les accords-cadres européens sur le sujet, toutefois sans la volonté de donner une réelle force juridique à ces textes (2). L'avenir du rapport des syndicats avec les risques psychosociaux s'inscrit néanmoins dans le domaine de la régulation de ces risques (3). Enfin, pour mieux comprendre et mieux contrôler les risques psychosociaux, un Observatoire permanent a été créé dans ce sens (4).

1. Le rôle des partenaires sociaux concernant la santé-sécurité au travail

En Espagne, les deux syndicats très importants et les plus représentatifs sont la Commission Ouvrière (CCOO) et l'Union Générale des Travailleurs (UGT). Commission Ouvrière a conçu un outil d'évaluation avec l'Université Pompeu Fabra (Barcelone) suivant une préoccupation théorique et non pas de réglementation. Il s'agit de la « méthode ISTAS 21 », adaptation à l'Espagne de la « méthode CoPsok » du Danemark pour évaluer les risques psychosociaux. En revanche, l'UGT a créé l'Observatoire permanent des risques psychosociaux. L'idée est de fournir des techniques très utiles pour lutter contre ces risques, indépendamment de ce que leurs règles spécifiques et toujours dans le cadre de la politique de prévention des risques. La philosophie est d'être pragmatique et réaliste. La prévention est vue par les partenaires sociaux comme une question très technique.

2. Les partenaires sociaux et la transposition des accords-cadres européens

La négociation collective peut améliorer ou favoriser l'application de la loi. Les syndicats ont également un pouvoir de surveillance. Toutefois, la prise en compte par les accords collectifs de la santé-sécurité au travail était très faible, dans tous les cas insuffisante.

Les partenaires sociaux espagnols ont transposé les accords-cadres européens très tôt. Celui relatif au stress au travail a été transposé en 2005 et celui sur le harcèlement et la violence au travail est mis en œuvre depuis 2008. Dès lors, en Espagne, tous les systèmes de relations de travail connaissent la prévention et la gestion des risques psychosociaux à travers le stress, la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. La question est cependant de déterminer si la transposition des accords-cadres européens est suffisante pour prendre en considération les risques psychosociaux. La réponse est négative car comme pour les accords-cadres, la valeur des accords espagnols n'est pas normative, la valeur est seulement contractuelle.

Or, en Espagne tous les accords collectifs ont une valeur juridique, c'est une différence importante avec les autres pays de l'Union Européenne. Toutefois ces accords ne sont pas des normes juridiques parce que les partenaires sociaux ont décidé que ces accords étaient des accords « singuliers » contenant des orientations, des recommandations, des bonnes pratiques, des compromis, etc., mais ne contenant pas de règles juridiques obligatoires.

Il existe différents niveaux de négociation collective. Ces accords de transposition sont des accords interprofessionnels, mais il existe aussi des accords sectoriels et des accords d'entreprises. Ces derniers sont quant à eux juridiquement obligatoires car ils créent une règle juridique.

La loi espagnole de prévention des risques fixe une obligation générale d'évaluation des risques, mais n'énonce rien concernant les risques psychosociaux. En revanche, la négociation

collective peut préciser qu'il s'agit d'une évaluation plus concrète, pas générale. Or, comme les accords interprofessionnels n'ont pas de valeur juridique, l'inspection du travail ne peut pas en contrôler l'application et ne peut pas sanctionner les violations des normes conventionnelles. Toutefois, ces accords collectifs, bien sûr une minorité prévoyant l'intégration obligatoire dans l'évaluation des risques professionnels les risques psychosociaux, facilitent la tâche de l'inspection du travail car ils ont la valeur de véritables règles juridiques dont les inspecteurs doivent contrôler le respect et l'application.

Que dit la jurisprudence des accords collectifs sur la prévention du risque psychosocial ? Elle considère que les accords ont une valeur interprétative. La jurisprudence a compris que les partenaires sociaux ne veulent pas que les accords deviennent des normes juridiques, mais elle considère ces accords comme des instruments très utiles pour interpréter la norme juridique. La loi est norme générale et les accords collectifs sont une norme concrète avec une définition du stress au travail (définition de l'Agence de Bilbao) et du harcèlement (définition de Heinz Leymann). Enfin, ces définitions ne sont cependant pas obligatoires, elles sont des suggestions d'orientation pour les politiques des entreprises de prévention des risques psychosociaux.

3. L'avenir du rapport des partenaires sociaux avec les risques psychosociaux

La loi ne veut pas réguler ce sujet, mais les partenaires sociaux, oui. Il y a une réelle préoccupation, intention, de la part des deux syndicats les plus représentatifs d'améliorer le traitement de la négociation collective sur ce sujet.

L'article 48 de la loi de lutte contre la discrimination de 2007 est cependant très intéressant car il instaure une obligation de négocier la gestion des politiques de prévention du harcèlement sexuel, pas du harcèlement moral. Les partenaires sociaux considèrent que le système est utile pour faire une obligation de prévention du harcèlement sexuel et du harcèlement moral car il y a un rapprochement possible. Les accords collectifs visent alors dans le même document le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

En Espagne, il existe peut-être plus de 100 000 accords collectifs, or seulement 1 ou 2 % de ces accords collectifs visent l'obligation de prévention du stress au travail. En revanche, sur le harcèlement moral et sexuel, il y a au moins 4 à 5 % des accords collectifs qui prévoient l'obligation de prévention sur ces sujets. Ce n'est pas beaucoup, mais cela est déjà beaucoup plus que ceux concernant le stress au travail.

Enfin, la prévention des risques psychosociaux pour les partenaires sociaux est insuffisante. Il existe un conflit important entre les syndicats et les organisations patronales. En effet, les syndicats considèrent le harcèlement moral comme un risque psychosocial, mais l'organisation patronale conçoit ce problème comme relevant de la gestion de conflits interpersonnels. L'accord sur le stress au travail est un échec. Or, la clé pour améliorer la gestion des risques psychosociaux en Espagne, c'est de trouver un compromis très important avec la régulation par la négociation collective.

4. L'Observatoire permanent des risques psychosociaux UGT-CEC (OPRPS)

L'Observatoire (OPRPS) est un outil d'information, de recherche, de formation. La compétence de l'Observatoire n'est ni la régulation ni l'action syndicale. La finalité de cet organisme est de comprendre les risques psychosociaux pour mieux intervenir et les contrôler.

Il s'agit aussi de concevoir des méthodes permettant de garantir le droit des travailleurs à un environnement du travail sans « contamination psychosociale » afin de protéger le bien-être, la santé, la dignité et l'intégrité morale.

Les actions de l'OPRPS tiennent dans la réalisation d'études empiriques pour mesurer les risques psychosociaux (questionnaires pour chaque secteur d'activité, groupes de discussion, entretiens) et dans des offres de soutien et de documentation (guide général de prévention pour chaque risque psychosocial, guide pour chaque secteur d'activité, dossiers spéciaux). Les autres activités de l'Observatoire sont la diffusion de nouvelles informations avec la rédaction d'un Bulletin, la recherche (réseau, collaborations universitaires, séminaires/colloques, rapports, publications dans des revues scientifiques) et enfin le renseignement (consultations, colloques et conférences sur la gestion des risques). Une journée annuelle de l'Observatoire est également organisée.

L'Observatoire permet d'étudier les secteurs d'activités économiques, secteur par secteur, avec des questionnaires, des groupes de discussion. L'objectif est de construire des outils pour mieux comprendre et connaître les risques psychosociaux dans chaque secteur d'activité. Notre conclusion est que tous les secteurs sont concernés par les risques psychosociaux. La finalité est de soutenir les politiques publiques, les employeurs et les syndicats, de diffuser des bonnes pratiques.

Le principal facteur de risques psychosociaux n'est pas l'activité économique, mais plutôt l'organisation et les conditions de travail, mais aussi la forme de gestion du personnel et des conflits. La doctrine considère que le risque varie en fonction des secteurs, qu'ils soient publics, secteur des services ou secteur industriel. L'Observatoire pense le contraire, la situation est la même dans tous les secteurs. Pourquoi ? Parce que l'organisation du travail est pareille partout. Aussi, la gestion des risques psychosociaux et leur prévention dépend essentiellement du facteur organisationnel.

B. Grèce : syndicats et perception collective des risques psychosociaux au travail

Les syndicats grecs ont été sollicités sur la question des risques psychosociaux (1) et le droit des conventions collectives tient une grande importance (2). Le rôle de la Convention collective générale (EGSSE) en Grèce doit être souligné concernant la normalisation minimale obligatoire sur les conditions de travail (3). Une perception collective vis-à-vis des risques psychosociaux a émergé (4) ainsi qu'une demande collective ouvrant la voie vers une convention collective de travail (5). L'évolution des demandes collectives a évolué vers l'adoption de mesures adaptées (6). Les syndicats jouent par ailleurs un rôle important relatif au partage d'informations et à la sensibilisation à cette problématique (7).

1. L'activation des syndicats pour la protection de la santé mentale et physique des travailleurs

La santé physique et mentale et le bien-être sont au centre de la vie des individus. L'emploi est aussi au cœur de la garantie d'un état de santé physique et mental positif. Le bien-être au travail est une composante centrale pour assurer la productivité, l'innovation et l'efficacité des entreprises.

En pratique, les syndicats ont conscience que parfois des perceptions dogmatiques sont effacées par ce qui est considéré comme un risque professionnel pour la santé et la sécurité

des travailleurs et qui comporte à la fois un aspect individuel et collectif. Pendant de nombreuses années, la santé physique et la sécurité au travail a été une question centrale pour les syndicats et définissaient leurs actions. Néanmoins, une « alerte rouge » s'est déclenchée à partir de la lecture de plusieurs indicateurs d'alerte, tels que l'émergence rapide et l'omniprésence des risques psychosociaux et des troubles au travail, qui font émerger également le paramètre à prendre en compte de la santé mentale des travailleurs, de la sécurité et de la nécessité d'élaborer des normes particulières relatives à cette question. Pour considérer ces nouveaux paramètres, les syndicats doivent activer leur arsenal afin d'obtenir des résultats efficaces dans le processus du dialogue social qu'ils avaient initiés.

D'importants efforts ont été faits par les syndicats grecs pour contester la faible priorité accordée à la santé mentale par l'Etat et les employeurs et soulever la question des risques psychosociaux et des troubles au travail à travers la négociation collective et dans le but d'aboutir à des dispositions spécifiques contraignantes dans le cadre des conventions collectives. Aussi, les syndicats ont décidé d'engager de solides négociations et ont réussi à créer des normes minimales de travail appliquées uniformément à tous les travailleurs sur le territoire grec par les dispositions contraignantes de la convention collective générale nationale (EGSSE).

