

LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN ENTREPRISE

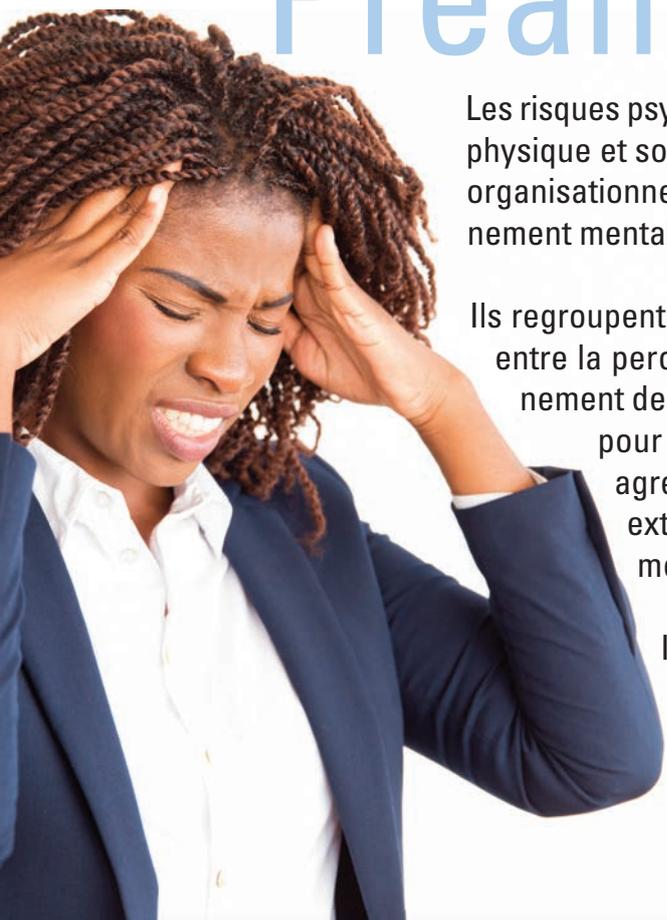
solitude désocialisation
troubles du sommeil insomnie
énervement désespoir déshumanisation
détresse fatigue surcharge de travail souffrance
anxiété stress dépression conflit
déprime burn-out frustration
frustration stress au travail
harcèlement bore-out
mal-être surmenage déconstruction
épuisement désintérêt
démotivation risques psychosociaux
perte de confiance

GUIDE PRATIQUE

POUR LES SALARIÉS ET LES EMPLOYEURS

SUR LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Préambule



Les risques psychosociaux au travail sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Ils regroupent notamment le stress au travail (c'est-à-dire le déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face), les violences externes (insultes, menaces, agressions exercées dans le cadre du travail par des personnes extérieures à l'entreprise) et les violences internes (harcèlement sexuel ou moral, conflits exacerbés).

Ils se traduisent par un mal-être au travail, un épuisement professionnel et une souffrance mentale et/ou physique des personnes qui y sont exposées.

Sommaire

| | | |
|-------------|--|----|
| I. | Souffrance au travail, harcèlement moral et sexuel (définition, code du travail, | 3 |
| II. | II. Les différentes situations auxquelles l'employeur peut être confronté (que faire et avec qui ?), | 6 |
| III. | III. Les différentes situations auxquelles le salarié peut être confronté (que faire et avec qui ?), | 8 |
| IV. | Qui peut aider ? (à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise). | 11 |
| V. | Risques psychosociaux : accidents du travail et maladies professionnelles. | 13 |

I. Souffrance au travail, harcèlement moral et sexuel (définition et réglementation) :

La souffrance au travail est une réalité sociale pour certains salariés. Cependant cette notion pourtant complexe, n'a pas été définie par le Législateur et il n'existe pas de critères scientifiques normalisés pour mesurer l'acceptabilité ou pas d'une situation de travail. Néanmoins, d'un point de vue légal, il appartient à tout employeur « de protéger la santé physique et mental des salariés » et de mettre en œuvre les principes généraux de prévention, notamment d'évaluer et de prévenir les risques professionnels.

Les causes ainsi que ses manifestations sur la santé des salariés sont diverses.

Il est important dans un premier temps de distinguer les faits constatés sur le lieu de travail des conséquences sur l'état de santé.

