

**RISQUES PSYCHOSOCIAUX**  
**ACTEURS ET DOMAINES D'INTERVENTION**

**LE SALARIE**

<b>AU SEIN DE L'ENTREPRISE</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Prend soin de sa santé et de sa sécurité	Respect des consignes de sécurité et du règlement	Art. L. 4122-1 du CdT	
Droit d'alerte et de retrait	Informe par tout moyen l'employeur	Art. L 4131-1 du CdT Art. L. 4132-1 du CdT Art. L 4131-4 du CdT	Pour une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle entraîne " un danger grave et imminent ". Ce retrait ne doit pas créer de danger pour autrui (art. L. 4132-1 du CdT). La faute inexcusable de l'employeur (art. L. 452-1 du CSS) est de droit si un AT survient alors que l'employeur a été averti du risque (art. L. 4131-4 du CdT).
Victime de RPS	Au sein de l'entreprise : informe manager/ employeur / IRP		Dans ces situations, les écrits permettent de garder une trace pour une éventuelle action en justice.
	Informe l'inspecteur du travail : contact téléphonique, courrier ou RV		L'inspecteur du travail peut mener une enquête (art. L. 8313-4 CdT).
Demande de médiation en cas de situation de harcèlement moral	Mise en œuvre d'une procédure de médiation	Art. L. 1152-6 du CdT	Le choix du médiateur est fait en accord par les parties.

## LE SALARIE (SUITE)

AU SEIN DE L'ENTREPRISE (SUITE)			
Déclaration d'un AT pour survenue d'un état aigu suite à RPS (crise anxieuse / crise de pleurs / violences / etc...)	Déclaration d'accident du travail auprès de l'employeur Exemple de la dénomination : "Etat anxieux ou anxio-dépressif aigu avec crise de larmes"	Art. L. 411-1 du CSS	A noter que dorénavant l'employeur peut d'emblée émettre des réserves quant au lieu et aux circonstances de l'accident. A noter que si l'employeur avait été averti des risques par le salarié ou les IRP, la faute inexcusable est de droit (art L. 4131-4 du CdT).
Recueil de témoignages et documents	Contact avec les autres salariés Impression de mails Courriers et réponse de l'employeur		Il est important, surtout en cas de harcèlement moral et sexuel, de pouvoir apporter des éléments et des faits avérés sur lesquels l'employeur aura à expliquer qu'ils ne relèvent pas d'une discrimination ou d'un harcèlement moral (art. L. 1154-1 et jurisprudence). Les témoignages et attestations doivent respecter les stipulations de l'art. 202 du CPC (modèle le formulaire Cerfa n° 11527*02). Cela peut être fait sur papier libre.
Départ de l'entreprise	Négociation pour transaction / Rupture conventionnelle / Prise d'acte de la rupture / Inaptitude médicale / Démission		La démission devrait être le choix ultime car elle apparaît comme pénalisant encore plus le salarié déjà victime de RPS. En effet, il n'a pas droit aux indemnités de licenciement et ne peut bénéficier du chômage. Et cela peut rendre difficile une procédure devant le Conseil de prud'hommes.

## LE SALARIE (SUITE)

AUPRES DES MEDECINS			
MEDECIN DU TRAVAIL			
ROLE / ACTION	MOYENS	TEXTES DE REFERENCE	INTERET / REMARQUES
Demande visite auprès du médecin du travail (MdT)	Visite à la demande du salarié que l'employeur ne peut refuser	Art. R.4624-18 du CdT	Grande importance de faire noter les faits dans le dossier médical de santé au travail. En cas de procédure judiciaire, une copie de ce dossier pourra être demandée au titre de la loi du 4 mars 2002 (art. L. 1111-7 du CSP). L'examen par le MdT peut permettre une inaptitude temporaire pour protéger le salarié. Voire acter une inaptitude définitive au poste de travail qui permet la sortie de l'entreprise (avec indemnités de licenciement et chômage). Le MdT peut aussi intervenir auprès du médecin conseil pour obtenir un délai avant interruption des IJ.
	Demande aménagement de poste / Mutation	Art. L. 4624-1 du CdT	Faculté pour le médecin du travail de demander un aménagement de poste, une mutation justifiée par l'état de santé.
	Demande d'intervention auprès de l'employeur	Art. R. 4623-1 du CdT	Le MdT peut prendre contact avec l'employeur et/ou faire un courrier avec éventuelle copie au secrétaire du CHS-CT et à l'IT.