2. La droit des conventions collectives en Grèce

Le régime institutionnel national, issu des normes internationales de protection³⁵, de la jurisprudence « bouclier » sur l'autonomie collective et de la force contraignante des conventions collectives, avec le législateur commun, le législateur « professionnel » est le bénéficiaire de l'autonomie collective et confère la force obligatoire aux conventions collectives. Grâce à l'article 22 paragraphe 2 de la Constitution, une limite est imposée à l'omnipotence de l'État sur la réglementation des conditions de travail, dans le sens où une grande partie de son autorité compétente en la matière est abandonnée en étant transférée à l'autonomie collective. Ainsi, une limite objective est fixée au-delà duquel l'État ne peut intervenir dans les « affaires internes » des parties à la convention collective, sans que l'Etat ne soit privé de sa légitimité constitutionnelle pour faire la coordination, la planification et l'intervention démocratique dans la vie économique.

Donc, en concluant des conventions collectives, les organisations de travailleurs et d'employeurs ont un pouvoir aussi important que le pouvoir législatif et se voient accorder par l'article 22 paragraphe 2 de la Constitution grecque le droit d'agir comme les institutions bénéficiant d'une autorité publique accordées par l'État. Par conséquent, les parties des conventions collectives concernées sont liées par les dispositions qu'elles ont conclues qui ont un caractère contraignant et la force d'une loi de fond.

La loi de 1976 sur « la libre négociation collective » qui est en vigueur depuis 1990 se fonde ainsi sur l'article 22 paragraphe 2 de la Constitution et constitue le cadre législatif en vigueur régissant la libre négociation collective et la conclusion de conventions collectives. Il convient également de souligner que la loi 1976/1990 assure et promeut un système de libre négociation collective en étant le résultat d'un « pacte social » adoptée à l'unanimité en 1990 par tous les partis politiques au Parlement grec et légitimé par le consensus des représentants employeurs de haut niveau et les organisations de travailleurs après un intense dialogue

³⁵ Conventions OIT n° 87 et 98 ; article 8 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels.

social. Dans ce contexte, cette loi a réussi à créer un système intégré et équilibré qui a prouvé sa validité, son efficacité et sa force dans le temps.

3. Le rôle clé de la Convention collective Générale (EGSSE) : un mécanisme normalisation minimale obligatoire sur les conditions de travail

Le cadre institutionnel national en vigueur depuis les 20 dernières années, les normes minimales de salaires et les conditions de travail sont définis par les conventions collectives générales nationales (EGSSE), qui sont conclues après la libre négociation collective entre les organisations patronales les plus représentatives et la GSEE (qui est l'organisation la plus représentative unitaire de tous les travailleurs employés sous contrat de droit privé). Les EGSSE s'appliquent à tous les travailleurs sur le territoire grec – indépendamment de leur affiliation à un syndicat ou non – qui sont liés par une relation de travail en vertu d'un contrat de droit privé à tout employeur (grec ou étranger) dans le secteur public ou privé de l'économie nationale, ainsi que les personnes qui, bien que n'étant pas liées par une relation de travail, exécutent leur travail dans une situation de dépendance et ont besoin d'une protection similaire à celle des travailleurs salariés. Tous les autres types de conventions collectives (sectorielles, d'entreprise, de branche professionnelle) ne peuvent contenir de dispositions moins favorables que celles prévues par la EGSSE, aussi, un filet de sécurité très important et de portée générale est assuré pour tous les travailleurs sans discrimination.

Compte tenu de ce qui précède, l'EGSSE a un rôle de premier plan parmi les différentes catégories de conventions collectives et la négociation collective des questions d'intérêt général et ne constitue pas seulement le principal « outil » pour la réglementation des normes minimales de travail à un niveau strictement national. Il agit aussi comme un moyen très important de transposition et de mise en œuvre dans le système national des normes minimales de travail « créées » dans un contexte européen et/ou international. Dans ce contexte, l'EGSSE est le principal mécanisme de mise en œuvre des dispositions des accords-cadres européens³⁶.

4. Syndicats et perception collective de risques psychosociaux à travail

Les questions qui concernent les conditions de sécurité et de santé au travail ont attiré assez tôt l'attention « revendicative » des syndicats, surtout en raison de l'insuffisance, ou parfois l'inadéquation, du cadre réglementaire de base de l'État sur ces questions. Dans le cadre de conventions collectives (au niveau national), des dispositions peuvent être trouvées sur :

- la mise en place par les partenaires sociaux nationaux d'une institution pluridisciplinaire de promotion de la santé et sécurité au travail à travers la EGSSE (Institut hellénique de santé et sécurité au travail)³⁷. Cet institut a comblé le vide en Grèce qui existaient concernant les infrastructures scientifiques et techniques relatives aux conditions de travail et à la prévention des risques professionnels et à la fourniture de services d'experts et de conseil aux entreprises et aux syndicats dans le domaine de la santé-sécurité au travail. Il est à souligner le consensus trouvé entre

³⁶ L'intervention de l'Etat dans l'autonomie collective par l'adoption et l'imposition par le gouvernement grec de mesures « structurelles » fondées sur la notion de « l'intérêt national » est une violation évidente des principes de proportionnalité et de modération, ce qui a permis de considérablement affaiblir l'institution fondamentale que représente l'EGSSE et d'emprunter la voie d'une réglementation moins favorable des normes minimales de travail préjudiciable pour tous les travailleurs.

³⁷ E.G.S.S.E. 1991-1992 art 6.

- employeurs et travailleurs lors de la fondation de l'Institut et le soutien et la confiance continus qu'il connaît ;
- l'adoption de principes liés à l'obligation des employeurs à mettre en œuvre la législation sur la santé et la sécurité au travail, promouvoir l'évaluation et la prévention des risques professionnels grâce à une gestion du travail adéquates et leur engagement à la poursuite du dialogue social sur ces questions³⁸ ;
 - l'adoption de principes relatifs à l'obligation des employeurs de respecter et de protéger la personnalité du travailleur dans son ensemble³⁹ ;
 - l'adoption de principes ayant trait à la nécessité d'étendre le champ d'application du droit du travail de protection à des personnes qui, sans être liées par une relation subordonnée de travail, exécutent leur travail dans une situation de dépendance et de besoin d'une protection semblable à celle dont jouissent les travailleurs salariés⁴⁰ ;
 - l'adoption de plusieurs dispositions au sein des conventions collectives sectorielles, professionnelles et d'entreprise faisant directement ou indirectement référence aux conditions de santé et de sécurité (à savoir les conditions de travail, les horaires de travail, les périodes de repos, des congés payés, l'éducation et la formation professionnelle, etc.).

Au cours des 20 dernières années, les syndicats se sont progressivement rendus compte que les troubles psychosociaux au travail constituaient l'un des principaux enjeux de la santé et la sécurité au travail, tout en n'ignorant pas que leur première tâche était de combattre une négociation sociale « stéréotypée » qui empêchait le dialogue social sur de telles questions. Ce stéréotype a été mutuellement créé et préservé non seulement parce que cette question avait été pendant de nombreuses années une « *terra incognita* » pour les organisations syndicales de travailleurs et patronales dont les causes sont la plupart du temps invisible et/ou n'ont pas d'impact direct. La raison est aussi que d'une part les employeurs étaient bien conscients que cette question les inciterait à entamer des actions concernant la gestion du travail, à accepter que des travailleurs souffrent de troubles psychosociaux liées à première vue à l'insuffisance et à la perte du poste de travail. Le seul phénomène communément perçu est le stress au travail qui est une notion comprise comme « fourre-tout » et susceptible d'affecter à la fois les employeurs et les travailleurs⁴¹.

5. La création d'une demande collective : la voie vers une convention collective de travail

Ces dernières années, le milieu de travail a subi des changements significatifs en ce qui concerne la stabilité des postes d'emplois à plein temps, des années passées au travail, l'organisation du travail, le temps de travail, les types de contrats de travail et les conditions de travail. Ces changements ont eu des conséquences non seulement sur le statut socio-économique des travailleurs, mais aussi sur la santé publique. Parmi les plus récents symptômes on compte la perturbation des rythmes biologiques, l'augmentation des travailleurs « fatigués » à cause des changements dans les habitudes liées au temps de travail et à l'ancienneté dans l'emploi, la précarité et le stress au travail, qui ont une incidence grave sur la santé des travailleurs et peuvent entraîner une augmentation des maladies

³⁸ E.G.S.S.E. 1988 art.7, E.G.S.S.E. 1989 art 6, E.G.S.S.E. 1996-1997 art 15, E.G.S.S.E. 2000-2001 art 19, E.G.S.S.E. 2004-2005 art 17.

³⁹ E.G.S.S.E. 1993 art 11, E.G.S.S.E. 2000-2001 art 17 and 22.

⁴⁰ E.G.S.S.E. 1998-1999 art 8, E.G.S.S.E. 2000-2001 art 20, E.G.S.S.E. 2004-2005 art 15.

⁴¹ Il est à noter que les résultats de l'enquête de l'OSHA de 2001 a suggéré que le stress qui affecte le plus souvent les travailleurs indépendants qui sont eux-mêmes des employeurs (40 %).

professionnelles et/ou des accidents du travail. Doivent également être mentionnés les situations de travail dangereuses liées à la charge de travail et la pression du temps, l'impact des mutations du travail sur la santé publique et la détérioration des conditions de vie des travailleurs par rapport au revenu, à la vie sociale et familiale, à la santé et aux prestations d'assurance.

La nécessité de traiter en particulier et de réglementer la question des risques psychosociaux au travail, au cours des années, est devenu de plus en plus évidentes et urgentes principalement en raison des données recueillies (essentiellement dans l'UE et/ou au niveau national). Ces données montrent la prévalence élevée des risques psychosociaux vis-à-vis de la santé des travailleurs et l'augmentation des problèmes tels que le stress lié au travail et la violence, le harcèlement et le *mobbing*. En outre, il ressort que les risques psychosociaux sont reliés à la conception et à la gestion du travail, au contexte social et organisationnel qui est susceptible de causer des dommages psychologiques ou physiques. Le stress au travail figure parmi les causes les plus fréquemment rapportées de maladie des travailleurs en affectant plus d'un million de personnes dans l'UE tandis que 6 % de l'effectif avaient été exposés à des menaces de violence physique, 4 % à la violence venant d'autres personnes, 5 % de *mobbing* ou de harcèlement au travail et 2 % de harcèlement sexuel. Il convient de mentionner qu'en 2005, l'un des plus hauts niveaux d'exposition au stress concernait la Grèce (55 %) ⁴².

