

Existe-t-il un soutien spécifique aux TPE pour la prévention des RPS ?

Réponse courte

Non, il n'existe ni régime allégé ni **aide financière fléchée RPS** pour les très petites entreprises : les obligations de sécurité s'appliquent dès le premier salarié — obligation générale (art. [L.312-1](#)), **évaluation des risques** documentée incluant les RPS (art. [L.312-5](#)), information et formation (art. [L.312-6](#) et [L.312-8](#)) — sans seuil d'effectif.

Les TPE disposent en revanche d'appuis mutualisés. Le principal est le **service de santé au travail** : l'entreprise qui n'a pas à organiser son propre service s'affilie à un service interentreprises ou multisectoriel (art. [L.322-1](#)), dont le médecin du travail conseille gratuitement sur les situations individuelles et l'adaptation des postes (art. [L.322-2](#)). S'y ajoutent les outils publics : documentation et questions-réponses de l'**ITM**, démarches de prévention promues par l'**Association d'assurance accident** (AAA), dont le label « Sécher a Gesond mat System ».

La proportionnalité joue naturellement : dans une structure de quelques salariés, l'évaluation des RPS tient en quelques pages — mais elle doit exister et être à jour.

Définition

Une **TPE** occupe moins de 10 salariés (définition européenne usuelle, chiffre d'affaires ou bilan n'excédant pas 2 millions d'euros). En matière de **RPS**, sa situation est paradoxale : les facteurs de risque y sont amplifiés — proximité quotidienne, absence de mobilité interne, dépendance à une personne clé — tandis que les relais structurés font défaut : pas de délégation du personnel en dessous de 15 salariés (art. [L.411-1](#)), pas de service RH dédié.

Conditions d'exercice

Les obligations sont identiques à celles des grandes entreprises ; seuls les relais diffèrent.

Aspect	Situation de la TPE
Obligations de sécurité	Intégrales dès le premier salarié : évaluation des risques, prévention, information, formation (art. L.312-1 à L.312-8)
Salarié désigné	Désignation obligatoire pour les activités de protection et de prévention ; dans les petites structures, l'employeur peut assumer lui-même cette fonction s'il a les capacités nécessaires (art. L.312-3)
Représentation du personnel	Pas de délégation en dessous de 15 salariés (art. L.411-1) : le dialogue sur les RPS se fait en direct avec les salariés
Santé au travail	Affiliation à un service interentreprises ou multisectoriel (art. L.322-1) ; mêmes examens médicaux que partout (embauche, reprise — art. L.326-1 et L.326-6)

Modalités pratiques

Les appuis existants sont mutualisés ou gratuits, à défaut d'être spécifiques.

Ressource	Apport pour la TPE
Service de santé au travail	Conseil du médecin du travail sur les situations individuelles, visites, recommandations d'aménagement (art. L.322-2)
ITM	Documentation, questions-réponses en ligne et helpdesk sur les obligations santé-sécurité
AAA	Démarches et outils de prévention, label « Sécher a Gesond mat System » valorisant un système de gestion de la sécurité
Chambres professionnelles	Accompagnement de proximité (Chambre des Métiers, Chambre de Commerce) sur les obligations de l'employeur
Évaluation proportionnée	Trame simple : facteurs de charge, relations, conciliation ; mise à jour à chaque changement notable

Pratiques et recommandations

Dans une TPE, le premier facteur de RPS est souvent le dirigeant lui-même — son mode de management, sa disponibilité, sa propre surcharge. L'auto-évaluation honnête de ce facteur, éventuellement avec l'appui du médecin du travail, vaut tous les questionnaires : rien ne dégrade plus vite le climat d'une équipe de cinq personnes qu'un patron épuisé.

Utiliser le médecin du travail comme conseil, pas seulement pour les visites obligatoires : l'affiliation couvre le conseil sur l'organisation du travail, et c'est souvent le seul regard extérieur qualifié dont dispose une TPE sur ses risques psychosociaux.

L'absence de délégation ne dispense pas du dialogue : un point d'équipe trimestriel dédié aux conditions de travail, consigné en quelques lignes datées, remplit deux fonctions — détecter tôt les tensions et constituer la preuve de diligence que l'ITM ou un juge chercheront.

Attention à l'angle mort du conflit en très petit effectif : sans mobilité interne possible, un conflit entre deux personnes sur cinq n'a pas de solution organisationnelle simple. Agir dès les premiers signes — médiation externe précoce, ajustement des rôles — car la TPE n'a pas le luxe d'attendre qu'un conflit pourrisse.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> à <u>L.312-8</u>	Obligations de sécurité, d'évaluation, d'information et de formation, sans seuil d'effectif
Art. <u>L.312-3</u>	Salarié désigné ; possibilité pour l'employeur d'assumer la fonction dans les petites structures
Art. <u>L.411-1</u>	Délégation du personnel obligatoire à partir de 15 salariés seulement
Art. <u>L.322-1</u> et <u>L.322-2</u>	Organisation des services de santé au travail et missions de conseil
Art. <u>L.326-1</u> et <u>L.326-6</u>	Examens médicaux d'embauche et de reprise, applicables à toute entreprise

L'absence de dispositif dédié ne joue pas en défaveur des TPE devant le juge : l'obligation de sécurité s'apprécie au regard des moyens de l'entreprise, mais elle ne disparaît jamais. Une évaluation des risques simple, datée et suivie suffit — son absence, elle, est indéfendable.

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.