## LE SALARIE (SUITE)

MEDECIN DU TRAVAIL (suite)			
Demande visite de pré-reprise au médecin du travail	Contact avec le secrétariat du médecin du travail	Art. R. 4624-23 du CdT	Cette visite peut aussi être demandée par le médecin traitant et le médecin conseil. Elle peut permettre de prendre toutes dispositions pour un retour sans danger dans l'entreprise et un aménagement de poste.
Demande de visite de reprise	Faite à l'employeur Contact direct avec le secrétariat du médecin du travail et information de l'employeur par LRAR	Art. R. 4624-21 et R. 4624-22 du CdT	La demande de visite de reprise faite directement par le salarié n'est juridiquement valable que si l'employeur en est informé (jurisprudence). La demande directe par le salarié permet d'éviter tout contact avec l'employeur, utile dans certains cas de souffrance au travail. Le refus par l'employeur d'organiser la visite de reprise équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse (jurisprudence).
Contestation de l'avis du médecin du travail	Saisine de l'inspection du travail	Art. L. 4624-1 du CdT	Cet article du Code du travail permet de contester l'avis du MdT en termes de contenu et de validité de l'avis.

## LE SALARIE (SUITE)

<b>MEDECIN TRAITANT OU PSYCHIATRE</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Consultation médecin	Demande arrêt maladie Demande certificat médical Demande courrier pour le médecin du travail Intervention auprès du médecin conseil si interruption IJ ou expertise AT		Intérêt sur le formulaire d'arrêt maladie d'indiquer un éventuel lien avec le travail. Attestation sur le lien entre la pathologie et le travail.
Consultation médecin	Demande de reconnaissance de maladie professionnelle  Déclaration de MCP	Art. L. 461-1 du CSS  Art. L. 461-6 du CSS	Il n'existe pas de tableau de maladie professionnelle pour les RPS. Néanmoins, il est possible au titre de l'art. L. 451-1 s'il y a une IPP d'au moins 25% de faire reconnaître la MP par le CRRMP.  La déclaration de MCP faite à l'IT ou la caisse d'assurance maladie attire l'attention sur ce qui se passe dans l'entreprise.
<b>MEDECIN CONSEIL</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Convocation ou RV médecin conseil	Convocation pour arrêt des IJ Demande mise en invalidité Fixation d'un taux IPP		Intérêt d'un suivi par le médecin traitant ou un spécialiste susceptible d'intervenir auprès du médecin conseil pour défendre les intérêts du salarié.

## LE SALARIE (SUITE)

<b>ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Contestation décision du médecin conseil	Expertise médicale préalable Saisine du TASS/TCI	Art. L. 141-1 et R. 141-1 du CSS Art. R. 142-12 CSS	Défense des intérêts du salarié pour la reconnaissance d'un AT ou la fixation d'un taux d'IPP.
Saisine du CRRMP	Saisine par le salarié ou par la caisse primaire d'assurance maladie	Art. L. 461-1 et D. 461-30 du CSS	Reconnaissance en maladie professionnelle d'une altération de l'état de santé. Dans le cas de troubles psychiques ne figurant pas dans les tableaux de maladies professionnelles, ce sera au titre de l'alinéa 4 de l'article L. 461-1, ce qui nécessitera d'une part une IPP au moins égale à 25% et d'autre part de prouver le lien entre la pathologie et le travail (dans ce cadre, il n'y a pas de présomption d'imputabilité).
<b>ACTION JUDICIAIRE OU DEVANT LES INSTANCES DE LA SS</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Action en justice	Plainte à la police ou main courante Courrier au procureur de la République		Permet de laisser une trace d'évènements.
Conseil de prud'hommes	Saisine du CPH par courrier libre ou formulaire		Un formulaire est accessible sur Internet ( <a href="http://juristprudence.online.fr/formulaires.html">http://juristprudence.online.fr/formulaires.html</a> ).
Recours à la CRA	Permet de régler dans certains cas un désaccord avant saisine du TASS ou du TCI		Se fait par courrier.

## LE SALARIE (SUITE)

ACTION JUDICIAIRE OU DEVANT LES INSTANCES DE LA SS			
ROLE / ACTION	MOYENS	TEXTES DE REFERENCE	INTERET / REMARQUES
Action devant le TASS	Saisine du TASS pour non reconnaissance AT ou faute inexcusable de l'employeur	Faute inexcusable : art. L. 452-1 et L. 452-4 du CSS	
Action devant le TCI	Saisine du TCI		Le TCI est le tribunal compétent pour juger les contentieux sur l'IPP.

## ENTREPRISE

DIRECTION ENTREPRISE			
ROLE / ACTION	MOYENS	TEXTES DE REFERENCE	INTERET / REMARQUES
Pouvoir de direction	Mise en place de l'organisation du travail et choix des process		
Pouvoir disciplinaire	Règlement intérieur Sanctions en cas de comportements répréhensibles	Art L. 1311-2 et L. 1321-2 du CdT (2° alinéa) Art. L. 1152-5 et L. 1153-6 (harcèlement moral et sexuel)	Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions du CdT concernant les harcèlements moral et sexuel (art. L. 1321-2 du CdT, 2° alinéa).
Evaluation des risques	Les risques doivent être consignés dans le document unique (DU) d'évaluation des risques	Art. R. 4121-1 du CdT	L'évaluation des risques est sous la responsabilité de l'employeur qui doit rédiger et mettre à jour régulièrement le DU et surtout mettre en œuvre les mesures de prévention qui y figurent.
Préservation de la santé des salariés (obligation de sécurité de résultat)	Mise en œuvre d'une politique de prévention	Obligation de sécurité de résultat Art. L. 4121-1 du CdT Jurisprudences amiante de février 2002	Art. L.4121-1 : " L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité <b>et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.</b> "