Les sondages d'opinion effectués parmi les travailleurs par les syndicats ont montré qu'un certain nombre de troubles de la santé sont soit identifiés en fonction de l'augmentation inhabituelle du taux d'absentéisme des travailleurs et des effets explicites sur leur état de santé général (effets psychosomatiques, insomnie, dépression, crises de panique, problèmes gastriques, détresse, effets sur le système cardio-respiratoire, taux élevé de morbidité, etc.), soit le changement brusque dans le comportement ou révélé à des collègues après des discussions. Les travailleurs rapportent ces troubles à de multiples facteurs d'exposition au stress comme le manque de temps pour achever les travaux ou de manière satisfaisante, l'absence ou l'insuffisance de description de poste, le défaut de chaîne de commandement, le manque de reconnaissance ou de récompense pour le travail bien fait, l'impossibilité d'adresser ses doléances ou plaintes à quelqu'un, trop de responsabilités, pas de possibilité d'utiliser ses talents personnels, insécurité de l'emploi, etc.

À la lumière de l'évaluation collective des besoins des travailleurs, les questions soulevées par les syndicats en Grèce concernent principalement le stress et le harcèlement au travail et leurs effets à la santé des travailleurs, mais aussi la l'évolution de la recherche sur les risques psychosociaux, le besoin croissant et la nécessité d'informations, le développement du dialogue social entre les intervenants du travail dans un contexte européen et international et les efforts visant à trouver des solutions pour trouver un terrain d'entente et aborder les problèmes pertinents. GSEE a décidé de soulever spécifiquement la question des risques psychosociaux et des troubles au travail et de présenter des demandes pertinentes dans le contexte de la négociation collective pour la conclusion de la convention collective générale nationale (EGSSE).

Au cours des dix dernières années de négociation collective nationale, dans le cadre de la EGSEE, il existe une demande permanente spécifique pour aborder les risques psychosociaux

⁴² Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail : « OSH in figures: Stress at Work – Facts and Figures », 2009.

au travail et protéger les travailleurs, non seulement concernant la santé physique, mais aussi la santé mentale avec comme base le contenu suivant :

- S'attaquer au harcèlement moral et sexuel au travail :

La GESSE formule un certain nombre de propositions avec comme but de prévenir et de combattre ces phénomènes :

1. L'employeur doit avoir l'obligation de prendre soin de la santé et de la sécurité des travailleurs et notamment la protection de leur santé mentale, ainsi que l'obligation de prévenir tous les dangers qui sont liés au harcèlement moral, de sorte que le respect de la personnalité des travailleurs et la dignité au travail soit assuré.

Le harcèlement moral se définit comme étant une situation où tout type de conduite répétée ou systématique verbale, non verbale ou physique de l'employeur (ou toute autre personne représentant l'employeur), abusive vis-à-vis de la personnalité des travailleurs et de leur dignité. Il en résulte un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et atteignant la dignité et/ou la santé mentale et physique du travailleur.

2. Par le biais des conventions collectives et/ou la réglementation du travail et afin de respecter la personnalité des travailleurs et de la dignité au travail, des conditions de travail spécifiques et des pré-requis peuvent être déterminés :

- . ne pas être restreint concernant l'expression de leur opinion, la communication avec les collègues ou leurs supérieurs ;
- . ne pas être restreint dans le maintien des relations sociales ;
- . ne pas limiter la reconnaissance sociale ;
- . prohiber le harcèlement moral et sexuel et la violence physique ;
- . interdire les discriminations et les humiliations relatives à la tâche qui a été assignée ;
- . ne pas soumettre à des pressions psychologiques ou à des conditions de travail susceptibles d'altérer la santé physique et mentale et plus généralement le bien-être.

3. La discrimination directe ou indirecte à l'encontre de tout travailleur qui a refusé de se soumettre ou qui a signalé un harcèlement moral ou sexuel, est interdite.

4. Inclure dans les compétences des Comités d'hygiène et de la sécurité la possibilité de recommander des mesures de prévention liées aux questions de harcèlement moral, ainsi que l'obligation d'informer l'employeur et de faire en sorte que les atteintes à la santé mentale des travailleurs soient détectées.

5. Le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles en relation avec la santé mentale.

6. Par le biais des conventions collectives d'entreprise ou des dispositions de la loi, il est convenu que les parties de la EGSSSE proposent conjointement à l'État une procédure de médiation qui pourrait être utilisée par toute personne qui se considère comme victime de harcèlement moral et la mise en place d'un cadre institutionnel approuvé conjointement pour la mise en œuvre de cette procédure (à savoir la définition d'une tierce personne comme médiateur pour la résolution du différend, la participation du syndicat ou du comité d'entreprise à la procédure si la victime du harcèlement le veut bien, etc.).

En parallèle, des sanctions efficaces doivent être prévues et applicables aux violations des dispositions de protection de la santé au travail. Cette demande collective a été mainte fois abordée dans des négociations avec la note explicative suivante :

« La qualité du travail et la qualité au travail définissent dans une large mesure la qualité de notre civilisation. Dans certains cas, qui ne sont pas la règle, la gestion moderne du travail a introduit la protection du droit des travailleurs à la santé physique

et mentale dans le contexte de la responsabilité sociale des entreprises et de l'esprit de collaboration au travail afin d'aboutir à un environnement de travail paisible. Comme il s'agit de la protection des droits individuels des travailleurs, en raison de l'absence d'un droit codifiés, nous sommes obligés d'invoquer les règles générales du droit du travail.

Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral à l'encontre de travailleurs constituent une infraction grave à la protection constitutionnelle des droits fondamentaux individuels et sociaux, tels que le droit au respect de la dignité humaine et de la personnalité, le droit à la santé et le droit au travail décent.

Plusieurs conduites sont classées dans la catégorie du harcèlement moral en atteignant la dignité humaine comme l'humiliation consciente et répétée, le traitement offensant, l'ironie, la calomnie, les menaces, le traitement indigne de la part des supérieurs, la dissimulation d'informations nécessaires au travail, le refus de confier des tâches de travail.

Ces comportements, en dehors de leurs répercussions dans l'entreprise, constituent en même temps un danger grave concernant la santé des travailleurs avec de multiples symptômes et pathologiques (stress, dépression, troubles hormonaux et cardiovasculaires), ce qui peut forcer le travailleur à renoncer à son travail⁴³.

Des questions pertinentes sont également soulevées et traitées par l'accord-cadre européen de 2004 sur le stress au travail, conclu par les partenaires sociaux européens (CES, CEEP, UNICE / UEAPME), mais aussi par la directive 89/931/CE (ses dispositions sont incorporées dans la législation nationale par le décret présidentiel n° 17/1996), qui comprend les dispositions de base sur la santé et la sécurité au travail qui rend les employeurs responsables de la protection de la santé travailleurs non seulement physique mais aussi mentale. En particulier, conformément à la directive, les employeurs devraient :

- fournir une prévention contre le harcèlement,
- surveiller et évaluer le danger d'apparition d'incidents liés au harcèlement,
- prendre des mesures suffisantes de manière à anticiper tels incidents.

La prévention des risques psychosociaux au travail constitue un élément très important pour l'amélioration de la vie professionnelle et la prévention de l'exclusion sociale »

Les négociations collectives ont abouti, jusqu'à présent, à l'adoption des dispositions suivantes :

- une clause de principe général dans la EGSSE des années 2000-2001 (article 17), qui, sous le titre « Protection de la personnalité des travailleurs », dispose que « les organisations d'employeurs qui sont parties à la présente convention collective soulignent auprès de leurs membres leurs obligations découlant du cadre réglementaire concernant les travailleurs et la protection de leur personnalité ».
- un engagement mutuel dans la EGSSE des années 2004-2005 (article 18), qui, sous le titre « Lutte contre le harcèlement sexuel et moral au travail », prévoit que « Pour la prévention et la lutte contre le harcèlement moral et sexuel au travail, les parties de la EGSSE sont d'accord : 1. Pour étudier la conformité de la législation nationale avec les instruments de droit européen en ce qui concerne l'interdiction du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. 2. Pour spécifier la durée, ainsi que tous les moyens possibles de l'apparition de harcèlement moral au travail ».

⁴³ Supreme Court (SP) 1426/2004, SP 1227/1993, SP (Grand Chamber) 13/1987.

- une disposition contraignante introduisant de nouvelles normes sur les conditions de travail dans le EGSSE 2008-2009 (article 7), qui, sous le titre « Accord-cadre sur le stress au travail », prévoit que « Les parties à la EGSSE, en reconnaissant les effets du stress professionnel sur la santé des travailleurs et la gestion du travail, décident de la mise en œuvre directe de l'accord-cadre européen sur le stress lié au travail, qui a été conclu le 27 mai 2004 entre la CES, Business Europe (ex UNICE), l'UEAPME et le CEEP. Le texte intégral de l'"accord-cadre sur le stress au travail" est joint au présent EGSSE à l'annexe B avec une force contraignante égale ».

Il faut aussi souligner que même si les organisations européennes d'employeurs ont été parties à la conclusion des accords-cadres européens sur le stress, le harcèlement et la violence au travail, les organisations nationales d'employeurs membres de l'organisation européenne semblent en revanche très réticentes à l'idée de s'engager sur le terrain du dialogue social afin de mettre en œuvre ces accords au niveau national. C'est le cas en Grèce où l'accord-cadre européen sur le stress lié au travail a été transposé dans la convention collective générale nationale en 2008 après l'expiration de la période de trois ans, mais avec une forte pression patronale pour ne faire qu'une transposition mot-à-mot et pour refuser des mesures spécifiques pourtant nécessaires et leur renforcement. C'est pourquoi, compte tenu également des arguments de négociation de l'employeur sur la crise économique, l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail a un long chemin à parcourir jusqu'à sa mise en œuvre au niveau national. En ce qui concerne le rôle de l'État dans l'adoption de mesures d'application, on peut dire qu'il y porte un regard passif.

6. L'évolution des demandes collectives liées à l'adoption de mesures de prévention contre les risques psychosociaux

L'évolution des demandes collectives liées à l'adoption de mesures de prévention et de protection contre les risques psychosociaux au travail est connectée à l'une des principales revendications des syndicats : l'évaluation des risques au travail, le report des facteurs de risques professionnels et des maladies au sein d'un même document, la liste des maladies professionnelles et la prévention des risques. Il convient de mentionner que cette demande constitue l'une des questions les plus sensibles de la négociation collective et il semble très difficile d'atteindre une issue positive. L'État est également réticent à réglementer en détail ces questions, principalement en raison du coût engendré pour la sécurité sociale

À ce stade, il convient de souligner que l'évaluation des risques est un élément central de l'état d'avancée de la gestion des risques, car elle implique un examen systématique des travaux entrepris pour examiner ce qui pourrait causer des blessures ou des dommages, si les risques peuvent être éliminés et, si non, quelles mesures de prévention ou de protection sont, ou devraient être, mises en place pour contrôler les risques. L'évaluation des risques peut aussi fournir des informations sur la nature et la gravité des risques liés au travail, la façon dont ils peuvent affecter la santé de ceux qui y sont exposés et la salubrité de leur organisation. En outre, une évaluation des risques bien menée peut non seulement identifier les défis auxquels il faut faire face concernant l'environnement de travail, mais aussi les aspects positifs de l'environnement de travail qui doit être promu et valorisé. Le but de l'évaluation des risques est d'informer, de guider et de soutenir la réduction des risques ultérieurs ; il n'est pas un but en soi. L'évaluation des risques doit :

- être basée sur les données collectées par des outils spécifiques comme les sondages, les groupes de discussion ou encore les méthodes d'observation ;

- prendre en considération les questions de diversité, ne pas ignorer le contexte plus large comme les caractéristiques du secteur professionnel ou les variations socio-économiques et culturels ;
- reconnaître et utiliser les connaissances et l'expertise des travailleurs en ce qui concerne leur emploi ;
- traiter l'information au niveau du groupe (pas seulement le catalogue de points de vue individuels sur le travail) et des mesures ayant trouvé un consensus auprès des experts sur les conditions de travail.