1 Causes de la souffrance au travail :

Les causes de souffrance au travail peuvent être à la fois :

INDIVIDUELLES

Vous pouvez constater dans la réalisation de votre travail :

- Une surcharge de travail,
- Une répétition des tâches,
- Une monotonie,
- Une absence d'autonomie et de marges de manœuvre,
- Des changements professionnels répétés dans un temps assez court,
- Un manque de reconnaissance au travail,
- Une discrimination.

COLLECTIVES

Au sein de votre entreprise, vous pouvez observer :

- Une détérioration du climat / mauvaise ambiance de travail,
- Une attitude et/ou un management générant du stress,
- Une surcharge de travail,
- Une exigence émotionnelle forte (par exemple des tensions avec un public accueilli).

ORGANISATIONNELLES

L'organisation du travail peut entraîner des conséquences sur la santé du fait :

- De l'existence d'incertitudes professionnelles lors d'une réorganisation interne,
- D'une mise en place de nouveaux outils de travail s'accompagnant de difficultés d'appropriation,
- D'une carence du management,
- D'une absence de gestion des Ressources Humaines,
- De la fixation d'objectifs ayant des impacts sur la rémunération,
- Des modifications d'horaires (déplacements, formations/réunions externalisées),
- De l'imprécision des missions,
- D'une articulation entre vie professionnelle et familiale difficile



RESSENTI ET CONSÉQUENCES SUR LA SANTÉ



- Sentiment d'abandon,
- Démotivation,
- Manque de reconnaissance,
- Sensation d'être débordé,
- Difficulté dans la réalisation du travail,
- Angoisse,
- Troubles physiques (sommeil, nœuds dans le ventre, « en avoir plein le dos »,...),
- Troubles psychologiques (dépression, repli sur soi, agressivité,...),
- Addiction,
- Arrêts de travail répétitifs,
- Absentéisme important et/ou répété,
- L'épuisement professionnel.

Il est important de noter que chaque personne peut réagir différemment face à des situations de fait identiques.

2 Le harcèlement moral et sexuel :

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements malveillants répétés : remarques désobligeantes, intimidations, insultes...

Ces agissements entraînent une forte dégradation des conditions de travail de la victime et peuvent :

- **porter atteinte à ses droits et à sa dignité,**
- **altérer sa santé physique ou mentale,**
- **ou compromettre son avenir professionnel.**

Les victimes de harcèlement moral, peuvent bénéficier de la protection de la loi, qu'elle soit salarié, stagiaire ou apprenti. Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre vous et l'auteur des faits (exercé par l'employeur, un supérieur hiérarchique ou un collègue de travail).

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- **portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,**
- **ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.**

Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Dans le milieu professionnel, il y a harcèlement sexuel même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits (entre collègues de même niveau, de services différents...)

Si l'auteur des faits a eu un contact physique avec la victime (gestes déplacés, recherche d'un contact physique, de frottements, ...) il peut s'agir d'une agression sexuelle, plus gravement punie.

A SAVOIR

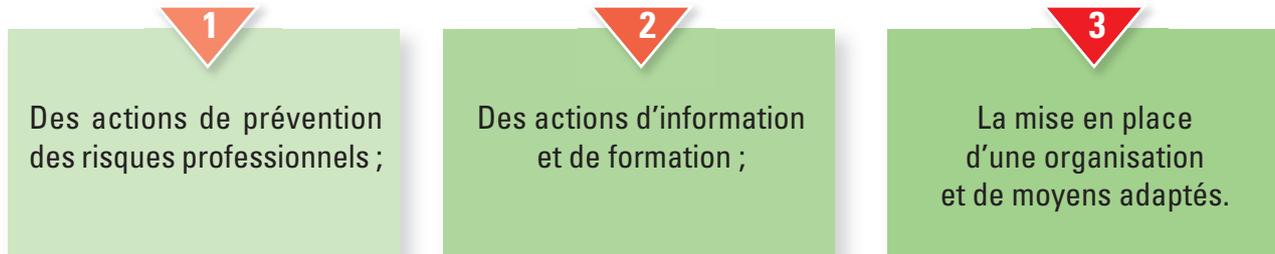
Le harcèlement moral tout comme le harcèlement sexuel est un délit punissable d'une peine de :