## ENTREPRISE (SUITE)

<b>DIRECTION ENTREPRISE</b>			
Politique de prévention		Art. L. 1152-4 du CdT et L. 1153-5 du CdT	
Accord sur le stress pour les entreprises de plus de 1000 salariés	Négociation avec les partenaires sociaux	ANI sur le stress Plan d'urgence pour le stress du 29 octobre 2009	Le plan d'urgence sur le stress présenté devant le Coct : il s'agit d'une incitation à négocier un accord dans les entreprises de plus de 1000 salariés.
<b>RESSOURCES HUMAINES</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Politique sociale de l'entreprise	Mise en œuvre d'une politique de suivi des risques et de prévention.		
Suivi des conditions de travail	Mise en place des indicateurs nécessaires et alerte	Art. L. 4121-1 et R. 4121-1 du CdT	Exemples d'indicateurs : absentéisme, turn-over, AT/MP, observatoire du stress, enquêtes auprès des salariés.
	Bilan social annuel pour les entreprises de plus de 300 salariés	Art. L. 2323-68 et R. 2323-17 du CdT	Ces bilans permettent d'apprécier la situation globale de l'entreprise et fournissent directement ou indirectement certaines informations. Le bilan social indique : le turn-over (1.4), l'absentéisme (point 1.8), les AT / MP (points 3.1 et 3.3), les inaptitudes (point 4.7) et fournit une information sur les différends juridiques (point 6.3).
	Rapport annuel pour les entreprises de moins de 300 salariés	Art. L. 2323-47 et R. 2323-8 du CdT	Fournit indirectement des informations sur le turn-over et l'absentéisme (raisons des contrats temporaires de remplacement II.2).



**ENTREPRISE (SUITE)**

<b>RESSOURCES HUMAINES (SUITE)</b>			
Evaluation des salariés	Entretiens d'évaluation		Les entretiens d'évaluation doivent reposer sur des critères objectifs et pertinents et le CHS-CT doit être consulté avant leur mise en place (jurisprudence).
Mise en œuvre du pouvoir disciplinaire	Procédures disciplinaires (sanctions, entretiens disciplinaires et préalables, procédure de licenciement)	Art. L. 1332-1 et suivants du CdT	
<b>MANAGEMENT</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Management de proximité	Mise en oeuvre des objectifs définis par la direction avec les moyens qui lui sont alloués		
Mise en œuvre directives direction et remontées résultats	Moyens humains et matériels mis à sa disposition		
Alerte	Remontée d'information vers la direction et saisine du médecin du travail		Le management de proximité devrait être à même de faire remonter l'information en cas de difficultés ressenties par les salariés.

## INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

<b>CHS-CT</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Protection de la santé des salariés	Réunions / Interpellation employeur / Saisine inspecteur du travail et justice / Expertise	Art. L. 4612-1 et suivants du CdT	Rôle d'alerte face à une dégradation des conditions de travail individuelle ou collective.
Mise en place et suivi d'indicateurs	Sollicitation de l'employeur pour assurer régulièrement ce suivi lors des réunions du CHS-CT (absentéisme, turn-over, retours du médecin du travail, enquêtes satisfaction salariés, observatoire du stress, etc...)	Art. L. 4612-1 et suivants du CdT	Permet de repérer un dysfonctionnement dans l'entreprise.
Suivi et contrôle document unique d'évaluation des risques (DU)	Inscription à l'ordre du jour d'une réunion du CHS-CT Interpellation employeur	Art. L. 4121-1 et R. 4121-1 du CdT	Permet de formaliser les risques psychosociaux présents dans l'entreprise en fonction de son activité (ex. : agressions clients) et d'indiquer les moyens mis en œuvre pour les prévenir. Met en cause la responsabilité de l'employeur en cas de survenue de problèmes (AT/MP) si cela n'est pas fait (faute inexcusable).

## INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (SUITE)

<b>CHS-CT (SUITE)</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Droit d'alerte	Information de l'employeur par écrit et enquête menée avec l'employeur	Art. L.4131-2 et L. 4132-2 à 4 du CdT	Ce droit d'alerte concerne un " danger grave et imminent " .
	Consignation de l'avis d'alerte du membre du CHS-CT dans un registre spécial Réunion dans les 24 du CHS-CT	Art. D. 4132-1 du CdT	
	Saisine de l'inspecteur du travail si divergence sur les mesures à prendre	Art. L. 4132-4 du CdT	
Aborder la question des RPS	Réunion CHS-CT / Demande réunion extraordinaire	Art. L. 4612-1 et suivants du CdT	
Enquête sur AT / MP / MCP	Action sur le terrain	Art. L. 4612-5 du CdT	Occasion de préconiser des mesures de prévention et d'alerter. Document Cerfa n° 61-2258 sur l'enquête du CHS-CT ( <a href="https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_12766.do">https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_12766.do</a> ).
Demande expertise	Inscription ordre du jour du CHS-CT / Vote / Choix et désignation expert	Art. L. 4614-12 et 13 du CdT	Bilan, diagnostic et préconisations de mesures d'action. Liste experts agréés CHS-CT sur le site de l'Inrs.
Avis sur remise au travail après AT / MP		Art. L. 4612-11 du CdT	

## INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (SUITE)

<b>CHS-CT (SUITE)</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Action en justice	Saisine du TGI (tribunal de grande instance) ou du juge des référés	Art. L. 4121-1 du CdT Jurisprudence (arrêts sur mise en place entretiens évaluation et organisation du travail)	Exemple du CHS-CT du groupe Mornay faisant interdire devant le juge des référés la mise en place d'entretiens d'évaluation tant que le CHS-CT ne serait pas consulté. Gain de cause en cassation (arrêt du 28 novembre 2007). Exemple du CHS-CT de la Snecma qui a fait annuler une réorganisation qui aurait risqué de mettre en danger des salariés et qui a eu gain de cause jusqu'en cassation (arrêt du 5 mars 2008).
Rapport annuel sur santé et prévention des risques	Mise à l'ordre du jour du CHS-CT	Art. L. 4612-16 du CdT	Permet de vérifier l'adéquation entre ce qui se passe réellement dans l'entreprise et les mesures de prévention prises.
<b>DELEGUE DU PERSONNEL</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Veiller sur les conditions de travail et le respect du CdT	Contact terrain avec les salariés / Permanences	Art. L. 2313-1 du CdT	Permet aussi de marquer la proximité du terrain des élus. Seule façon de savoir ce qui se passe dans l'entreprise.
Alerte en cas de difficultés	Questions DP Saisine CHS-CT	Art. L. 2313-1 du CdT	L'inscription en question DP permet de mettre rapidement l'employeur face à ses responsabilités et d'avoir une trace écrite par la réponse de sa position.
Conseiller / orienter le salarié vers un soutien / Soutien direct	Saisir le DS / médecin du travail / Assistante sociale		Le DP est a priori le représentant du personnel le plus proche du terrain à même d'assurer le contact avec les salariés et de leur apporter un soutien direct.

## INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (SUITE)

<b>DELEGUE DU PERSONNEL (SUITE)</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Accompagner le salarié pour une déclaration AT	Rôle d'information, présence physique et soutien moral	Art. L. 411-1 du CSS	Facilite au salarié la déclaration d'AT qui lui permet une meilleure protection sociale et fait prendre en charge par l'entreprise de plus de 20 salariés tout ou partie du coût des AT. Il est important de souligner que des états anxieux aigus avec crise de larmes peuvent être pris en charge au titre des AT. L'inspecteur du travail peut sanctionner un refus de remise de la déclaration d'AT prévue à l'art. L. 441-5 du CSS (art. L. 471-1 du CSS)
Saisine du CHS-CT	Courrier au secrétaire du CHS-CT	Art. L. 4612-13 du CdT	Permet de mettre sur la place publique les RPS. Indispensable de prévenir l'IT pour qu'il soit présent à la réunion du CHS-CT

## INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (SUITE)

<b>DELEGUE DU PERSONNEL (SUITE)</b>			
Demande enquête employeur et saisine Conseil prud'hommes	Courrier employeur et saisine du CPH directement au bureau de jugement.	Art. L. 2313-2 du CdT	Si un DP constate, qu'il existe une atteinte à la santé physique et mentale des salariés dans l'entreprise, il en saisit immédiatement l'employeur. qui procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.
Avis sur poste de reclassement après inaptitude AT/ MP	Consultation des DP par l'employeur	Art. L. 1226-10 du CdT	Peut permettre d'appuyer des mesures visant à préserver la santé d'un salarié.
<b>DELEGUE SYNDICAL</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Interface avec le syndicat	Peut faire appel aux ressources du syndicat pour une aide face aux RPS		Le syndicat peut faire appel à des personnes ressources susceptibles de partager leurs compétences.
Alerte	Courrier à l'employeur / IT		
Action information / mobilisation des salariés	Affichage / distribution de tracts syndicaux	Art. L. 2142-3 et L. 2142-4 du CdT	
Négociation au sein de l'entreprise	Propositions lors de la NAO ou accord stress ou seniors	Art. L. 2242-8 du CdT	

## INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (SUITE)

<b>COMITE D'ENTREPRISE</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Information / consultation du CE sur les conditions de travail	Avis du CE après avis du CHS-CT qui lui sont transmis Saisine du CHS-CT	Art. L.2323-7 du CdT Art. L. 2323-29 du CdT	Le CE pourrait faire examiner les risques de retentissement sur la santé des salariés lors des consultations suivantes : art. L. 2323-1, L. 2323-6, L. 2323-15, L. 2323-19 et L. 2323-27 du CdT
Surveillance du service de santé au travail et choix (si SST externe)	Mise à l'ordre du jour de réunions CE Mise en cause du médecin du travail s'il ne remplit pas sa mission	Art. D. 4622-6 du CdT Art. R. 4622-25 du CdT Art. R. 4622-31 du CdT	Il existe aussi la possibilité pour les IRP d'entreprises suivies par un SST, de faire remonter les difficultés vers la commission de contrôle du service via les OS qui les ont mandatées.
<b>ORGANISATION SYNDICALE (OS)</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Soutien à la section d'entreprise	Courriers de dénonciation à l'employeur Saisine justice en cas de : 1. Discrimination 2. harcèlement moral et sexuel	Art. L. 1134-2 du CdT Art. L. 1154-2 du CdT	Marque le soutien de l'OS à ses mandatés, élus et adhérents. Assume la défense, y compris devant les tribunaux, des principes de droit et de ses adhérents.
Aide technique	Présence de référents capables de mobiliser les ressources à même de répondre aux besoins au sein de l'entreprise		
Aide juridique	Recours à des défenseurs syndicaux, des avocats pour intervenir en justice		

## INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL (SUITE)

<b>ORGANISATION SYNDICALE (SUITE)</b>			
Négociations	Propositions allant dans le sens de la prise en compte des RPS lors des négociations interprofessionnelles ou de branche		
Action sur la commission de contrôle des SST	Mandatés de l'OS à la commission de contrôle		Via l'URI en contact avec la Direction régionale du travail, possibilité de faire intervenir le contrôle social exercé sur les SST par les mandatés des OS.

## SANTE AU TRAVAIL ET SERVICES SOCIAUX LIES A L'ENTREPRISE

<b>SERVICE DE SANTE AU TRAVAIL (SST)</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Prévention des risques professionnels	Enquêtes / Etudes	Art. L. 4622-4 du CdT	Le SST outre l'action du médecin du travail doit pouvoir faire intervenir des IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels). Dans le domaine des RPS : ergonomes, psychologues, sociologues ou psychosociologues du travail.
Agir pour la prévention des risques professionnels	Equipes pluridisciplinaires	Art. R. 4623-26 du CdT	Intervention du médecin du travail et d'IPRP pour établir un diagnostic et établir des préconisations.



**SANTE AU TRAVAIL ET SERVICES SOCIAUX LIES A L'ENTREPRISE (SUITE)**

<b>MEDECIN DU TRAVAIL</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Préservation de la santé des salariés	Activité en milieu de travail et visites médicales	Art. R. 4624-1 et 2 du CdT et art. R. 4624-10 à 23 du CdT	Mise en évidence des risques potentiels pour la santé.
Rôle d'alerte (y compris sous pression des IRP)	Courriers emp. ou IT / Intervention en CHS-CT / Rapport annuel	Art. R. 4623-1 du CdT	Le rôle d'alerte du médecin du travail est très important et en plein accord avec son rôle de conseiller de l'employeur dans le domaine de la santé.
Demande aménagement de poste et mutation	Fiche aptitude suite à examen médical	Art. L. 4624-1 et R. 4623-1 du CdT	Disposition qui peut être utilisée pour protéger un ou des salariés d'une situation délétère pour la santé.
Déclaration inaptitude temporaire ou définitive	Fiche aptitude suite à examen médical	Art. L. 4624-31	Utile pour mettre le salarié à l'abri d'une situation délétère.
Orientation du salarié vers une consultation spécialisée (pathologie professionnelle ou autre)	Courrier Contact téléphonique		Peut permettre un soutien "institutionnel" à une démarche vis-à-vis de l'employeur. Peut aussi permettre une prise en charge médicalisée du salarié.

**SANTE AU TRAVAIL ET SERVICES SOCIAUX LIES A L'ENTREPRISE**

<b>MEDECIN DU TRAVAIL (SUITE)</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Déclaration AT	Conseil au salarié de déclaration ou remise du document Cerfa de déclaration AT	Art. L. 411-1 du Code de la sécurité sociale (CSS)	Permet s'il y a une atteinte psychique qui s'est manifestée de façon aigüe de contourner l'absence de maladie professionnelle liée aux RPS. Meilleure prise en charge de l'arrêt maladie (IJ). Ouvre aussi la porte à une faute inexcusable de l'employeur.
Déclaration MCP	Courrier inspecteur du travail et CPAM Information de la Direction de l'entreprise, du Président et du secrétaire du CHS-CT	Art. L. 461-6 du CSS	Attire l'attention de l'inspection du travail sur une altération de la santé de salariés liée aux RPS actuellement non reconnus en MP.
Prise en charge salariés	Demande d'examen médical par le salarié ou visite de pré-reprise Suivi en contact avec le médecin traitant Mise en place de temps partiel thérapeutique	Art. L. 4624-18 et R.4624-23 du CdT	Assure une orientation médicale selon l'état de santé du salarié. Peut permettre d'alerter l'employeur ou les IRP sur un cas individuel.
Fourniture attestation	Certificat/attestation	Art. R. 4127-76 du CSP et 76 du Code de déontologie	Attestation faisant le lien entre la pathologie observée et le travail. Ceci pourra être utilisé en justice en cas de besoin.
<b>ASSISTANTE SOCIALE</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Accueil des salariés	Service social du travail Entretien avec le salarié	Art. L. 4631-1 du CdT	
Conseil en cas de difficultés et de choix à faire	Entretien avec le salarié	Art. L. 4631-2 du CdT	Par exemple, conseil pour choix entre mise en invalidité, longue maladie ou inaptitude en cas d'impossibilité de demeurer dans l'entreprise.