Réunir l'information sur les risques psychosociaux et leurs effets possibles sur la santé permet d'identifier les facteurs de risque. Ceux-ci peuvent être priorisés en fonction de la nature du danger ou du mal qu'ils causent, la force du lien entre le risque et le dommage, ou la taille du groupe concerné.

Mais les questions demeurent : pourquoi a-t-on une réaction que lorsque les indicateurs d'alerte sont à un niveau d'« alerte rouge » ? Pourquoi les employeurs ne comprennent pas la valeur ajoutée d'un bon environnement de travail et à son efficacité commerciale ? Quel est le vrai sens du travail décent pour l'État, les institutions de sécurité sociale et les employeurs ?

7. Le rôle clé des syndicats dans le partage d'informations et la sensibilisation

Les syndicats jouent un rôle important dans la diffusion de l'information sur les risques psychosociaux, la sensibilisation, la recherche et l'insertion de cette question dans leurs politiques revendicatives. Les syndicats sont « les yeux et les oreilles » des travailleurs et véhiculent aussi leurs opinions et leurs problèmes qui ont besoin d'être exprimés.

Les syndicats devraient utiliser l'évaluation des risques psychosociaux au travail en vue d'une amélioration continue de leurs arguments et aussi comme base pour échanger les points d'étude qui peuvent être utiles à leur participation effective à la gestion des risques futurs, mais aussi dans la conception de l'organisation du travail et des lieux de travail. La participation, l'information et le dialogue avec les travailleurs est essentiel. Les enseignements tirés devraient être examinés et, le cas échéant, redéfinis, mais aussi être communiqués aux travailleurs et à un public plus large que les entreprises. Enfin, l'évaluation des risques devrait être utilisée comme entrée pour chaque nouveau cycle de gestion des risques psychosociaux.

Dans ce contexte, les syndicats devraient se rendre compte que leur trois très importantes « armes » dans leur arsenal qui sont écouter, informer et discuter, peuvent permettre de surmonter les obstacles de la représentation et de la communication. Ils peuvent aussi promouvoir et encourager le processus par lequel une situation de conflit peut être transformée en échanges, en dialogue et en actions concrètes, afin d'élever l'importance de la prévention, de la protection et de la réparation des travailleurs contre les troubles psychosociaux au travail. D'un point de vue analytique, cette procédure de groupe peut contribuer à un processus efficace « de la transformation à la "transformation" »⁴⁴.

⁴⁴ Gutmann D., "From Transformation to Transformatiion: Methods and Practices", 2009.

Débat

Monsieur LEROUGE

« Une question un peu technique, à savoir si les syndicats en Espagne, et *a fortiori* en Grèce, pouvaient agir en justice et se substituer à la victime de harcèlement moral, par exemple. Est-ce qu'un syndicat peut agir en justice à la place de la victime et avec son accord évidemment ? »

Monsieur MOLINA NAVARETTE

« Les syndicats ont la possibilité d'agir en justice pour défendre les accords et conventions collectives, ils peuvent agir au nom de l'individu mais pas s'il refuse expressément. »

Madame VARCHALAMA

« Ce qui se passe en Grèce est assez intéressant car il concerne l'attitude et les stratégies de la négociation collective. Nous avons un système unitaire d'organisation. Nous avons une confédération et des fédérations très importantes qui ont la capacité de mener des négociations collectives et de conclure des conventions collectives. Un jeu très intéressant est en place. Certaines des plus grandes fédérations ont mis sur la table la question des risques psychosociaux. Nous connaissons l'attitude des employeurs dans la procédure de négociation collective au cours de ces 15 dernières années. Lorsque la question a commencé à être soulevée, alors la confédération a intégré la question dans le champ de la négociation nationale. Maintenant que nous avons vu que nous avons obtenu la transposition de l'accord-cadre européen sur le stress au travail, alors la tactique de négociation collective redescend vers les fédérations et les syndicats de premier degré. Nous avons une stratégie centrale, mais aussi quelques variations, mais la plupart des fédérations attendent la confédération pour faire la norme et préserver les dispositions contraignantes. Les procédures de négociation collective varient aussi généralement en fonction du secteur ».

Madame LAVIOLETTE

« J'ai une demande de précision qui s'adresse d'abord à M. Molina Navarette. Vous avez évoqué concernant l'absence de valeur normative des accords qui étaient l'impossibilité de sanction par l'Inspection du Travail. Je ne suis pas sûre d'avoir bien compris, s'agit-il seulement des accords interprofessionnels ou également les accords sectoriels et d'entreprise ? Ma deuxième question s'adresse Mme Varchalama, vous n'abordez pas du tout la question des inspecteurs du travail donc je me demandais s'ils n'avaient eux aussi tout simplement pas de possibilité de sanctionner le non-respect des dispositions qui ont été transposées, quand bien même elles ont été correctement transposées puisque vous disiez que la transposition était mauvaise. »

Monsieur MOLINA NAVARETTE

« L'Inspection du Travail a compétence pour sanctionner l'application des accords collectifs qui ont valeur juridique sinon l'intervention de l'Inspection du Travail est impossible. Le problème est que les accords qui ont transposé les accords-cadres européens n'ont pas de valeur juridique, dans ce cas l'intervention n'est pas possible. »

Madame VARCHALAMA

« En ce qui concerne l'inspection du travail, le non respect du droit, l'inspection du travail peut vérifier si la convention collective est appliquée et si ce n'est pas le cas, elle peut engager une procédure pénale. Nous avons un cadre général de l'inspection. Comme il s'agit de ces accords-cadres européens, ils sont d'ordre général alors ils ont besoin de termes spécifiques.

S'ils sont transposés dans leur libellé exact et qu'ils ne sont pas accompagnés de règles d'application, on ne peut pas avoir d'application, ils ne sont pas applicables. Or, pour être honnête, si tous les accords européens sont des outils importants, leur application n'est pas réalisable pour le moment. »

C. Italie : une conceptualisation des risques psychosociaux

Le 8 octobre 2004, les partenaires sociaux européens ont conclu l'accord-cadre européen sur le stress au travail, qui a été transposé en Italie le 9 juin 2008, huit mois après le délai fixé dans l'accord-cadre lui-même (octobre 2007). La transposition italienne de l'accord a été limitée à une traduction littérale et, en tant que tel, il n'a pas été possible de réaliser des progrès dans le texte notamment concernant les divergences entre les partenaires sociaux relatives en particulier au fait de restreindre les facteurs de risques psychosociaux au niveau organisationnel.

Les éléments de l'accord ont été intégrés dans le décret-loi n° 81/2008, *alias* le « *Testo Unico sulla Salute e Sicurezza* », qui est une loi sur la santé-sécurité au travail qui, introduite en 2008, est une révision majeure du droit de la santé-sécurité au travail en Italie. Obligatoire pour tous les employeurs, l'évaluation des risques, les interventions et les activités de prévention doivent être effectuées via le système de gestion des risques qui oblige à la coopération et à la participation de toutes les parties concernées (prévention au niveau des entreprises et des services de protection, médecins du travail, consultants externes, représentants de la sécurité des travailleurs). Ce système est fourni au niveau de l'entreprise, mais aussi au niveau local et du site de production pour le cas concernant les travaux complexes.

Comme le prévoit l'article 6 du décret-loi n° 81/2008, la Commission permanente consultative pour la santé-sécurité au travail – composée de représentants des gouvernements centraux et régionaux et des experts opérant pour le compte des employeurs et des syndicats et soutenue par la recherche du secteur public (ISPESL) – a pour mission de définir les lignes directrices pour l'évaluation des risques psychosociaux. En ce qui concerne le harcèlement moral, en Italie, il n'existe pas une définition législative, mais seulement une orientation de la jurisprudence sur la base de différents procès. De temps en temps, le harcèlement moral est défini dans certaines décisions comme une disqualification, une réaffectation des travailleurs qui intervient comme moyen de répression, de harcèlement ou d'autres situations de malaise et de conflit au travail. Ainsi, dans la jurisprudence il existe une interprétation de harcèlement moral vu comme un problème multifactoriel. Généralement, la prévention du risque de harcèlement moral est un processus difficile car il est nécessaire d'intervenir sur l'articulation composite de facteurs de risque, compte tenu que le harcèlement psychologique est un phénomène complexe qui souvent implique différents acteurs dans une entreprise et provient de l'organisation du travail.

Les partenaires sociaux italiens sont impliqués dans la Commission consultative permanente pour la santé-sécurité au travail avec d'autres acteurs sur le plan administratif, au niveau central, au niveau des gouvernements régionaux, des experts des instituts publics et des universités. Au niveau national, les syndicats sont aussi impliqués dans des actions portant sur la conceptualisation des risques psychosociaux.

Le débat italien sur les risques psychosociaux et les stratégies de l'entreprise sont strictement orientés par les accords européens ainsi que par les lois nationales sur la santé et la

sécurité au travail (en particulier le décret-loi n° 81/2008). On ressent d'ailleurs la difficulté pour ces règles de donner une orientation en profondeur sur la gestion des risques psychosociaux. Pour cette raison, des lignes directrices spécifiques sont en cours développement en Italie au niveau institutionnel avec la collaboration des partenaires sociaux pour réduire l'interprétation incertaine de la notion de « risques psychosociaux ».

Dans le but de mieux comprendre l'évaluation des risques, l'IPSESL (Institut italien pour la prévention et la sécurité au travail) a participé au programme PRIMA-EF qui est un projet de recherche visant à élaborer un cadre pour la gestion des risques psychosociaux au niveau européen avec un accent particulier concernant le stress lié au travail et la violence en milieu de travail⁴⁵.