- **2 ans d'emprisonnement,**
- **et 30 000 € d'amende.**

3 La réglementation :

Article L4121-1 : L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

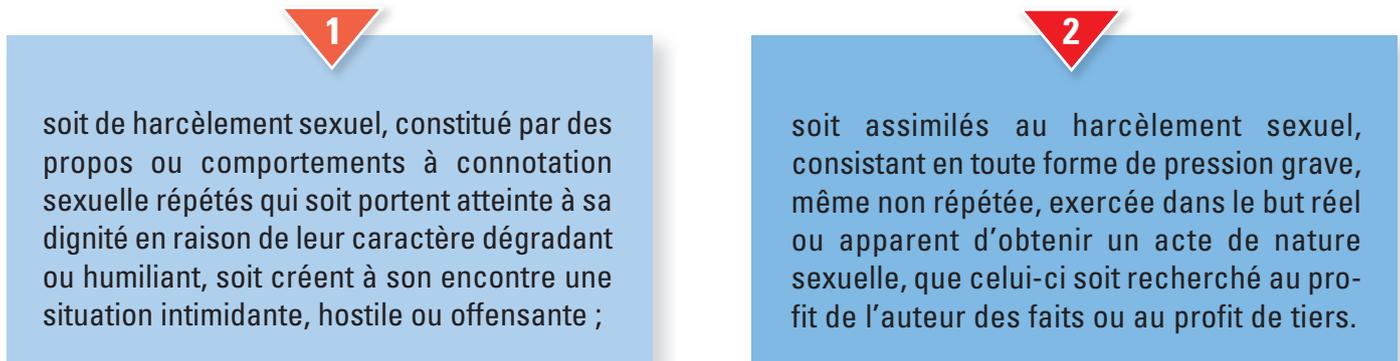
Ces mesures comprennent :



L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes

Article L1152-1 : Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Article L1153-1 : Aucun salarié ne doit subir des faits :



Cette interdiction vaut également pour toute « personne en formation ou en stage, candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation » (**article L1153-2**).

Article L2312-59 : Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.



L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

II. Les différentes situations auxquelles l'employeur peut être confronté (que faire et avec qui ?) :



1 J'agis en prévention des risques psychosociaux

Cette démarche d'analyse des risques vous permettra utilement de renseigner le **document unique d'évaluation des risques** (article R4121-1 et 2)

| Que dois-je faire et comme | En vue de quoi ? | Avec qui ? |
|--|---|--|
| Faire un état des lieux en identifiant les RPS à partir d'indicateurs tels que l'absentéisme, les accidents du travail et en organisant un recueil d'évènement | Respecter mon obligation de préserver la santé des salariés de mon entreprise | De manière participative <ul style="list-style-type: none"> • De manière participative • Les salariés (dont les délégués du personnel et le CSE) • La fonction RH et sécurité de l'entreprise • Le service de santé au travail, • La CGSS, • Les organisations professionnelles |
| Réaliser un diagnostic sur les RPS en analysant les situations de travail | Mettre en évidence les contraintes liées au travail et identifier les leviers sur lesquels agir | <ul style="list-style-type: none"> • Les salariés concernés • Les représentants du personnel • Le service de santé au travail • La CGSS pour l'aide à l'élaboration du cahier des charges • Des consultants externes |
| Mettre en place un plan d'actions à faire valider de façon partagée et à actualiser régulièrement lors de points d'étape | Formaliser les résultats du diagnostic Organiser la mise en œuvre d'actions de prévention, notamment en les hiérarchisant Mobiliser les ressources humaines, techniques et financières nécessaires à la réussite de la prévention | Les acteurs de la santé et de la sécurité des salariés, dans l'entreprise ou à l'externe |
| Évaluer ce plan d'actions et mettre à jour périodiquement l'état des lieux | Vérifier la pertinence des mesures engagées et les réorienter si besoin Mettre en place une démarche durable et pérenne | Toutes les personnes ayant été associées ou impliquées dans la démarche |

2 J'agis après évènement grave survenu dans mon entreprise (agression verbale ou physique venant de l'extérieur ou entre salariés, tentative de suicide, ...)

Votre entreprise est dotée d'un CSE ou de délégués du personnel. Vous devez les associer à ces démarches conformément à la réglementation.

L'absence de déclaration d'accident du travail (DAT), quand elle est justifiée, en plus d'être une infraction pénalement répréhensible (articles R471-3 et R147-7 du code de la sécurité sociale) peut conduire à rendre opposables à l'employeur les dépenses de soins liées à l'accident, et donc à l'obliger à rembourser celles-ci à la CGSS (article L471-1 du code de la sécurité sociale).

