

**Accord du 6 juin 2018 relatif à la prévention et à la gestion
des risques psychosociaux**

Entre les soussignés,

Les Avocats Employeurs de France (A.E.F),
représentées par *François TOULHÉ*

La Chambre Nationale des Avocats des Affaires (C.N.A.D.A),
représentée par *Jean FISSEL*

Le Centre National des Avocats Employeurs (C.N.A.E),
représenté par *Benoît DARRIGADE*

La Fédération Nationale des Unions des Jeunes Avocats (F.N.U.J.A),
représentée par *Catherine NODAT*

Le Syndicat des Avocats de France Employeurs (S.A.F.E),
représenté par *Guy DUPAIGNE*

Le Syndicat des Employeurs des Avocats Conseils d'Entreprises (S.E.A.C.E),
représenté par

L'union Professionnelle des Sociétés d'Avocats (U.P.S.A),
représentée par *Xavier TERRYN*

D'une part,

Et

La Fédération des Services, Branche de Professions Judiciaires (C.F.D.T),
représentée par *Lise VERDIER*

La Fédération des Employés et Cadres – Force Ouvrière (FEC-FO),
représentée par *C. SIMON*

La Fédération Commerce Services Forces de Ventes CFTC (CSFV-CFTC),
représentée par *Véronique JENNY*

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (U.N.S.A),
représentée par *Bruno QUERADA*

Le Syndicat National du Personnel d'Encadrement et Assimilés, des Avocats salariés, des Cabinets
d'Avocats, autres professions du droit et activités connexes (SPAAC CFE/ CGC),
représenté par, *Marie-France PAGO*

La Fédération Nationale CGT des Sociétés d'Études, de Conseil et de Prévention (C.G.T),
représentée par *LECHATNOEL*

D'autre part,

2. DEFINITION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La notion de bien-être au travail recouvre tout ce qui contribue à atteindre ou maintenir la santé au travail.

Si le travail est généralement source d'épanouissement, il peut être également source de dégradation de la santé, en fonction des conditions et l'environnement du travail.

La santé psychique et le bien-être au travail ne sont pas seulement une dynamique individuelle, mais ils se construisent aussi dans la relation aux autres : par la reconnaissance, la possibilité d'échanges et de coopération dans le travail, avec le soutien des collègues et de la hiérarchie.

Les risques psychosociaux sont la combinaison des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle.

Les risques psychosociaux (« RPS ») regroupent plusieurs risques professionnels qui mettent en jeu l'intégrité physique et/ou psychique des salariés ou des employeurs et peuvent altérer leur santé et la performance de l'organisation de la structure.

3. LES FACTEURS FAVORISANT L'APPARITION DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Les parties reconnaissent que chacun réagit de manière différente à des situations similaires, de même qu'il peut à différents moments de sa vie réagir différemment.

Malgré ces différences de perception, certains facteurs sont identifiés comme pouvant générer des risques psychosociaux :

- des facteurs liés au travail prescrit :

La charge de travail, le rendement, la masse d'informations à traiter, l'absence d'autonomie, le caractère monotone ou répétitif des tâches, un niveau d'exigences qualitatives disproportionné quant à la précision ou à la vigilance dans l'accomplissement des missions etc.

- des facteurs liés à l'organisation du travail :

L'absence de contrôle sur la répartition et la planification des tâches de l'entreprise, le caractère flou des missions confiées, les délais d'exécution des missions, etc.

- des facteurs liés aux relations de travail (au sein de la structure et dans le cadre des relations entretenues après les contacts extérieurs à la structure) ;
- des facteurs liés à l'évolution de l'activité de la structure.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

L'implication de l'encadrement, lorsqu'il existe au sein de la structure, est également primordiale : il sera un moteur des actions de la prévention.

Pour ce faire, il doit être sensibilisé aux risques psychosociaux, notamment via des actions de formation.

5.1.2. Salariés et instances représentatives du personnel

Chaque membre du personnel ainsi que les représentants des instances représentatives du personnel, quand elles existent, participent à la prévention des RPS. Cette prévention se réalise notamment en signalant avec discrétion et en respectant la dignité de chacun, toute situation dont ils auraient connaissance de façon à prévenir une difficulté potentielle.

5.1.3. Service de Santé au travail

Le médecin du travail et plus généralement le service de santé au travail jouent un rôle central dans la prévention des risques psychosociaux selon les dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail.

Par leur activité et leur expertise, ces services peuvent détecter des facteurs et des manifestations de risques psychosociaux.

Dans le cadre des rapports transmis à l'employeur, le médecin du travail communique ces informations tout en respectant le secret médical afin de permettre la mise en place, le cas échéant, de mesures de prévention ou de correction.