Une contribution récente à la définition des orientations de la Commission consultative sur les risques psychosociaux est venue du Conseil régional de Lombardie qui, après avoir consulté les partenaires sociaux, a rédigé les « Lignes directrices pour l'évaluation et la gestion du stress lié au travail »⁴⁶. À cette fin, le document distingue un certain nombre de critères visant à constituer la base d'un système d'évaluation des risques psychosociaux et de leur gestion :

- le système doit être promu et géré directement par les employeurs et les cadres supérieurs ;
- il doit être accompagné par une information adéquate qui doit être fournie dans la société ;
- le système doit être conçue pour fournir des solutions collectives où la prévention est primordiale ;
- il doit fortement s'appuyer sur la participation proactive des travailleurs ;
- le système doit mettre en évidence le rôle central joué par les agents de prévention internes c'est-à-dire la personne en charge de la prévention et le service de protection (RSPP), le médecin compétent, le délégué à la sécurité des travailleurs (RLS) ;
- le système doit devenir une partie intégrante (et ne pas rester un élément supplémentaire) de l'ensemble du processus visant à évaluer et gérer les risques.

Deux questions clés pour les syndicats - Le débat italien prend en considération, d'un côté, la difficulté d'évaluer l'état de santé psychologique, lequel comporte davantage de paramètres subjectifs qu'objectifs, et, de l'autre côté, le débat porte sur la difficulté d'évaluer l'éventail complexe des facteurs de risque qui sont présents tout le long des processus de production. Plus précisément, il ressort du contexte italien une tension entre deux orientations dans l'évaluation des risques psychosociaux :

- d'un côté, la nécessité d'évaluer l'état de santé des personnes, compte tenu de leur état psychologique, l'évaluation de la contrainte, à savoir l'identification du niveau de stress rencontrés par les travailleurs ;
- de l'autre côté, la nécessité d'évaluer les facteurs de risques avec une attention particulière relative à l'organisation du travail et à tous les processus de travail (évaluation des facteurs de risques, causes qui sont considérés par la loi,

⁴⁵ Le site web italien du projet est : <http://prima-ef.ispesl.it> ; Le site web européen est <http://prima-ef.org>.

⁴⁶ Conseil régional de Lombardie, Ministère de la santé, décret n° 13559 du 10 Décembre 2009 ; site web : <http://www.regione.lombardia.it>. Au niveau régional, d'autres guides pratiques sont développés en Toscane, site web : [Valutazione del rischio da stress lavoro-correlato. Prima proposta di linee di indirizzo](http://www.usl1.toscana.it), in Actes de la conférence « Rischio da stress lavoro-correlato: Il progetto dell'area vasta Toscana Nord-Ovest », Luglio 2009; site web : <http://www.usl1.toscana.it>.

l'expérimentation scientifique et l'observation directe des conditions de travail ayant causés des problèmes psycho-physiques).

Ces deux sphères de l'évaluation des risques doivent être développées ensemble compte tenu de leur relation.

L'évaluation de l'état de santé psychosociale : la voix des travailleurs - En prenant en compte l'évaluation de l'état de santé psycho-physique, cette nouvelle considération doit être l'occasion d'affirmer et d'améliorer la voix des travailleurs. En Italie, la tendance est à une simplification de l'évaluation – avec un nombre croissant d'outils strictement normalisés afin d'évaluer l'état de santé psychologique – par des questionnaires. Au lieu de cela, l'évaluation psychosociale des risques donne une excellente occasion d'affirmer la voix des travailleurs en leur donnant la possibilité de s'exprimer par un large éventail de méthodes prenant en compte des outils qualitatifs, tant au niveau individuel (comme l'interview en profondeur ouverte ou semi normalisée avec un questionnaire) que collectif (comme le focus-groupe et le groupe de travail).

L'orientation vers une large et intense expression des travailleurs est à la base de l'amélioration de leur chance de s'affirmer et d'acquérir de nouveaux droits en évitant le risque d'aliénation, par contraste avec la subordination dans le processus de travail et en affirmant les possibilités d'avoir un certain contrôle sur l'organisation du travail (*cf.* la notion de subjectivité dans la sociologie d'Alain Touraine ou de Michel Wieviorka, 2008).

L'évaluation des facteurs de risque : l'organisation des processus de travail et l'évaluation des risques participatifs pour une activité de prévention - Compte tenu de l'évaluation des facteurs de risque, il est nécessaire d'améliorer la possibilité de gérer toute l'organisation des processus de travail. La tendance en Italie est à une simplification de l'évaluation des risques plutôt que de bénéficier d'un large éventail de facteurs qui ont une incidence sur l'état de santé psycho-physique, tant dans l'organisation de travail qu'au cours de la carrière des travailleurs. Toutefois, les activités de prévention doivent être la question centrale et il est nécessaire de développer une évaluation des risques participative qui serait en mesure d'éliminer les causes à l'origine de la détresse. Il faut améliorer les actions en mesure d'éliminer les causes du problème et pas seulement d'être en mesure de réduire leurs effets sur la santé de l'individu. Il faut aussi tenir compte des risques psychosociaux virtuellement présents dans toutes les modifications introduites dans l'organisation des processus de travail.

Vers un approche coopérative et participative - Il est nécessaire de développer une approche participative qui considère la coopération et la participation de toutes les parties concernées, y compris la prévention au niveau des entreprises et des services de protection, les médecins du travail, les consultants externes, les représentants de la sécurité des travailleurs et les travailleurs eux-mêmes. Le but de l'évaluation des risques est l'évaluation et la gestion de tous les risques, mais également la coopération entre tous les acteurs sur le lieu de travail pour améliorer l'attention collective relative à la santé et aux problèmes de sécurité.

La voix des travailleurs - Il faut revenir vers la voix des travailleurs car les risques psychosociaux sont strictement liés à la subjectivité de la personne des travailleurs. Ainsi, même s'il est difficile de trouver une définition complète des « risques psychosociaux », il est évident que le point de vue de l'acteur « travailleur » en est à la base. Le travailleur a en effet un rôle central qui est actif et non passif, mais il faut aussi souligner l'importance des délégués à la santé et à la sécurité des travailleurs représentants des travailleurs. En Italie, sont

institués trois niveaux de représentation pour les questions de santé-sécurité : le représentant au niveau de l'entreprise, au niveau local et au niveau du site de production concernant les contextes complexes de travail. En outre, pour le syndicat, il est important d'améliorer l'intensité du lien entre la négociation sur les conditions de travail en général et la négociation portant sur les problèmes de santé-sécurité car il y a de fortes possibilités de conflit de rôles entre les deux types de représentants des travailleurs. Une meilleure formation des travailleurs et de leurs représentants est également essentielle.

Le droit de faire entendre sa voix et la coopération - Le débat législatif doit concentrer son attention sur les méthodes pour améliorer la production normative en ce qui concerne le dialogue social entendu comme un droit pour les travailleurs et leurs représentants à la formation, à l'information, à la consultance et à la négociation (pendant le processus de restructuration de l'entreprise par exemple). Ainsi, même si, dans beaucoup de cas, on ne peut pas démontrer devant le juge la relation entre les conditions de travail et le stress ressenti par le travailleur, on peut toutefois expliquer aux travailleurs ce phénomène, les travailleurs en coopération avec d'autres acteurs (au niveau de l'entreprise, local et national) peuvent réfléchir sur ce qui provoque ce stress en relation avec le travail.

Recherche et formation - Dans ce processus, la contribution de la recherche publique sur ces questions ainsi que la diffusion des campagnes spécifiques de formation et d'information ont une grande importance. Pour cette raison, les syndicats ont essayé de forger des liens plus étroits avec la communauté scientifique dans le but d'acquérir une meilleure compréhension de la nature très complexe des risques psychosociaux et les facteurs de risque.

Nous avons participé à un grand projet de recherche européen : « *WORKS – Changes in Work* ». Il s'agissait d'analyser les conséquences de la restructuration d'entreprise sur la santé-sécurité et la qualité de vie au travail, en se concentrant sur les risques psychosociaux, afin d'identifier les nouveaux problèmes et les possibilités nouvelles de protection pendant une phase de restructuration. Ont été analysés 58 études de cas et 33 cas d'organisation du travail dans plusieurs pays européens sur la base des données, de la littérature et des rapports intermédiaires rédigés pendant le déroulement du programme. Par ailleurs, cinq secteurs (industrie de l'habillement, industrie alimentaire, TIC, administration publique et services d'intérêt général) et entre les secteurs et à travers la chaîne de valeur avec une description des différences liées à la fonction d'affaires, les niveaux de compétence et les groupes professionnels. Différents changements par une restructuration ont aussi été étudiés. Les résultats selon le modèle Kristensen (2009) « à six dimensions » pour comprendre les causes des risques psychosociaux (le travail, l'influence sur le travail, le soutien social, la reconnaissance et les récompenses, la prévisibilité, le sens donné au travail). Ces dimensions ont une influence sur la santé psychosociale. Si une forte demande au travail est observée, une faible influence sur le travail, un faible soutien social, une faible reconnaissance, une faible prévisibilité et un sens faible donné au travail, alors les conditions de stress au travail sont réunies.

Les processus de restructuration d'environ 70 entreprises ont été étudiés afin de repérer les changements organisationnels qui avaient une incidence sur la santé psychosociale des travailleurs. Des différences ont été trouvées, mais le principal changement est l'impact de ces restructurations. La plupart du temps, la restructuration trouve son origine dans la nécessité de suivre le marché et les besoins des consommateurs. Les études de cas démontrent la perte d'influence des travailleurs sur le travail ainsi que sur la prévisibilité et, dans certains cas, le

travail pourrait trouver un sens plus significatif auprès des travailleurs parce les travailleurs seraient considérés comme une valeur ajoutée pour le marché.

Le gouvernement du processus de travail - Au cours des trois dernières décennies, des changements radicaux se sont produits dans les processus de travail dans les pays capitalistes avancés. Ces derniers ont dû faire face à une concurrence de plus en plus sévère d'un marché mondial ainsi qu'au défi posé par une constante évolution des exigences des consommateurs et par les innovations technologiques qui ont affecté la façon dont le travail est effectué. L'analyse des études de cas met en lumière les domaines qui sont soit positivement ou négativement affectés par les restructurations : l'orientation du marché et du consommateur ; la normalisation, la formalisation et la centralisation ; une surveillance accrue et une intensification du travail ; la spécialisation et l'augmentation des compétences ; le travail en équipe ; l'accroissement de la flexibilité liée à la restructuration du temps de travail ; la modification du contenu du travail ; la fréquence élevée des changements organisationnels ; les changements dans les relations de travail⁴⁷.

En tenant compte des effets analysés à la lumière du modèle à six dimensions, les effets négatifs l'emportent sur les aspects positifs. Dans la restructuration des processus de travail, la tendance est à l'organisation du travail passif (faible influence dans le travail), l'intensification du travail (exigences élevées), l'incertitude (faible prévisibilité), l'individualisation des responsabilités (faible soutien social). Cela conduit à des conditions de travail très stressantes. Or, les études de cas démontrent que l'environnement psychosocial au travail s'aggrave du fait de la restructuration.