Dans le cas de harcèlement moral avéré, l'employeur a l'obligation de prendre toutes dispositions pour le faire cesser (articles L1152-4 et L1153-5). Cette omission est considérée comme fautive et peut aboutir à la condamnation au versement de dommages – intérêts à la personne qui en serait victime.

| Que dois-je faire et comment ? | En vue de quoi ? | Avec qui ? |
|---|--|---|
| En cas de plainte, procéder à une enquête | Établir les faits et le cas échéant travailler dans l'entreprise pour éviter qu'ils se reproduisent | Les personnes concernées |
| En cas d'atteinte à la santé d'un salarié, faire la déclaration d'accident du travail (DAT) | Respecter la loi (article L411-1 du code de la sécurité sociale) Matérialiser les premiers éléments de constat sur la situation Préserver les droits de la victime | <ul style="list-style-type: none"> • La fonction RH • Les personnes concernées, les témoins, • Les représentants du personnel |
| Procéder à une enquête interne destinée à mettre en œuvre la prévention | <ol style="list-style-type: none"> 1) Identifier, analyser et comprendre les causes de l'évènement 2) Proposer des solutions destinées à éviter que la situation ne se reproduise 3) Mettre en œuvre des actions en se positionnant à partir de l'une des trois phases de la démarche de prévention | <ul style="list-style-type: none"> • La fonction RH, • Le référent sécurité de l'entreprise dans la limite de ses attributions, • Le CSE ou les délégués du personnel, • Le médecin du travail et l'infirmière de l'entreprise si elle existe |
| Prendre en compte la souffrance des salariés (victime, collègues, témoins) par la mise en parole, et en organisant la prise en charge, y compris sur le plan financier, du soutien psychologique des personnels | Limiter l'impact de la souffrance mentale ressentie liée à l'évènement Permettre un maintien ou un retour réussi en entreprise, rapide et dans les meilleures conditions possibles Rétablir un climat social permettant de bonnes conditions de travail | <ul style="list-style-type: none"> • Le médecin du travail, • L'infirmière, • La psychologue, • L'assistante sociale, • La fonction RH |
| Mettre en œuvre le volet prévention | Respecter mes obligations réglementaires de prévention des risques professionnels | Les acteurs de la santé et de la sécurité dans l'entreprise |

III. Les différentes situations auxquelles le salarié peut être confronté (que faire et avec qui ?)

1 J'estime être victime de stress, violence ou harcèlement

| Que dois-je faire et comment ? | En vue de quoi ? | Avec qui ? |
|--|--|--|
| En parler à mon entourage | Ne pas m'isoler | Être soutenu pour faire face à la situation |
| En aviser mon employeur, éventuellement par écrit, avec possibilité de copie à l'inspection du travail ou à la CGSS | Parce que l'employeur, en tant que décideur, est le responsable juridique de ce qui se passe dans l'établissement | Afin qu'il fasse une déclaration d'accident du travail et qu'il prenne toute disposition pour faire cesser le problème |
| Prendre contact, s'ils existent, avec les représentants du personnel dans l'entreprise | Parce qu'ils ont une compétence légale pour intervenir dans le domaine de la prévention des risques, notamment sur le sujet de la santé mentale des travailleurs | Appuyer ma démarche et participer à l'enquête qui peut s'ensuivre |
| Prendre contact avec le médecin du travail | Pour qu'il m'apporte tout soutien médical nécessaire, constate l'impact sur ma santé, et fasse des préconisations à mon employeur | Contribuer à rétablir des conditions de travail normales et/ou compatibles avec mon état de santé |
| En parler à mon médecin traitant | Pour qu'il m'apporte tout soutien médical nécessaire et constate l'impact sur ma santé | M'aider par ses prescriptions ou conseils, et m'orienter si besoin vers un médecin spécialiste |
| Prendre contact avec le service de renseignement de la DIECCTE | Pour qu'il me renseigne sur mes droits et me conseille sur les démarches à suivre | Connaître et préserver mes droits |
| Prendre contact avec l'inspection du travail | Pour qu'elle déclenche, par une intervention dans l'entreprise, si elle estime justifier une enquête sur la situation décrite | M'aider à rétablir des conditions normales de travail et/ou à faire valoir mes droits |
| Contacteur une association de victimes, une organisation syndicale de salariés et/ou un service d'assistantes sociales | Pour me soutenir et m'aider dans mes démarches | Bénéficier de leur structure et de leur expérience |
| Contacteur un avocat | Pour me conseiller et m'aider, le cas échéant, à constituer juridiquement mon dossier | Obtenir une meilleure efficacité de mon action judiciaire pénale et/ou civile et faire valoir mes droits et ceux de ma famille |
| Déposer plainte (police, gendarmerie, ou auprès du Procureur de la République) | Pour signaler la situation à l'extérieur de l'entreprise et faire diligenter une enquête | Faire reconnaître mes droits, et réclamer réparation, et/ou faire condamner l'auteur des actes dénoncés |