**SECURITE SOCIALE**

<b>CRAMIF</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Prévention des risques professionnels	Intervention de l'ingénieur conseil ou du contrôleur Information / formation en entreprise	Art. L. 421-1 du CSS	Les RPS figurant dans les priorités 2009-2012 des risques à prévenir, un grand effort de formation des personnels a été fait. L'intervenant de la branche AT / MP peut aussi proposer une méthodologie d'action. Il est aussi convié au CHS-CT.
Information / formation	Documentation et organisation de réunions de formation		En 2010, deux formations sont dispensées par la Cramif sur les risques psychosociaux pour les DP et les membres des CHS-CT (initiation et approfondissement). Voir sur le site : <a href="http://www.cramif.fr">www.cramif.fr</a>
Enquêtes sur conditions d'hygiène et de sécurité	Réalisée par ingénieur conseil ou contrôleur	Art. L. 422-3 du CSS	
Injonction	Courrier	Art. L. 422-4 du CSS	
Majoration des cotisations AT/MP			
<b>MEDECIN CONSEIL</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Contrôle des arrêts maladie	Interruption des indemnités journalières et éventuellement mise en invalidité	Art. L. 324-1 du CSS	
Décision de consolidation d'un AT et détermination du taux d'IPP si besoin			
Avis sur reprise en temps partiel thérapeutique	Arrêt maladie à temps partiel fait par le médecin traitant	Art. L. 433-1 du CSS	

## SECURITE SOCIALE (SUITE)

<b>MEDECIN CONSEIL (SUITE)</b>			
Avis sur demande de formation pendant l'arrêt suite à un AT	Demande du salarié	Art. L. 433-1 du CSS	
<b>COMMISSION REGIONALE DE RECONNAISSANCE DES MALADIES PROFESSIONNELLES (CRRMP)</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Statue sur le caractère professionnel d'une maladie	Saisine par la CPAM qui refuse la MP ou directement par le patient qui présente une IPP supérieure ou égale à 25%	Art. L. 461-1 et D. 461-30 du CSS	Dans le cadre des RPS, peut permettre une reconnaissance professionnelle de troubles physiques ou psychiques s'ils entraînent une incapacité permanente partielle de plus de 25%. En 2008, 44 cas de troubles psychiques ont été reconnus comme d'origine professionnelle par les CRRMP.
<b>COMMISSION DE RECOURS AMIABLE</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Recours de l'assuré contre une décision d'une CPAM (par exemple refus de reconnaissance d'un AT)	Saisine de la commission de recours amiable		Rappelons que des représentants des OS siègent au niveau des caisses d'assurance maladie.
<b>TRIBUNAL DU CONTENTIEUX TECHNIQUE</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Compétent sur le contentieux technique (invalidité, incapacité permanente et taux IPP)	Saisine du secrétariat du tribunal par déclaration, remise ou courrier	Art. L. 143-1 et R. 143-7 du CSS	La détermination du taux d'IPP correct peut être importante, par exemple pour permettre la saisine de la CRRMP.

## SECURITE SOCIALE (SUITE)

<b>ASSISTANTE SOCIALE*</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Conseil	Entretien avec le salarié Peut intervenir si l'assuré est arrêté depuis 3 mois sans contacts avec l'entreprise et le renseigner sur les démarches à faire, en particulier demande de visite de pré-reprise		Informe sur les différents dispositifs sociaux dont peut bénéficier le salarié.

\*Il est aussi possible de solliciter l'assistante sociale de la mairie.

## INTERVENTIONS EXTERIEURES

<b>INTERVENANT</b>			
<b>EXPERT</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Intervention en entreprise	A la demande du CHS-CT	Art. L. 4614-12 et 13 du CdT	Deux grands domaines d'intervention : appréciation du retentissement sur les conditions de travail et la santé des salariés d'une modification dans l'organisation ou la technologie et diagnostic et préconisations face à une situation générant des problèmes pour la santé des salariés. Liste des experts agréés CHS-CT sur le site de l'Inrs.
<b>RESEAU ANACT/ARACT</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Intervention dans le domaine des RPS	Accompagnement des entreprises (pour les PME pour lesquelles une intervention gratuite de 5 jours est possible)	Art. R. 4642-2 du CdT Programme d'activité du réseau Anact 2009/2012	Le réseau Anact propose un accompagnement pour l'inscription des RPS dans le DU et dans la prévention des RPS.

