

Quelle articulation entre risques psychosociaux et obligation de sécurité de l'employeur ?

Réponse courte

Les **risques psychosociaux (RPS)** relèvent pleinement de l'**obligation de sécurité** de l'employeur : il doit les identifier, les évaluer et les prévenir au même titre que les autres risques professionnels, indépendamment de la survenance d'un dommage. L'obligation naît de l'exposition au risque, non de sa réalisation.

Cette obligation est **renforcée** : en cas de préjudice lié à un RPS, la responsabilité de l'employeur peut être engagée, **sauf s'il prouve** la mise en œuvre effective de toutes les mesures de prévention appropriées. Elle suppose une évaluation régulière des RPS, la consultation de la délégation du personnel, la traçabilité des actions et une réaction rapide aux signalements. L'absence de mesures concrètes et documentées expose à des sanctions civiles et pénales.

Définition

Les **risques psychosociaux (RPS)** regroupent les risques pour la santé mentale, physique ou sociale des salariés, liés à l'organisation du travail, aux relations professionnelles ou au contenu des missions : stress, harcèlement moral ou sexuel, surcharge, manque d'autonomie, insécurité de l'emploi, conflits.

L'**obligation de sécurité** impose à l'employeur de garantir la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects du travail. Elle s'étend expressément aux RPS, considérés comme des risques professionnels à part entière.

Conditions d'exercice

L'obligation joue en amont du dommage et se caractérise par un renversement de la preuve.

Élément	Détail
Fondement	Obligation de sécurité et de santé (art. L.312-1), indépendante de tout dommage
Évaluation	Identification, évaluation et prévention obligatoires des RPS (art. L.312-5)
Portée de la responsabilité	Engagée en cas de préjudice lié à un RPS
Exonération	Possible si l'employeur prouve avoir pris toutes les mesures de prévention appropriées

Modalités pratiques

La prévention se traduit par une évaluation à jour et des mesures graduées, consultation à l'appui.

Aspect	Détail
Évaluation	RPS intégrés à l'évaluation des risques (art. L.312-5), actualisée à chaque changement ou signalement
Mesures	Formation, dispositifs d'écoute, adaptation de l'organisation, prévention du harcèlement
Consultation	Information et consultation de la délégation du personnel (art. L.414-3)
Réaction	Enquête interne, mesures conservatoires et protection en cas de signalement

Pratiques et recommandations

La nuance juridique a une conséquence très concrète : l'obligation de l'employeur n'est pas de garantir qu'aucun salarié ne connaîtra jamais de RPS — ce serait hors de sa portée — mais de prouver qu'il a fait **tout ce qui était nécessaire** pour les prévenir. Autrement dit, la responsabilité se joue moins sur le résultat que sur la **diligence démontrée**. Ce qui protège n'est donc pas la chance, mais le dossier.

D'où la même discipline que pour toute obligation renforcée : évaluer et réévaluer, consulter et le tracer, réagir vite aux signaux et en conserver la preuve. Un employeur qui peut produire une évaluation vivante, des consultations datées et des suites données aux alertes renverse la présomption ; celui qui n'a que des intentions se retrouve, faute de preuve, présumé fautif.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur
Art. L.312-5	Obligation de disposer d'une évaluation des risques documentée
Art. L.246-1 et suivants	Prévention et répression du harcèlement moral
Art. L.245-1 et suivants	Prévention et répression du harcèlement sexuel
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel

L'absence de mesures concrètes, documentées et traçables de prévention des RPS expose l'employeur à une responsabilité civile et pénale, même sans faute intentionnelle ni dommage avéré. La consultation régulière des représentants du personnel est une garantie essentielle de conformité.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.