L'effet combiné de l'intensification et de la demande au travail conjuguée à la perte d'autonomie et une augmentation de la normalisation conduit vers ce que Robert Karasek appelle le plus stressant des quatre types d'organisations décrites par son modèle, à savoir « l'organisation haute tension » (« *high strain organization* ») caractérisée par une faible influence sur le travail et une forte demande. Pour y répondre, cela nécessite une bonne gestion de tous les facteurs de risque et tous les changements de tous les processus de travail avec une évaluation dynamique des risques (avec les syndicats européens, nous avons utilisé ces conclusions dans un cours de formation pour les syndicats au niveau européen).

Cgil Fisac, de bonnes pratiques figurant dans l'action des syndicats - Dans le secteur financier, les restructurations et les changements dans l'organisation du travail sont fréquents. L'orientation du marché constitue un nouveau et continu défi pour la santé psycho-physique, en particulier pour les travailleurs placés en première ligne. Au niveau syndical, le Fisac Cgil (Syndicat national de la Fédération des assurances et de crédit) a adopté plusieurs « bonnes pratiques » en faveur des travailleurs de ce secteur, tels que ceux réalisés au sein de la Région de Campanie :

- Dans les années 1990, un numéro gratuit a été mis en place pour les cas de harcèlement moral qui sont apparus à la suite de la vaste restructuration de ce secteur. Des plaintes ont révélé un malaise général de détresse des travailleurs subissant des agissements de harcèlement moral, mais ce n'était qu'une partie du problème. Cette

⁴⁷ Pour une analyse approfondie de la dynamique et des conséquences des processus de restructuration en Europe, voir les résultats du projet « WORKS. Organisation du travail et restructuration dans la société » sur le site <http://worksproject.be> ; en ce qui concerne les conséquences sur la santé, V. Di Nunzio D., Hohnen P., Hasle P., Torvatn H., Øyum L., *Impact de la restructuration sur la santé et la sécurité et la qualité de vie au travail. Les risques psychosociaux*, Institut Supérieur des Sciences du Travail, Katholieke Universiteit Leuven, Belgique, 2009.

détresse a été principalement attribuable aux changements qui survenaient au travail et dans l'emploi.

- Un accord a été mis en place avec le NHS local à fournir une aide spécialisée pour les travailleurs en situation de stress.
- En 2004, une enquête, menée auprès de travailleurs du secteur bancaire avec l'appui des représentants de la santé-sécurité des travailleurs a montré que plus de la moitié des personnes interrogées estimaient que le système des incitations et des facteurs commerciaux étaient les principales causes de stress. Successivement répétées dans la région des Pouilles, l'enquête a souligné que l'incidence du malaise psychologique chez les opérateurs bancaires a été quatre fois plus élevée que la moyenne nationale (Pappone et al., 2004).
- Des plateformes d'aide gérées par un comité technico-scientifique composé de médecins, experts juridiques et des représentants de la santé-sécurité des travailleurs ont été mises en place auprès de la Chambre du Travail de Naples.

Comme on peut le voir, ces pratiques sont mises en place par les syndicats au niveau institutionnel, mais pas par les syndicats et les employeurs dans les entreprises. Il existe certes des expériences intéressantes relatives à des codes de conduite, mais il n'y a pas beaucoup d'expériences de gouvernement réel des risques psychosociaux ou d'explications sur les liens entre les changements organisationnels et les questions de risques psychosociaux. Un certain nombre de pratiques intéressantes de gouvernement collectif des modifications du travail sont à souligner, mais elles ne sont pas strictement liées à l'évaluation psychosociale des risques.

D. Portugal : des syndicats s'inquiétant de la problématique des risques psychosociaux

L'objectif est de clarifier la façon dont certains partenaires sociaux portugais prennent en compte des problèmes liés aux risques psychosociaux. Bien qu'il existe des différences dans les modèles syndicaux entre les deux plus importants syndicats portugais dont fait partie l'UGT (Union générale des travailleurs), les questions de santé et de sécurité sont ceux dans lesquels il a été possible de signer des accords entre tous les partenaires sociaux (par exemple, l'accord sur la santé et la sécurité au travail de 1991). Le contexte portugais rend en effet les syndicats sensibles à la question des risques psychosociaux (1). Un certain nombre d'actions sont ainsi nées de cette prise de conscience (2). Celle-ci a d'ailleurs été facilitée par l'adoption de l'accord-cadre européen sur le stress au travail (3).

1. Un contexte sensible à la question des risques psychosociaux

Concernant la question de la sémantique relative aux risques psychosociaux, il a été adopté une définition plus large selon laquelle « les conditions dans lesquelles un travail est réalisé ne peuvent pas mettre en danger le bien-être psychologique des travailleurs, sur ce point le contrôle des travailleurs est soumis à l'adéquation ou l'inadéquation entre les exigences du poste et les capacités de la personne qui fait le travail, les relations interpersonnelles et la sécurité physique, entre autres ».

Par conséquent, des questions telles que le stress au travail, la vulnérabilité au stress, la non-satisfaction au travail, la fatigue chronique, l'anxiété, le névrosisme et l'extraversion, la mauvaise image de soi (estime de soi) et une mauvaise adaptation, avec malaise émotionnel important ont finalement poussé le mouvement syndical à comprendre que ces facteurs augmentaient la probabilité pour que la personne développe des problèmes de comportement qui affectent fortement sa vie professionnelle. Cependant, avec les considérations de politique

syndicale, le mouvement syndical est également confronté à la définition ou l'encadrement juridique qui se traduit au Portugal par une prise en compte par le Code du travail de 2007 et par la législation complémentaire (2009).

Concernant cette question de la définition et de la délimitation, le projet de loi sur la prévention des risques professionnels ne délimitent pas les risques professionnels au niveau de leur définition et de leur concept. En réalité, au Portugal, la loi n° 102/2009 du 10 septembre 2009 établit le régime juridique relatif à la promotion de la santé et la sécurité au travail, tient compte des risques psychosociaux au moment de définir les obligations générales de l'employeur concernant la prévention des risques professionnels. Selon l'article 15 points e et f, l'employeur doit veiller à l'adaptation du travail aux travailleurs, notamment en matière de conception d'emploi, de choix des équipements de travail, ainsi que de méthodes de travail et de production afin de réduire le travail monotone et répétitif et de réduire les risques psychosociaux. Il doit aussi s'assurer dans les lieux de travail que l'exposition à des agents chimiques, physiques et biologiques et à des facteurs de risques psychosociaux ne constituent pas un risque pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Une stratégie nationale sur la santé et la sécurité au travail 2008-2012, élaborée avec la participation des partenaires sociaux, s'intéresse également à ces questions et son premier objectif est de développer et consolider une culture de prévention qui peut être reconnue et assimilée par la société. Toute politique concernant la prévention des risques professionnels doit accorder une attention particulière aux risques émergents, résultant de nouvelles formes d'organisation du travail, à savoir les risques psychosociaux.

Cependant, le Code du travail de 2003 définit le harcèlement moral comme étant « tout comportement non désiré lié à certains facteurs de discrimination (filiation, âge, sexe, orientation sexuelle, état matrimonial, situation de famille, génétique, capacité de travail réduite, handicap ou maladie chronique, nationalité, origine ethnique, religion, convictions politiques ou idéologiques, affiliation syndicale), intervenant dans un contexte d'accès à au travail ou de travail ».

En 2009, le nouveau Code du travail a précisé le harcèlement moral comme étant « tout comportement indésirable, à la base de facteurs de discrimination ou non, intervenant dans un contexte d'accès à au travail ou au travail, de formation professionnelle, avec comme objet ou effet de bouleverser ou de contraindre la personne, de compromettre sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou déstabilisant ».

En ce qui concerne la violence au travail, il manque des dispositions spécifiques portant sur ce phénomène. En fait, le système juridique portugais dispose de plusieurs lois qui mettent l'accent sur cette question en général, à savoir celles concernant les principes d'égalité et de non-discrimination et les droits de la personnalité. Ces textes insistent sur le droit à l'intégrité physique et morale ou comprennent des dispositions prenant en compte les situations ayant un effet négatif sur les conditions de travail, l'octroi d'un emploi ou encore le respect des conditions de santé et de sécurité. Il est également important de souligner que le Code pénal portugais comprend des infractions relatives à l'atteinte à l'intégrité physique, au dénigrement et à la diffamation. Ces délits peuvent être applicables en cas de harcèlement et violence au travail.

En ce qui concerne le concept de stress lié au travail, le syndicat portugais du commerce utilise la définition adoptée par l'Agence européenne pour la santé-sécurité au travail qui

définit le stress lié au travail en termes d'« interactions » entre le travailleur et l'environnement de travail (exposition à des facteurs de risque) : « Le stress est ressenti lorsqu'un déséquilibre est perçu entre ce qui est exigé de la personne et les ressources dont elle dispose pour répondre à ces exigences ». Selon ce modèle, le stress se fait sentir lorsque les exigences milieu de travail dépassent la capacité du travailleur à faire face à ces demandes (ou à les contrôler). De cette façon, l'accent est mis aussi bien sur les causes liées au travail que sur les mesures de contrôle nécessaires.

Les risques psychosociaux sont-ils ou non une question récente pour les syndicats ? Pourquoi les syndicats portugais s'inquiètent-ils du problème ?

Cette question est prise en considération depuis environ une dizaine d'années par le mouvement syndical portugais. La préoccupation liée aux risques psychosociaux est donc relativement récente dans le programme des syndicats. Le thème de la semaine européenne de la santé et la sécurité au travail de 2002, consacrée à la prévention des risques psychosociaux et la signature de l'accord-cadre européen sur le stress au travail en 2004 ont été les éléments déclencheurs pour le développement au sein des syndicats d'actions concrètes sur cette question.

Les syndicats portugais sont conscients de la prolifération de ces problèmes dans les entreprises portugaises. Il est de plus en plus fréquent pour les entreprises de recevoir des plaintes de travailleurs qui dénoncent être victimes d'abus au travail, principalement en ce qui concerne la violence, le harcèlement moral et sexuel.

Cette tendance a aussi été vérifiée par le niveau du taux d'absentéisme qui est un des facteurs dont les facteurs mettent en valeur des problèmes liés aux risques psychosociaux (il n'existe pas de données officielles, mais cette entrée est également reconnue par les employeurs). Les plaintes et les dénonciations aux autorités – notamment auprès de l'ACT (Autorité pour les conditions de travail) – ont aussi considérablement augmenté au cours des dernières années. Les données les plus récentes sur cette question indiquent que, entre 2006 et 2008, l'ACT a reçu 1 913 plaintes et a lancé en réponse 206 actions de contrôle. Au premier semestre de 2008, 151 actions de contrôle visant directement ces cas de risques psychosociaux ont été réalisées.

