

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Direction régionale des  
entreprises, de la  
concurrence, de la  
consommation, du  
travail et de l'emploi de  
la région Bourgogne  
Franche-Comté

Unité Départementale du  
Jura

Unité de contrôle du  
Jura

## MISE EN DEMEURE DU DIRECCTE

### Risques psychosociaux

Réf. GA/CG/3 N° 21.2016

N° IDOINE : 2016-0211777-2

Le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Bourgogne et Franche Comté,

VU les articles L. 4721-1 2, L. 4721-2, et R. 4721-1 du code du travail,

VU les articles L. 4121-1 à L. 4121-5, R. 4121-1 et R. 4121-2 du code du travail,

VU le rapport de Madame l'inspectrice du travail de la 3<sup>ème</sup> section en date du 9 février 2016, constatant une situation dangereuse résultant du non-respect des dispositions des articles L. 4121-1 à L. 4121-5, R. 4121-1 et R. 4121-2 du code du travail dans l'établissement CLAIR JURA de la CROIX ROUGE FRANCAISE, situé, Route de Voiteur 39210 MONTAIN;

VU les pièces annexées à ce rapport ;

CONSIDERANT tout d'abord que le médecin du travail dans son courrier du 4 mars 2014, a alerté la directrice sur les troubles psychologiques liés au travail de certains salariés, et qu'il a le 25 juin 2015, fait une deuxième alerte sur des pathologies médicales préoccupantes en lien avec les risques psychosociaux, constatées chez plusieurs salariés,

CONSIDERANT que les délégués du personnel ont à plusieurs reprises courant 2014, lors des réunions mensuelles, alerté la directrice sur le mal être du personnel causé notamment par la charge de travail, puis en avril et juin 2015 qu'ils ont de nouveau alerté la directrice sur la persistance de l'épuisement physique et psychologique du personnel,

CONSIDERANT ensuite que l'inspectrice du travail a effectué un contrôle dans l'établissement le 29 avril 2014, a rencontré la directrice avec le médecin du travail de l'établissement pour l'alerter sur cette situation, puis a rappelé à l'employeur dans une lettre d'observation du 3 juin 2014 :

- la réglementation concernant la prévention des risques professionnels, notamment les articles L.4121-1 et suivants du code du travail et plus particulièrement l'obligation de sécurité de résultat concernant la santé physique et mentale des salariés,
- l'obligation de l'employeur d'évaluer les risques y compris les risques psychosociaux conformément à l'article L.4121-3 du code du travail et de mettre en œuvre les principes généraux de prévention définis à l'article L.4121-2, en supprimant ou réduisant les risques notamment psychosociaux, et en mettant en place un plan d'action,

- qu'il pouvait se faire aider dans sa démarche par le réseau ANACT/FACT, ou un consultant extérieur (agrégé CARSAT ou FACT), et qu'il devait en tout état de cause engager une démarche de prévention transparente en concertation avec les délégués du personnel,

CONSIDERANT en outre que suite à ces alertes en novembre 2014 et début 2015 le département Qualité de vie au travail de la Direction des Ressources Humaines de la CROIX ROUGE, a réalisé un état des lieux des conditions de travail en lien avec les risques psychosociaux, qu'il a constaté un absentéisme croissant depuis fin 2013 en maladie et en accident du travail, et qu'il a proposé des pistes d'actions pour améliorer les conditions de vie et le bien-être au travail, en s'attachant aux 6 dimensions des RPS : exigences du travail, exigence émotionnelles, autonomie, rapports sociaux et relations de travail, conflits de valeur, incertitudes socio-économiques,

CONSIDERANT qu'en septembre et octobre 2015, la directrice a mis en œuvre une réorganisation importante de l'établissement notamment des horaires et des tâches, sans que les délégués du personnel aient été consultés préalablement, et que cette réorganisation n'a été présentée au personnel que le 19 août 2015,

CONSIDERANT par ailleurs que si l'employeur a rédigé un plan d'action sur les risques psychosociaux :

- des actions du plan ont été suspendues (CODIR, réunions de service), ou abandonnées (analyse de la pratique avec un psychologue extérieur) ou ne sont pas opérationnelles (action concernant le travail isolé, fiches d'incidents),
- plusieurs échéances mentionnées dans le plan d'action RPS n'ont pas été tenues (organigramme, action pour gérer la charge de travail liée notamment aux absences...),
- en ce qui concerne la méthodologie, le personnel et les délégués du personnel n'ont pas été pleinement associés dans la conception et la réalisation de cette démarche,