SANTE

<b>MEDECIN TRAITANT</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Prise en charge médicale	Consultation : Orientation vers spécialiste (psy.)		
Protection santé	Arrêt maladie		Il est intéressant que le lien entre la pathologie et le travail soit indiqué sur la feuille d'arrêt maladie. Un arrêt de travail de plus de 8 jours après AT ou de 21 jours de maladie (atteinte à la santé liée aux RPS sans AT par exemple) générera une visite médicale de reprise avec le médecin du travail (art. R. 4624-21 du CdT) qui sera une occasion de l'alerter, d'indiquer les raisons des difficultés dans le dossier médical et de déclencher une action de sa part.
Fourniture attestation	Certificat		Attestation faisant le lien entre la pathologie observée et le travail. Ceci pourra être utilisé en justice en cas de besoin.
Rédaction certificat médical initial (CMI) AT	Remplit le CMI au vu des documents fournis par l'employeur		Importance que figure le lien entre l'AT et le travail, surtout s'il s'agit d'atteintes psychiques (état anxiodépressif aigu). Permet une meilleure prise en charge des indemnités journalières et des soins qu'un arrêt maladie non professionnel.

**SANTE (SUITE)**

<b>MEDECIN TRAITANT (SUITE)</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Déclaration de maladie à caractère professionnel	Courrier/Certificat à la CPAM	Art. L. 461-6 du CSS	Attire l'attention de l'inspecteur du travail et/ou de la caisse sur la situation dans l'entreprise.
Contact avec le médecin du travail Demande de visite de pré-reprise	Courrier / Contact téléphonique		Peut intervenir envers le médecin du travail pour demander une adaptation de poste ou appuyer le salarié dans le lien entre travail et état de santé. Ceci enrichit le dossier du médecin du travail.
Intervention si besoin d'expertise dans le cadre d'une contestation de la décision du médecin conseil (par exemple en lien avec un AT)	Courrier et participation le jour de l'expertise	Art. L. 141-1 du CSS	
<b>PSYCHIATRE</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Prise en charge spécialisée	Consultation / Aide psychologique		Une prise en charge spécialisée peut avoir plus de poids vis-à-vis des instances de la SS que celle d'un généraliste. En particulier en cas de contestation d'un AT.
Fourniture attestation	Certificat		Attestation faisant le lien entre la pathologie observée et le travail. Ceci pourra être utilisé en justice en cas de besoin.

**SANTE (SUITE)**

<b>CONSULTATION DE PATHOLOGIE PROFESSIONNELLE</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Prise en charge	Consultation / Orientation vers spécialistes hospitaliers Sollicitée par le médecin traitant ou le médecin du travail	Convention avec la CRAM pour la pathologie professionnelle	Peut aider à faire passer certains messages selon les cas vis-à-vis de la Direction ou du médecin du travail. Voir pour l'IdF la liste des consultations sur le site de la Cramif.
<b>CONSULTATION " SOUFFRANCE AU TRAVAIL "</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Prise en charge	Prise en charge individuelle ou collective (pour certaines)		Intérêt de certaines d'entre elles assurant une prise en charge pluridisciplinaire de la souffrance au travail. D'autant plus intéressant qu'il y a une orientation vers la prise en charge collective de la souffrance au travail qui permet de sortir de l'individualisation de comprendre et d'agir sur les mécanismes délétères.
<b>PSYCHOLOGUE</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Soutien psychologique et compréhension événements	Consultation		Un psychologue du travail peut aider à analyser la problématique du travail qui a mené aux difficultés.



## ORGANES PUBLICS DE CONTROLE

<b>INSPECTION DU TRAVAIL</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Contrôle du respect de l'application des dispositions du CdT			Peut participer aux réunions du CHS-CT et y participera d'autant plus qu'il y aura été convié par les IRP.
Courriers rappels à l'ordre à l'employeur pour respect CdT			
Enquête	L'inspecteur du travail peut dans ce cadre entendre l'employeur et/ou auditionner des témoins au sein de l'entreprise	L. 8113-4 du CdT	S'il constate des infractions, l'inspecteur du travail peut ensuite dresser un PV.
Procès-verbaux	Transmission au procureur de la République	Art. L. 8113-7 du CdT Art. L. 4741-1 du CdT	
<b>INSPECTION DU TRAVAIL (SUITE)</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Décision autorisation licenciement salarié protégé		R. 2421-4 du CdT R. 2421-10 du CdT	
Décision contestation avis du médecin du travail	Le salarié saisit l'inspecteur du travail de la contestation	Art. L. 4624-1 du CdT	Cette procédure permet de contester un avis du médecin du travail en ce qui concerne les suites données aux mesures préconisées par l'employeur ou l'avis concernant l'aptitude.