Les syndicats sont donc informés de la généralisation croissante de ces phénomènes au sein des entreprises, ce qui suppose des formes abusives de comportements visant à porter atteinte à la dignité des travailleurs et à leur intégrité. La plupart du temps, le but de ces agissements est de forcer le travailleur à mettre fin à la relation de travail. Ce genre de situation est souvent dénoncé par les syndicats. Se multiplient des situations où la violence psychologique est utilisée par les employeurs comme une stratégie d'entreprise en vue de réorganiser la société, à réduire son personnel et à se débarrasser des travailleurs non désirées.

L'UGT considère que le harcèlement moral au Portugal est une réalité quotidienne et un phénomène qui s'aggrave pendant les crises économiques, l'augmentation de la précarité et du chômage, ce qui est le contexte actuel dans notre pays. Nous savons que des milliers de faux accords de cessation du contrat de travail sont signés et qui sont en réalité des licenciements, souvent précédés par des agissements répétés de harcèlement moral. Le chantage, la violence verbale et physique et les actes de pression psychologique sur les travailleurs les forcent à quitter l'entreprise. En outre, l'UGT préconise depuis longtemps la création d'un dispositif juridique de lutte contre la violence psychologique au travail qui sanctionnerait explicitement

les employeurs qui adopteraient des mesures créant un climat de violence psychologique. Les pratiques abusives et les comportements qui vont de pair avec ces manœuvres seraient sanctionnés. L'UGT travaille aussi dans le sens de l'adoption d'un système d'encadrement pénal du harcèlement moral comme c'est le cas en France. Cette proposition n'a pas encore été acceptée, mais elle continue d'être une revendication de l'UGT.

2. Les actions des syndicats portugais

Après le travail développé par les contrôleurs du trafic aérien au Portugal, (NAV-PORTUGAL - Gestion du stress après des incidents critiques pendant des phases de contrôle du trafic aérien) reporté dans le manuel de l'Agence de Bilbao concernant les meilleures actions, d'autres initiatives ont été développées.

En ce qui concerne la mise en œuvre de l'Accord-cadre sur le stress au travail, l'UGT et ses syndicats membres ont développé les actions suivantes :

- après avoir traduit l'accord en portugais et avoir obtenu un consensus de tous les partenaires sociaux impliqués, l'UGT a mené des actions de diffusion de l'accord auprès de tous les syndicats membres (à travers les médias, le bulletin officiel de la Confédération, des participations à des séminaires, etc.) ;
- l'accord est intégré dans le programme des actions de formation professionnelle mis au point par la Confédération et dans la formation des syndicalistes ;
- des actions de sensibilisation visant les syndicats concernant la mise en œuvre de l'accord par la négociation collective, ainsi que le développement de programmes de prévention dans le cadre du travail de l'UGT en faveur de la négociation collective ;
- Conclusion en 2007 d'un accord sur la prévention des risques psychosociaux signé par le SINDEL/UGT (Syndicat national de l'industrie, de l'énergie et de l'informatique).

Dans le cadre de cette entente, une campagne de sensibilisation et d'information a été développée sur les questions relatives à la promotion de la santé des travailleurs d'EDP. Cette campagne – conçue comme un puissant outil pour mettre en œuvre l'accord – a abordé des thèmes liés non seulement à la prévention des risques psychosociaux, mais également à la prévention et à l'information sur l'abus d'alcool, l'obésité et les risques liés au tabac. D'autres initiatives sont à souligner comme la sensibilisation au stress via la campagne d'information élaborée par SITRA/UGT - Transports des syndicats, sous le nom « d'éliminer le stress avant qu'il ne vous tue ». Cette campagne a été réalisée pour les conducteurs de transport en commun et de conducteurs longue distance. Nous avons insisté sur la nécessité de son extension au niveau national.

En ce qui concerne l'accord-cadre le harcèlement et la violence au travail, nous croyons que le plus gros problème concernant le harcèlement est le manque de connaissances et d'informations des travailleurs sur leurs droits, qui, conjugué à certaines contraintes culturelles et sociales, peut générer des situations impunies. Nous estimons que ce phénomène a tendance à se vulgariser en lien avec des stratégies illégitimes de l'employeur qui veut se débarrasser de travailleurs non désirés. Ce phénomène s'aggrave en période de crise et en raison de la persistance d'un taux de chômage élevé. L'insécurité des conditions de travail est donc une raison fondamentale de la violence et du harcèlement qui sont de plus en plus fréquents.

Ayant à l'esprit cette réalité et en ce qui concerne les initiatives développées par les partenaires sociaux, l'UGT a investi dans l'organisation de séminaires en vue de diffuser l'idée que la garantie la plus efficace pour les droits des victimes ait à voir avec une meilleure connaissance et une vision plus approfondie des dispositions en vigueur et leur diffusion auprès des travailleurs, des gestionnaires et des employeurs. Nous utilisons également tous les mécanismes possibles de la négociation collective afin que tout le monde puisse être informé de ses droits et devoirs, afin de mieux les respecter et de prévenir le harcèlement au travail.

Toujours en matière de négociation collective, l'UGT a élaboré des clauses types en matière de harcèlement lié au travail et à la violence, en vue de les négocier pour le secteur public ; ces clauses ont été rassemblées dans un manuel de négociation, élaboré pour tous les négociateurs UGT (articles 151 à 162).

D'autres initiatives concernant la mise en œuvre de l'accord-cadre sur le stress au travail au niveau de l'entreprise ont été réalisées à partir de 2005 :

- le projet de « CP - Caminhos de Ferro Portugueses, EP » (Chemins de fer portugais) comporte trois piliers principaux. Tout d'abord, il collabore avec le système politique de communication interne, afin d'expliquer et d'anticiper les changements prévisibles dans l'entreprise. Deuxièmement, il traite de la violence extérieure auxquels sont exposés les travailleurs du secteur ferroviaire. Troisièmement, le projet a pour objectif de conseiller sur la façon dont les travailleurs doivent faire face à l'évolution constante des conditions de leur travail ;
- la banque « Montepio Geral » élabore actuellement une étude sur le stress au travail, dans le but d'identifier les principales sources de stress dans l'entreprise afin de formuler des mesures de prévention et de réduction des niveaux de stress au travail.

En 2006 et 2007, outre les exemples précédemment mentionnés, il est également important de souligner deux nouveaux projets :

- l'accord sur la prévention des risques psychosociaux dans EDP Produção. Cet accord a été signé entre EDP (CIP affiliés) et SINDEL (Syndicat national de l'industrie et de l'énergie - affiliée à l'UGT). SINDEL a formulé le texte de cet accord, qui a été soumis à l'approbation Commission de la santé et la sécurité d'EDP. Il est censé être mis en œuvre dans l'ensemble du groupe EDP. Un certain nombre de mesures sont définies dans cet accord, à savoir l'évaluation des risques à travers un sondage adressé aux travailleurs, la mise en œuvre de rendez-vous médicaux sur la gestion du stress auprès de la médecine du travail et un plan sur l'évaluation médicale et psychologique des travailleurs.
- SITRA (Transports, Union des syndicats des travailleurs - un membre de l'UGT) a travaillé sur la sensibilisation et l'information à travers une campagne sur le stress au travail développé dans le cadre du projet « Eliminer le stress avant qu'il ne vous tue » et qui a été principalement dirigée vers les conducteurs de transports en commun de toutes les entreprises du secteur et aux conducteurs de longue distance. Ce projet a été élaboré entre Septembre 2006 et Février 2007, après avoir été pris en charge par le ISHST (Institut pour la santé et la sécurité au travail) ;
- la coopération et le protocole conclu entre les partenaires CGTP-IN et CCP visent à :
1. diffuser l'accord et organiser des manifestations de sensibilisation, des actions de formation, d'amélioration de la communication au niveau de travail, de développement de mécanismes, d'information et de consultation ; 2. Développer

l'identification et l'étude des facteurs qui peuvent causer du stress dans le secteur du commerce et de détail; 3. Evaluer les résultats de ce projet. Le protocole est en cours d'exécution. Un kit de formation spécifique reconnue par l'Institut national de l'emploi et de formation (IEFP) a été proposé dans le cadre de ce protocole. La CGTP-IN se proposait de réaliser des protocoles similaires avec d'autres confédérations d'employeurs.

D'autres initiatives concernant la mise en œuvre de l'accord-cadre sur la violence au travail existent. Au niveau de l'entreprise, l'UGT considère que la négociation collective est le principal moyen de consacrer les règles de prévention et de protection des travailleurs qui sont victimes d'actes de violence au travail. Par conséquent, l'UGT insiste sur la sensibilisation de ses syndicats et sur la nécessité d'introduire des clauses concernant le harcèlement et la violence au travail dans les conventions collectives. Dans ce contexte, il est essentiel de mentionner une clause relative à la violence au travail qui a été négociée par le SINTAP (Syndicat des agents de l'administration publique) au sein de la convention collective des hôpitaux qui constitue une innovation thématiques à ce sujet.

La Commission des femmes de l'UGT est également en faveur du renforcement de la diffusion et de la sensibilisation des organisations syndicales concernant ces thèmes, par son action spécifique. En ce sens, la Commission a déjà tenu une session plénière spécialement dédiée à ce thème.

3. Quel est l'effet de la transposition de l'accord-cadre européen sur le stress au travail

La transposition de l'accord-cadre européen sur le stress au travail a-t-elle favorisée la prise en considération de ces risques par les syndicats portugais ? Cette transposition est-elle effective ou pas ? Nous croyons que l'accord a été fondamental pour que les questions liées au stress au travail soient davantage débattues et abordées par le mouvement syndical.

En réalité, les syndicats ont commencé à discuter de cette question de manière plus cohérente. L'information et des sessions de sensibilisation ont été encouragées, ainsi que des séminaires, et certains syndicats ont mis au point des projets spécifiques, comme nous l'avons déjà mentionné. Cependant, même si nous avons sensibilisé les syndicats sur cette question, sa mise en œuvre n'a pas été facile au sein la négociation collective.

Quant à la voie légale, il n'a pas été mis en œuvre. Il est important de souligner, à cet égard, que nous avons attiré l'attention, dans les structures de participation différents que nous animons, sur la nécessité et l'urgence de la transposition de l'accord-cadre dans le droit national. En outre, il s'agit d'un passage de notre programme de résolutions issu de notre dernier congrès (2009). Enfin, nous soulignons le fait que cet accord sur le stress fait partie du contenu pédagogique de chaque action de formation élaborée par la Confédération.