5.1.4. Inspection du travail

L'inspection du travail agit dans la mise en place de la prévention des risques psychosociaux, tant dans le cadre de ses missions de conseil à l'entreprise que de ses missions de contrôle du respect des règles applicables dans chaque entreprise.

5.1.5. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La formation est un moyen incontournable pour appréhender les risques psychosociaux, apprendre à prévenir et à aider les parties à mieux gérer toute situation de tension et/ ou de souffrance au travail.

Les partenaires sociaux au sein de la CPPNI déterminent cette politique de formation et la CPNEFP en arrête les actions prioritaires.

5.2. Sources d'informations pour la mise en place d'actions de prévention

L'obligation de sécurité de résultat porte sur un risque connu ou susceptible d'être connu.

C'est par un faisceau d'éléments que les risques peuvent être détectés.

Les indicateurs sont pour partie spécifiques à chaque structure. Toutefois, il peut être utile

impacts négatifs sur l'individu. Il s'agit d'intervenir sur les causes des risques psychosociaux.

Afin de cerner les causes des sources de risques naissant à l'occasion du travail, il est proposé d'informer les employeurs et de former les salariés, de constituer des groupes de réflexion, d'impliquer les services de santé au travail, de sensibiliser l'ensemble des salariés et de les écouter, et enfin de mettre en place des moyens de détection des risques.

- **Mise en place et suivi du document unique**

L'employeur met en place et assure le suivi du document unique. Ce document contient, d'une part, les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et d'autre part, s'il y a lieu, le plan de prévention.

Dans ce document unique doivent être intégrées des dispositions relatives aux risques psychosociaux, dont un exemple est annexé au présent accord.

- **Charte des bonnes pratiques**

Afin de promouvoir la prévention des risques psychosociaux, l'employeur peut mettre en place une charte de bonnes pratiques.

L'esprit de cette charte est de développer un comportement positif au sein de la structure afin de préserver et de permettre un climat de bien-être au travail.

Elle permettra de développer une harmonie entre les membres de la structure et une promotion de la profession.

Elle peut favoriser la relation avec les tiers et pourra être affichée à l'accueil de la structure pour informer et sensibiliser la clientèle sur l'engagement de la structure.

Un exemple de charte est annexé au présent accord.

- **Formation des salariés**

Des actions de sensibilisation et de formation seront déterminées par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Le contenu de ces formations sera orienté :

- d'une part, sur les définitions des notions et les enjeux juridiques de la santé au travail ?
- d'autre part, sur le rapport au travail du personnel, sur les relations entre salariés, sur l'organisation et les situations de travail ainsi que sur les bonnes pratiques à adopter pour éviter ou, à défaut, réduire tout risque psychosocial.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'cu', 'B', 'W', 'A', 'H', and 'N'.

et contraintes du travail en améliorant leurs stratégies d'adaptation aux sources de risques psychosociaux et de leur compréhension ou en renforçant notamment leur résistance au stress en soulageant les symptômes associés au stress.

La structure et les salariés agissent chacun à leur niveau sur les conséquences des risques psychosociaux pour apprendre à les « gérer ». La structure doit aider les salariés à comprendre les risques et leurs enjeux et les accompagner pour mieux faire face aux situations critiques.

5.3.3. « Réparer »

Les interventions au niveau tertiaire ont pour objet le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail et le suivi des salariés qui souffrent ou ont souffert de problèmes de stress, de harcèlement, de violence.

6. MESURES EN CAS DE REALISATION DU RISQUE

6.1. Actions du médecin du travail

Le médecin du travail recevra tout salarié qui le souhaite, et ce en plus des visites régulièrement organisées par le cabinet.

Lorsque le médecin du travail ou les services de santé au travail estiment qu'un salarié est en danger, ils sont tenus par un devoir d'alerte à l'égard de l'employeur.

6.2. Devoir de signalement en cas de harcèlement

Le salarié qui signale à la hiérarchie ou aux représentants du personnel une situation de harcèlement moral ou sexuel soit pour lui-même soit pour les autres, est protégé dans les situations visées aux articles L.1152-2 et L.1153-2 du code du travail.

6.3. Prise en compte des alertes individuelles des salariés

En cas d'alerte exprimée par le salarié, l'employeur doit mener une enquête pour apprécier le bien-fondé des faits allégués.

Il procède notamment :

- à l'audition individuelle des salariés concernés,
- à des échanges avec le médecin du travail,
- à la collecte de tout élément susceptible de confirmer la réalisation du risque invoqué,

Si les conclusions de l'enquête démontrent que le risque s'est effectivement réalisé, l'employeur prend les mesures nécessaires pour le faire cesser.