Je dois éviter de démissionner afin de ne pas me retrouver privé de mes droits ; si cependant j'ai déjà démissionné en raison de cette situation, je peux porter plainte, saisir le conseil des prud'hommes pour faire requalifier la rupture de mon contrat de travail, ou encore demander au Pôle Emploi de bien vouloir reconnaître ma démission comme légitime en application du protocole UNEDIC n° 14 du 19 février 2009 (dans ce cas précis un dépôt de plainte auprès du procureur de la République est indispensable).

J'ai le droit de déclarer moi-même dans les deux ans comme accident du travail les faits que je dénonce, auprès de la CPAM de mon domicile, si mon employeur n'y a pas procédé (article L.441-2 du code de la sécurité sociale).

2 J'ai connaissance d'un problème de stress, violence ou harcèlement

| Que puis-je faire ? | Pourquoi le faire ? | En vue de quoi ? |
|--|---|---|
| En aviser mon employeur, éventuellement par écrit | Parce que l'employeur, en tant que décideur, est le responsable juridique de ce qui se passe dans l'établissement | Afin qu'il procède à une enquête et prenne toute disposition pour faire cesser le problème |
| Prendre contact, s'ils existent, avec les représentants du personnel dans l'entreprise | Pour qu'ils sollicitent l'employeur directement, fassent appel au médecin du travail, à la CGSS, à l'inspection du travail, évoquent ces problèmes en réunion, exercent leur droit d'alerte, recourent à un expert extérieur... | Caractériser la réalité du problème et inciter à trouver des solutions dans le cadre d'une action de prévention |
| Prendre contact avec le médecin du travail | Pour lui signaler les faits, afin qu'il apporte son expertise médicale et technique sur ce problème, et fasse des préconisations à l'employeur | Contribuer à rétablir des conditions de travail normales |
| Prendre contact avec l'inspection du travail | Pour qu'elle déclenche si elle le juge justifié une enquête sur les faits dont je l'aurai informé | Contribuer à solutionner le problème et rétablir des conditions de travail normales |

3 J'ai connaissance d'un problème de stress, violence ou harcèlement

| Que puis-je faire ? | Pourquoi le faire ? | En vue de quoi ? |
|--|---|---|
| Informers les représentants du personnel dans l'entreprise | Pour qu'ils s'assurent que l'acte a bien été déclaré en accident du travail et pour permettre de déclencher une analyse de l'événement (délégation d'enquête paritaire) et une enquête de la CPAM, de la CGSS ou de l'inspection du travail | Lancer une action de prévention dans l'entreprise destinée à éviter la répétition des faits |
| Informers mon employeur | Parce que l'employeur, en tant que décideur, est le responsable juridique de ce qui se passe dans l'établissement | Pour qu'il prenne toute disposition pour éviter la reproduction de l'acte et préserver la santé des autres salariés et assurer leur prise en charge notamment en déclarant en accident du travail (DAT) les faits traumatisants |
| Informers le médecin du travail | Pour qu'il apporte tout soutien médical nécessaire, constate l'impact sur la santé, et fasse des préconisations à l'employeur | Préserver la santé mentale des salariés et conseiller l'employeur pour éviter la répétition des faits |
| Informers l'inspection du travail | Pour qu'elle déclenche une enquête sur les circonstances de l'accident ou les faits dont je l'aurai informé | Prévenir la répétition des faits, remédier aux causes, et faire valoir les droits de la victime et de sa famille |

Si je suis collègue de la victime ou témoin de l'acte, cela ne sera pas anodin et peut avoir sur moi un impact psychologique, immédiat ou à plus long terme. Je ne dois pas hésiter à accepter le soutien des autres, ni à demander un soutien psychologique auprès de l'entreprise ou du médecin du travail.

