

Extension de l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail

Le 08 juin 2009

Toutes les entreprises sont désormais soumises à l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail. L'identification, la prévention ainsi que la réduction ou l'élimination de ce stress appartiennent au chef d'entreprise.

Le 2 juillet 2008, les partenaires sociaux signaient l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail qui transposait en droit français l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004. A défaut d'extension, l'accord n'était pour l'heure applicable qu'aux seules entreprises adhérentes aux fédérations patronales signataires, à savoir, le Medef, la CGPME et l'UPA. Un arrêté du 23 avril 2009, publié au Journal officiel du 6 mai, vient d'étendre l'accord, le rendant obligatoire à l'ensemble des entreprises, adhérentes ou non, relevant du commerce, de l'industrie, des services et de l'artisanat. L'occasion de faire le point sur ses principales dispositions et les obligations qui en découlent pour les entreprises.

Définir le stress

Selon l'accord, un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

Toutefois, l'accord met en garde : toute situation de stress au travail n'est pas nécessairement liée au travail. Celui-ci peut avoir une origine extérieure. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires.

Identifier le stress

S'il n'existe pas de liste exhaustive des indicateurs potentiels de stress, un certain nombre d'indicateurs peut révéler la présence de stress dans l'entreprise justifiant la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène. Par exemple, un niveau élevé d'absentéisme, notamment de courte durée, ou de rotation du personnel, en particulier fondée sur des démissions, des conflits personnels ou des plaintes fréquents de la part des travailleurs, un taux de fréquence des accidents du travail élevé, des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres, une augmentation significative des visites spontanées au service médical, sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail.

Après avoir identifié un problème de cet ordre dans son entreprise, l'employeur doit en analyser les facteurs, tels que l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, dépassement excessifs et systématiques d'horaires, charge de travail manifestement excessive...), les conditions et l'environnement de travail (exposition à un environnement agressif, à un comportement abusif, au bruit, à une promiscuité trop importante, à la chaleur, à des substances dangereuses...), la communication (perspectives d'emploi, changement à venir, mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise...) et les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien...).

Prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress au travail

Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire. Et, sur ce point, l'article 4 de l'accord est parfaitement clair : « la responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur ». Celui-ci doit associer les institutions représentatives du personnel ou, à défaut, les salariés eux-mêmes, à la mise en oeuvre de ces mesures.

Les mesures peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles peuvent prendre la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique intégrée qui implique des actions de prévention et des actions correctives. A ce titre, l'accord réaffirme le rôle pivot du médecin du travail soumis au secret médical, ce qui garantit au travailleur de préserver son anonymat.

L'accord prévoit également que l'entreprise qui ne dispose pas de l'expertise requise peut faire appel à une expertise externe, sans obérer le rôle du CHSCT.

Source : Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail étendu par arrêté du 23 avril 2009, JO 6 mai