## ORGANES PUBLICS DE CONTROLE (SUITE)

<b>INSPECTION DU TRAVAIL (SUITE)</b>			
Saisine justice	Rapport	Art. L. 4121-1 CdT Art. 40 CP (Code pénal) Art. 121-3 CP	L'inspecteur du travail, peut saisir la justice au titre de l'art. 40 du CP (dénonciation par un fonctionnaire d'un crime ou délit) ou de l'art. 121-3 ((mise en danger d'autrui par négligence ou non respect de règlements). C'est ce qui arrive à France télécom en 2010 à Paris et Besançon.
Constataction contravention		Art. L. 471-1 du CSS	L'inspecteur du travail est habilité à dresser contravention en cas de non remise par l'employeur de la feuille de déclaration AT prévue à l'art. L. 441-5 du CSS
<b>MEDECIN INSPECTEUR DU TRAVAIL</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Coopère avec l'inspection du travail dans le domaine de la santé au travail		Art. L. 8123-1 du CdT	
Consulté en cas de contestation dans le cadre de l'art. L. 4624-1	Donne son avis à l'inspecteur du travail Accès au dossier médical Rencontre le salarié, l'employeur et le médecin du travail	Art. L. 4624-1 du CdT	L'inspecteur du travail n'est pas tenu de suivre l'avis du médecin inspecteur régional lorsqu'il prend sa décision.
Contrôle du fonctionnement des SST		Art. D. 8123-3 du CdT	

## ORGANES PUBLICS DE CONTROLE (SUITE)

<b>DIRECTION REGIONALE DU TRAVAIL (DRT)</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Coordonne les organismes qui concourent à la prévention des risques professionnels au niveau régional	Veille à la mise en œuvre du contrôle social des SST	Art. R. 8122-1 du CdT	
<b>MINISTERE DU TRAVAIL</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Recours hiérarchique	LRAR pour recours contre une décision d'un inspecteur du travail	Art. L. 2422-1 et R. 2422-1 du CdT pour les salariés protégés	Invalidation d'une décision en défaveur du salarié.

## JUSTICE

<b>CONSEIL PRUD'HOMMES</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Compétent pour ce qui concerne les litiges liés au contrat de travail	Saisine directe par courrier ou formulaire		Peut être saisi pour une résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ou faire reconnaître le caractère sans cause réelle et sérieuse d'un licenciement ou même sa nullité (dans le cadre des articles L. 1132-1, L. 1152-3 et 1153-4).
<b>TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE (TGI)</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Tribunal compétent pour les actions du CHS-CT		Art. L. 211-3 du Code de l'organisation judiciaire Art. L. 4614-12 du CdT	

**JUSTICE (SUITE)**

<b>TRIBUNAL ADMINISTRATIF</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Recours d'une décision administrative (par exemple d'une décision de l'IT)	Courrier (délai de 2 mois après notification de la décision)	Art. L. 2422-1 pour les salariés protégés	
<b>TASS</b>			
<b>ROLE / ACTION</b>	<b>MOYENS</b>	<b>TEXTES DE REFERENCE</b>	<b>INTERET / REMARQUES</b>
Compétent dans le domaine de la reconnaissance d'un AT ou la faute inexcusable		Art. L. 142-4 à 7 du CSS	

## GLOSSAIRE

<b>ANACT</b> : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail	<b>DS</b> : délégué syndical
<b>ANI</b> : accord nationale interprofessionnel	<b>DU</b> : document unique
<b>AT</b> : accident du travail	<b>IJ</b> : indemnités journalières
<b>CdT</b> : Code du travail	<b>IPP</b> : incapacité permanente partielle
<b>CHS-CT</b> : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail	<b>IPRP</b> : intervenant en prévention des risques professionnels
<b>CP</b> : Code pénal	<b>INRS</b> : Institut national de recherche et de sécurité
<b>CPC</b> : Code de procédure civile	<b>IT</b> : inspecteur du travail
<b>CPH</b> : conseil de prud'hommes	<b>LRAR</b> : lettre recommandée avec accusé de réception
<b>CRAM</b> : Caisse régionale d'assurance maladie (devenue CARSAT)	<b>MCP</b> : maladie à caractère professionnel
<b>CRAMIF</b> : Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile de France	<b>IJ</b> : indemnités journalières
<b>CRRMP</b> : comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles	<b>RPS</b> risques psychosociaux
<b>CSP</b> : Code de la santé publique	<b>OS</b> : organisation syndicale
<b>CSS</b> : Code de la Sécurité sociale	<b>MP</b> : maladie professionnelle
<b>COCT</b> : Conseil d'orientation sur les conditions de travail (remplace le Conseil supérieur des risques professionnels)	<b>SST</b> : service de santé au travail
<b>DIRRECTE</b> : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (remplace la DRTEFP)	<b>TASS</b> : tribunal des affaires de Sécurité sociale
<b>DP</b> : délégué du personnel	<b>TCI</b> : tribunal du contentieux de l'incapacité
<b>DRTEFP</b> : Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (remplacée par la DIRRECTE)	<b>TGI</b> : tribunal de grande instance

**IPRP**