Pour apporter un éclairage sur les circonstances entourant l'acte ou la victime, je peux aussi être entendu dans le cadre d'une enquête.

La plainte ou l'information sur ces événements auprès de l'inspection du travail sera toujours traitée comme confidentielle et l'identité du salarié ne sera pas dévoilée sans son consentement.

**Les représentants du personnel
doivent faire un travail d'objectivation des événements
et de relevé des indicateurs de dégradation
(fonctionnement, RH, santé)
pour pousser à initier la démarche de prévention avec l'employeur.**



IV. Qui peut aider ?

(à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise)

1 A l'intérieur de l'entreprise

1

L'employeur

Il revient à l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés (article L. 4121-1).

Il importe donc que l'employeur soit informé, par écrit si nécessaire, des faits et de lui demander de prendre toutes mesures nécessaires au rétablissement de conditions de travail normales.

2

Les Institutions Représentatives du Personnel

Vous pouvez faire appel aux Délégués du Personnel de l'entreprise, s'ils existent. Ils peuvent en effet saisir l'employeur de toute atteinte à la santé physique et mentale d'un salarié. Celui-ci est alors tenu de procéder sans délai à une enquête et de prendre les dispositions pour remédier à cette situation.

3

Par ailleurs, **le Comité Social et Economique (CSE)** dans les entreprises occupant au moins 11 salariés a, notamment, pour mission de contribuer à la santé physique et mentale des salariés. Vous avez également la faculté de le saisir pour que celui-ci propose des actions de prévention en matière de harcèlement moral.

4

Le Médecin du Travail

Il vous est vivement conseillé de parler au plus tôt au Médecin du Travail des difficultés que vous rencontrez sur votre lieu de travail. Il s'agit en effet d'un interlocuteur privilégié en matière de souffrance au travail.

Tenu au secret professionnel, il est à votre écoute et peut vous apporter une aide au regard de votre situation au sein de l'entreprise. Il peut par exemple, proposer à l'employeur des mesures telles qu'une mutation ou également vous orienter vers une consultation spécialisée en pathologie professionnelle.

**TOUT SALARIÉ PEUT BÉNÉFICIER D'UN EXAMEN MÉDICAL
À SA DEMANDE AUX ADRESSES
SUIVANTES :**

C.I.S.T.C

7 rue de l'astrolabe
97 354 REMIRE MONTJOLY
Tél : 05 94 25 56 70
Fax : 05 94 37 96 59

S.T.K.O.G

Imp.France Equipement,
97 310 KOUROU
Tél : 05 94 32 21 00
Fax : 05 94 32 36 47/0594 32 65 76

2 A l'extérieur de l'entreprise

1

Votre Médecin traitant

Les conséquences d'une souffrance au travail ou d'agissements de harcèlement moral sur votre santé physique et mentale ne doivent pas être sous-estimées.

N'hésitez pas à en parler à votre Médecin traitant qui pourra, le cas échéant, se mettre en relation avec votre Médecin du Travail.

2

Le Délégué du Défenseur des Droits

Le Défenseur des Droits a été créé pour lutter contre les discriminations prohibées par la Loi et pour promouvoir l'égalité et cela de manière gratuite.

Il a une mission d'information, d'orientation et de conseil sur le meilleur moyen de faire valoir vos droits. Il peut, notamment, proposer une conciliation ou une médiation et faire état de ses observations devant les juridictions. Tout salarié qui s'estime victime de harcèlement moral peut saisir le Défenseur des Droits dès lors que les faits incriminés s'accompagnent de comportements discriminatoires, telles que plaisanteries ou remarques racistes, sexistes, homophobes.

www.defenseurdesdroits.fr

3

Le Médiateur

Une procédure de médiation peut être envisagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral.

Le choix du Médiateur fait d'objet d'un accord entre les parties.

Son rôle consiste à tenter de concilier les parties et à leur soumettre des propositions par écrit en vue de mettre fin au harcèlement (article L. 1152-6 du Code du Travail).