Débat

Monsieur LEROUGE

« Vous nous avez présenté une étude de l'IRES et je voulais savoir comment les résultats de ce centre de recherche se retrouvent dans l'action syndicale ? »

Monsieur DI NUNZIO

« Nous sommes opérationnels au niveau européen, mais au plan national, nous avons demandé à nos militants dans l'entreprise d'aborder ces questions au cours de la négociation. Il est évident que la possibilité réelle d'améliorer la négociation dépend de différentes actions au niveau de l'entreprise. La chose la plus importante est que nous essayons d'expliquer aux syndicalistes d'éviter toute évaluation psychosociale individuelle et de réorienter l'intention au principal problème lié au processus de travail. »

Madame THEODOSI-POLYMERI

« Si nous voulons donner de l'aide aux syndicats, devrions-nous essayer d'arrêter une définition des risques psychosociaux ou est-ce très difficile ? Je pense que ce n'est pas facile de former une définition de ce que sont les risques psychosociaux. Aussi, sans doute pour leur donner un avantage de négociation, il est préférable de traiter les aspects de ces risques psychosociaux. Je veux dire, c'est une question, après notre rencontre ici, pouvons-nous former une définition des risques psychosociaux ? Toutes ces études comparatives peuvent-elles nous conduire vers une définition du risque psychosocial et ses dangers ? »

Monsieur LEROUGE

« Je vais faire une réponse pour les juristes, en tout cas du point de vue du droit français. Actuellement, je ne pense pas qu'il faille définir juridiquement les risques psychosociaux ou tous les éléments qui entrent dans le concept des risques psychosociaux. A savoir que nous avons des dispositifs juridiques qui peuvent parfaitement s'appliquer à la fois à la prévention des risques, mais aussi à la réalisation des risques psychosociaux. Par exemple, on sait condamner un employeur pour la dépression soudaine d'un salarié, on peut reconnaître un suicide en accident du travail et la faute inexcusable de l'employeur sans que ce soit expressément défini dans les textes juridiques parce qu'actuellement avec la portée du droit dans la reconnaissance de la santé physique et mentale et la portée de l'obligation de sécurité de l'employeur, nous pouvons appréhender les risques psychosociaux et les troubles qui en découlent, sans être obligé de définir à chaque fois tout l'éventail de risques qui sont compris dans la notion de risques psychosociaux.

Pour ma part, je pense qu'il n'est pas nécessaire de définir juridiquement les risques psychosociaux puisque nous avons des éléments juridiques suffisants pour les appréhender, d'autant plus que le juge a un pouvoir d'interprétation assez large, il ne crée pas du droit, certes, mais grâce à son pouvoir d'interprétation il est capable de délimiter, limiter ou d'élargir à partir d'une définition légale et est finalement très créatif. »

Monsieur MOLINA NAVARETTE

« Je pense que la question de la définition du risque psychosocial n'est pas une vraie question. Le problème des juristes et des partenaires sociaux est d'établir l'obligation de prévention de ces risques. Nous travaillons trop sur la question de la définition alors qu'il faut, à mon avis, travailler sur l'obligation de prévention. »

Madame VARCHALAMA

« C'est une question très difficile parce que la plupart du temps, les juges ont besoin de définitions. En raison du fait que tout ce qui est considéré comme risques et accidents professionnels a un rapport très important avec les réclamations des travailleurs auprès des employeurs et de l'Etat. Comment un travailleur qui est victime d'un risque professionnel peut-il réclamer une indemnisation de sécurité sociale si celle-ci n'a pas une vision claire de la réglementation. Je veux dire que c'est assez difficile et dangereux d'essayer de créer une définition, mais d'une autre côté, afin de faire de cette question quelque chose d'efficace une définition peut manquer. Mais si d'autre part on ne conçoit pas une définition, il manque quelque chose afin de donner une protection efficace relative à la réparation du travailleur pour ses souffrances. C'est pourquoi je pense que dans la pratique, il s'agit d'une question difficile et qui pose le problème de trouver des normes efficaces de réglementation des risques psychosociaux. »

Monsieur LEROUGE

« J'ai des éléments de commentaire sur vos remarques, sans avoir de réponse quant à la question de l'effectivité du droit qui est une grande question, d'autant plus quand on parle des risques psychosociaux au travail. C'est vrai qu'en France si on a un système juridique autour de la question des risques psychosociaux qui est relativement développé, il faut aller au contentieux pour finalement faire appliquer le droit et y trouver une effectivité, la victime d'un accident ou d'une maladie ne pourra faire valoir le droit que devant le juge.

Sur la question de l'indemnisation et de la définition, en France, ce qui est important c'est d'être capable de prouver entre la lésion physique ou l'altération mentale et le travail si on veut que la victime puisse bénéficier de la législation sur les accidents professionnels. Si, classiquement, il y a une présomption d'imputabilité c'est-à-dire que l'accident se déroule en temps et en lieu de travail sous la subordination de l'employeur, etc...l'employeur est considéré comme responsable et en contrepartie, il y a une indemnisation forfaitaire qui est versée au salarié. En ce qui concerne la preuve d'une altération mentale causée par le travail, cette présomption d'imputabilité ne joue pas forcément. Actuellement, le juge veille à ce qu'il y ait au moins un certificat médical délivré pour que la tentative de suicide, par exemple, soit qualifiée d'accident du travail. Mais il n'y a pas besoin de définir la dépression, la tentative de suicide ou tout autre risque psychosocial. On n'arrivera jamais à se mettre d'accord sur une définition précise de ces risques et qu'il faut s'appuyer que les dispositifs qui existent actuellement quitte à les aménager.

Le juge français est d'ailleurs allé très loin en matière d'indemnisation et versement de dommages et intérêts, récemment, au mois de mai 2010, la Cour de cassation a en effet reconnu par exemple le préjudice d'anxiété ».

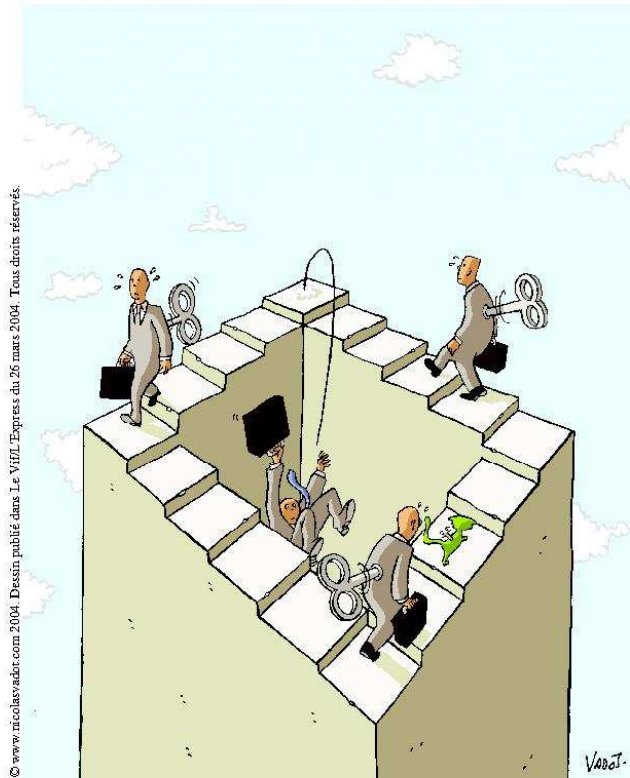
JOURNÉES D'ÉTUDES INTERNATIONALES

SOUTENUES PAR LE PPF DROIT COMPARÉ, UNIVERSITÉ MONTESQUIEU-BORDEAUX IV

COMPTRASEC

23 et 24 septembre 2010

Université Montesquieu - Bordeaux IV - Salle F. 132



Les pays de l'Europe du Sud face à la prévention des risques psychosociaux au travail

*Droit, politique de prévention, dialogue social
(Espagne, Grèce, Italie, Portugal)*

Infos : comptrasec@u-bordeaux4.fr

COMPTRASEC - UMR 5114

CNRS - Université Montesquieu - Bordeaux IV



Journées d'études internationales

Jeudi 23 septembre 2010

14h00 Accueil des participants

14h15 Ouverture des travaux par Philippe Auvergnon,
Directeur du COMPTRASEC UMR CNRS 5114

14h25-14h45 Le droit du travail français à l'épreuve des
risques psychosociaux,
Loïc Lerouge, Chargé de recherche CNRS, COMPTRASEC
UMR CNRS 5114

I – Risques psychosociaux et droit du travail

- **Président** : Sébastien Toumaux, COMPTRASEC UMR
CNRS 5114, Université Montesquieu-Bordeaux IV

14h45-15h15

- **Espagne**, Cristóbal Molina Navarrete, professeur de droit
du travail et de la Sécurité sociale, Université de Jaén

15h15-15h45

- **Grèce**, Ellie Varchalama, département juridique de la
Confédération Générale du Travail Grecque (GSEE)

15h45-16h15

- Discussion

16h15-16h45

- Pause café

16h45-17h15

- **Italie**, Laura Calafà, professeur de droit du travail, Uni-
versité de Vérone

17h15-17h45

- **Italie**, Sergio Iavicoli, Institut national de prévention des
risques professionnels (ISPESL-INAIL)

17h45-18h15

- Discussion

Vendredi 24 septembre 2010

8h45 Accueil des participants

- **II – Les risques psychosociaux appréhendés par les
organismes de prévention des risques
professionnels**

- **Président** : Alexandre Charbonneau, COMPTRASEC
UMR CNRS 5114, Université Bordeaux I

9h00-9h30

- **Portugal**, Manuel Joaquim Roxo, Ministère du travail et
de la solidarité sociale

9h30-10h00

- **Espagne**, Sofia Vega Martínez, Institut National de
Sécurité et d'Hygiène au Travail (INSHT)

10h00-10h30

- Discussion

10h30-11h00

- Pause café

11h10-11h30

- **Grèce**, Alexander-Stamatios Antoniou, Kyriaki
Theodosi-Polymeri, Université d'Athènes

11h30-12h00

- **Portugal**, Manuel Joaquim Roxo, Ministère du travail et
de la solidarité sociale

12h00-12h30

- Discussion

13h00

- Déjeuner à La Passerelle

Vendredi 24 septembre 2010

14h30 Reprise

III – Les risques psychosociaux appréhendés par les partenaires sociaux

Présidente : Sandrine Laviolette, COMPTRASEC UMR
CNRS 5114, Université Montesquieu Bordeaux IV

14h30 - 15h00

- **Espagne**, Cristóbal Molina Navarrete, professeur de droit
du travail et de la Sécurité sociale, Université de Jaén,
Observatoire des risques psychosociaux de l'UGT-CBC

15h00-15h30

- **Grèce**, Ellie Varchalama, département juridique de la
Confédération Générale du Travail Grecque (GSEE)

15h30-16h00

- Discussion

16h00-16h30

- Pause café

16h30-17h00

- **Italie**, Daniele Di Nunzio, Institut de Recherche
Economique et Sociale (IRES)

17h00-17h30

- **Portugal**, José Cordeiro, responsable du Département
Sécurité et Santé au Lieu de Travail de l'UGT

17h30-18h00

- Discussion

18h00

- **Clôture des travaux** par Loïc Lerouge, responsable du
programme de recherche « Approche juridique comparée
des risques psychosociaux au travail. Démarche française
et systèmes étrangers »