CONSIDERANT qu'au dernier trimestre 2015, l'inspectrice du travail a été alertée par plusieurs salariés qui font état d'une grande souffrance psychologique et de pathologies lourdes en lien avec le travail, et que de nombreux salariés ont été en arrêt maladie ou accident du travail, courant décembre 2015,

CONSIDERANT que l'activité de l'établissement CLAIR JURA est la prise en charge et l'hébergement de personnes âgées dépendantes et que la charge mentale sur certains postes de travail, est importante compte tenu notamment :

- de l'activité de l'établissement,
- du turn-over des personnels particulièrement en CDD,
- des absences pas toujours remplacées de salariés en arrêt maladie ou accident du travail,
- des réorganisations passées et à venir, des changements fréquents concernant l'organisation du travail, les missions et les tâches confiées aux différents salariés,
- des méthodes de management mises en œuvre,

CONSIDERANT enfin que le document unique d'évaluation des risques professionnels :

- date de 2003 et qu'il n'a jamais été mis à jour,
- qu'il ne comprend aucune évaluation en ce qui concerne la fréquence et la gravité,
- qu'enfin l'état des lieux relatif aux risques psychosociaux réalisés fin 2014 et début 2015 par le département Qualité de vie au travail, n'a pas donné lieu à une réelle évaluation des risques psychosociaux et n'a pas été intégrée dans le document unique,

CONSIDERANT ainsi que si l'employeur a engagé une première démarche de prévention des risques psychosociaux en faisant réaliser en interne un premier état des lieux des conditions de travail en lien avec les risques psychosociaux, il n'a pas analysé si les réorganisations en cours dans l'établissement et si les méthodes de management mises en œuvre étaient de nature à préserver la santé mentale des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail,

CONSIDERANT qu'il résulte de l'ensemble des éléments qui précèdent, que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation d'évaluation des risques professionnels et de mise en œuvre des principes généraux de prévention, édictés aux articles L. 4121-1 à L. 4121-5 du code du travail, visant notamment la préservation de la santé mentale des salariés, par la mise en œuvre de mesures d'organisation appropriées et de moyens adaptés, en particulier :

- en évaluant les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, et notamment les risques psychosociaux,
- en planifiant la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral,

CONSIDERANT dès lors qu'une situation dangereuse perdure dans l'établissement.

En conséquence,

## DÉCIDE

### Article 1 :

Madame Stéphanie BRETAGNE, en sa qualité de directrice de l'établissement CROIX ROUGE FRANCAISE, est mise en demeure :

- d'une part, de procéder à une évaluation des risques portant sur l'ensemble des facteurs psychosociaux de risques susceptibles d'être à l'origine des constats effectués tels que :
- intensité du travail et temps de travail (dont la charge de travail, l'impact des nouvelles technologies, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle),
- exigences émotionnelles (dont relations avec le public),
- autonomie (dont possibilité d'anticiper),
- rapports sociaux au travail (dont relations interpersonnelles et management),
- conflits de valeurs, ou conflits éthiques (notamment lorsque le travail demandé heurte la conscience professionnelle, ou ne permet pas de faire un travail de qualité),
- insécurité sur la situation de travail (dont l'impact de la réorganisation, et des changements importants dans l'organisation du travail),
- l'aménagement des locaux, des postes de travail,

- d'autre part, d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action prenant en compte les résultats de l'évaluation et le respect des principes généraux de prévention conformément aux dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail,

Puis de mettre en œuvre des actions de prévention prenant en compte les résultats de l'évaluation et le respect des principes généraux de prévention conformément aux dispositions de l'article L. 4121-2 du code du travail,

**Article 2 :**

Le délai d'exécution de la présente décision est fixé à 3 mois à compter de la réception de la présente décision.

Fait à Lons Le Saunier, le 11 février 2016

Le Directeur Régional des Entreprises, de la  
Concurrence, de la Consommation, du Travail et  
de l'Emploi  
de Bourgogne et Franche Comté

Jean RIBELL



**Voie de recours :**

La présente décision peut faire l'objet d'un recours hiérarchique dans le délai de 2 mois auprès de Monsieur le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (39-43 Quai André Citroën – 75739 PARIS CEDEX). La décision contestée doit être jointe au recours.