En cas de besoin, l'employeur peut proposer au(x) salarié(s) concernés le recours à une éventuelle médiation, qui ne sera mise en œuvre qu'en cas d'accord entre les parties.

hel

15 m
G
e
AFB

FF^{BS} LW

8. MESURES SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Pour l'application de l'article L 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur la prévention des risques psycho-sociaux dans la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L 2232-10-1, sous réserves des situations explicitement évoqués dans l'accord. En effet, celui-ci doit s'appliquer quel que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composé presque exclusivement d'entreprise de moins de 50 salariés.

9. CONCLUSION. – DUREE. – DEPOT DE L'ACCORD

9.1. Entrée en vigueur. – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à la date de publication de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux engageront une négociation de cet accord au cours de l'année qui en précédera l'expiration.

9.2. Révision

Chaque partie signataire peut à tout moment demander la révision pour tout ou partie du présent accord en envoyant cette demande au secrétariat de la CPPNI. Cette demande sera mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion utile.

Les dispositions du présent accord demeureront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions et seront maintenues dans l'hypothèse où les négociations d'un nouveau texte n'aboutiraient pas.

9.3. Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera notifié par le secrétariat de la commission mixte paritaire par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

A l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions des articles D. 3345-4 et D. 2231-2 du code du travail, sera adressé par le secrétariat de la branche en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, du commerce, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

EXEMPLE DE CHARTE DES BONNES PRATIQUES DE PREVENTION DES RPS

Nom du cabinet :

Préambule :

L'accord de branche en date du 6 juin 2018 a pour ambition de développer une politique de prévention active contre les risques professionnels clairement identifiés, dont les risques psychosociaux (RPS).

La présente charte des bonnes pratiques s'inscrit dans les démarches d'actions de prévention des risques psychosociaux dans les structures, conformément à l'article 5.3.1. de l'accord susvisé. Cette charte est un engagement volontaire du cabinet pour prévenir les risques psychosociaux, c'est-à-dire éliminer et à défaut réduire à la source les risques qui peuvent naître en son sein.

L'objectif de cette charte est de préserver ou d'instaurer un climat de bien-être au travail, et ainsi dynamiser le fonctionnement de la structure.

Bonne pratique n° 1

Mettre en place une politique et des mesures de prévention en impliquant, s'il y a lieu, l'ensemble des instances représentatives du personnel.

Bonne pratique n° 2

Favoriser le bien-être au travail (reconnaissance professionnelle, développement d'échanges et coopération dans le travail entre collègues avec le soutien de la hiérarchie).

Bonne pratique n° 3 :

Identifier et réduire les éventuelles sources de stress au sein de la structure (surcharge de travail, contraintes excessives de temps, environnement de travail, mauvaise communication, difficulté à trouver du sens au travail...).

Bonne pratique n° 4

Identifier et combattre les violences au travail tant physiques que psychiques, y compris celles exercées par des personnes extérieures à la structure.

Bonne pratique n° 5

Favoriser les actions de formation et de prévention à destination des salariés pour combattre le mal-être au travail et pour une meilleure maîtrise des tâches à réaliser.

Bonne pratique n° 6

Insérer dans le Document Unique (DU) les éléments d'analyse relatifs aux risques psychosociaux.

Nom du signataire :

Qualité du signataire :

Date :

Signature :



Exemple de dispositions relatives aux RPS pouvant être insérées dans le Document Unique

ECHELLE DE COTATION DES RISQUES

| | | | |
|-------------------|------------|-------------|--------------|
| Gravité | Bénin | Sérieux | Très sérieux |
| Fréquence | Rare | Occasionnel | Fréquent |
| Priorité d'action | Priorité 3 | Priorité 2 | Priorité 1 |

EXEMPLES

Unité de travail : Ensemble du personnel

| Situation dangereuse | Dommage potentiel | Gravité | Fréquence | Priorité | Mesures existantes | Propositions de prévention |
|---|----------------------------|---------|-----------|------------|--------------------|----------------------------|
| Risques psycho-sociaux / Charge mentale | | | | | | |
| Exigences du travail | Stress, tension, nervosité | Bénin | Fréquent | Priorité 3 | | |

Autres thèmes proposés :

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| Appréhension des urgences clients | | | | | | |
| Autonomie dans le travail | | | | | | |
| Charge de travail | | | | | | |
| Déficit de communication et de dialogue | | | | | | |
| Environnement de travail | | | | | | |

Handwritten initials: *cu*

Handwritten signature

Handwritten signature