4

L'association «Aides Contre le Harcèlement et la Souffrance au Travail» – ACHST

5

Si les difficultés persistent, vous avez la possibilité de contacter les services de :

L'Inspection du travail ➤ <http://guyane.dieccte.gouv.fr>

ou

La CGSS de Guyane ➤ www.cgss.gf

V. Risques psychosociaux : accidents du travail et maladies professionnelles

1 Accidents du travail :

Les liens directs entre risques psychosociaux et accidents du travail ne sont pas très documentés mais certaines contraintes de travail comme la pression temporelle sont des facteurs communs à la fois pour le stress et les accidents. Un accident cardiaque, un suicide ou une tentative de suicide sur le lieu du travail (ou en relation avec le travail) peuvent également faire l'objet d'une déclaration en accident du travail.

Conditions :

Pour être reconnu comme accident du travail il faut :

- Une **action soudaine** au temps et lieu du travail avec un fait générateur anormal
- Une **lésion corporelle** (qui inclut les cas de troubles psychologiques tels que ceux résultant d'une dépression nerveuse liée au travail)

Attention, le stress ou le harcèlement moral par exemple ne peuvent pas être retenus comme accidents du travail car ils résultent d'une situation qui s'étale dans le temps (ce n'est plus une action soudaine et brutale).

Formalités :

- Le salarié doit informer son employeur de son accident dans les 24 heures. L'employeur a ensuite obligation de réaliser une déclaration **d'accident du travail (DAT)** à la CGSS dans les 48 heures (possibilité d'émettre des réserves)
- Le salarié doit transmettre dès que possible un **Certificat Médical Initial (CMI)** décrivant des lésions (anxiété, troubles du sommeil, palpitations, crise de tétanie...)

Ces deux documents sont indispensables au processus de reconnaissance d'Accident du Travail.

2 Maladies professionnelles :

« Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. » (Article L.461-1 du Code de la sécurité sociale).

Il n'existe pas de tableaux de maladies professionnelles pour les atteintes à la santé liées aux risques psychosociaux.

Cependant une maladie non désignée dans un tableau peut être reconnue d'origine professionnelle, si un lien direct et essentiel avec le travail habituel de la victime est établi.

Conditions :

La reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie est possible si

- La maladie est **essentiellement et directement causée par le travail** habituel de la victime
- **L'incapacité permanente est ≥ 25 % ou en cas de décès**

Formalités, procédure :

- C'est à la victime (ou ses ayants droits), de réaliser la déclaration à l'aide du « **formulaire de déclaration de maladie professionnelle** » (DMP) et de la transmettre à la CGSS.
- Elle doit être accompagnée d'un **Certificat Médical Initial (CMI)** établi par le médecin et qui précise la nature de la maladie, les manifestations constatées imputables au risque professionnel et les suites probables.

Ces deux documents sont indispensables au processus de reconnaissance de Maladie professionnelle.

Une fois le dossier complet, une enquête est menée (rencontre de la victime, de l'employeur, éventuellement du Médecin du travail et/ou des services de prévention de la CGSS) et toutes les informations recueillies sont transmises pour passage du dossier en **Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP)**.

Ce comité, constitué du médecin-conseil régional, du médecin inspecteur régional du travail et d'un professeur des universités-praticien hospitalier particulièrement qualifié en matière de pathologie professionnelle, rend un avis (favorable ou défavorable) à la reconnaissance comme maladie professionnelle de la pathologie.

Encore peu nombreuses (806 cas reconnus en 2017) les affections psychiques reconnues comme maladies professionnelles continuent d'augmenter (+ 35 % par rapport à 2016) et ce en raison notamment d'un assouplissement réglementaire permettant de soumettre plus de dossiers aux comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

RÉFÉRENCES DOCUMENTAIRES ET SITES INTERNET :

Brochures :

- ED 6011 Stress au travail, les étapes d'une démarche de prévention
Version numérique :
<http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206011>
- Guide sur le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout
Version numérique :
<http://guyane.dieccte.gouv.fr/Guide-d-aide-a-la-prevention-sur-le-syndrome-d-epuisement-professionnel-ou>
- Guide sur le harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail
Version numérique :
<http://guyane.dieccte.gouv.fr/Comment-agir-face-au-harcèlement-sexuel-au-travail>

Sites internet :

- www.inrs.fr
- www.travail.gouv.fr
- www.cgss.gf
- <http://guyane.dieccte.gouv.fr/Risques-Psychosociaux-RPS>
- www.anact.fr
- www.defenseurdesdroits.fr
- <https://www.service-public.fr>

