

**AFFAIRES SOCIALES &  
FORMATION  
PROFESSIONNELLE**

Date : 31/07/09  
N° Affaires sociales : 41.09

**ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL SUR LE STRESS AU  
TRAVAIL DU 2 JUILLET 2008**

Le 2 juillet 2008, les partenaires sociaux ont négocié un accord national interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail.

Soulignons qu'il s'agit d'un accord interprofessionnel, c'est-à-dire d'un accord signé par le MEDEF, la CGPME et l'UPA du côté patronal et, par la CGT, la CFDT, la CFTC, FO et la CGC du côté salarial.

Un arrêté du 23 avril 2009, publié au journal officiel du 6 mai 2009, **étend** cet accord national interprofessionnel.

Cette extension a pour but de **rendre applicable** ses dispositions pour **tous** les **employeurs**, quels que soient la taille de l'entreprise et le secteur d'activité.

Tous les salariés sont concernés, quel que soit leur contrat de travail ou le type de relation de travail dans lequel ils se trouvent (CDD, CDI, intérimaires, salariés des entreprises sous-traitantes).

Précisons que cet accord vient **transposer** en droit français l'**accord européen** du 8 octobre 2004 sur le même thème.

L'objectif de l'ANI est :

- d'augmenter la prise de **conscience** et la compréhension du **stress** au travail par les employeurs, les salariés et leurs représentants du personnel ;
- d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail ;
- de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre permettant de détecter, prévenir, **éviter** et **faire face** aux problèmes de stress au travail.

En effet, il précise que le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois des employeurs et des travailleurs.

Aussi, afin d'aider les entreprises, l'ANI donne une description du stress au travail et fixe quelques indicateurs permettant d'en identifier les causes.

Il évoque également les conditions dans lesquelles la **responsabilité** de l'**employeur** serait susceptible d'être engagée, à défaut de mise en œuvre des mesures de prévention, d'élimination et/ou de réduction du stress au travail.

C'est la raison pour laquelle, nous avons jugé important de vous informer sur le sujet.

Nous vous présentons ci-après les principales dispositions fixées par cet accord en la matière.

### **I – Description du stress au travail (article 3 de l'ANI)**

Selon l'accord, un état de stress survient lors d'un déséquilibre entre la **perception** qu'une personne a **des contraintes** que son environnement lui impose et la **perception** qu'elle a de ses propres **ressources** pour y faire face. La personne peut gérer la pression à court terme, mais a de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses.

Des individus peuvent réagir de manière différente à des situations identiques, et un même individu peut réagir différemment à des situations similaires selon les moments de sa vie. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et causer des problèmes de santé. Le stress a donc un caractère subjectif.

Par ailleurs, toute situation de stress n'est pas nécessairement liée au travail. Il peut avoir une origine extérieure.

### **II – Identification des problèmes (article 4 de l'ANI)**

Afin d'aider les employeurs à **identifier** la présence de stress dans l'entreprise justifiant la prise de mesures adaptées pour lutter contre le phénomène, l'ANI indique un certain nombre **d'indicateurs** (dont la liste n'est pas exhaustive).

Ces différents indicateurs peuvent être, par exemple :

- l'absentéisme et le turn-over,
- l'existence de plainte des salariés ou de conflits personnels,
- le taux de fréquence des accidents du travail,
- une augmentation significative des visites spontanées au service médical ...

L'**identification** de la **cause** du stress au travail doit passer par une analyse de **facteurs** tels que :

- l'organisation et le processus de travail (aménagement du temps de travail, charge de travail ...),
- les conditions et l'environnement de travail (exposition au bruit, à la chaleur, à un environnement agressif ...),
- la communication (perspectives d'emploi, mauvaise communication concernant les orientations et les objectifs de l'entreprise ...),
- les facteurs subjectifs (difficultés de conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, pressions émotionnelles et sociales ...).

L'ANI précise que le médecin du travail est une « **ressource** » en termes d'identification du stress au travail.

### **III – Prévenir, éliminer et, à défaut, réduire le problème de stress au travail (article 6 de l'ANI)**

Dès qu'un problème de stress est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou, à défaut, le réduire.

Aussi, il appartient à l'employeur :

- **d'adopter les mesures nécessaires** : celui-ci doit déterminer les mesures appropriées en associant à leur mise en œuvre les représentants du personnel ou, à défaut, les travailleurs. Ces mesures peuvent être collectives et/ou individuelles (amélioration de l'organisation du travail ; information et formation des salariés, en particulier de l'encadrement et de la direction...)
- **d'évaluer l'efficacité de son action** : les mesures de lutte contre le stress sont régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité et leur impact, tel qu'il ressort des indicateurs.

### **IV – Responsabilité de l'employeur et des salariés (article 5 de l'ANI)**

L'ANI souligne qu'en vertu notamment des articles L 4121-1 à 5 du code du travail, les employeurs **doivent** prendre les mesures nécessaires pour **assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**.

Cette obligation **couvre** désormais le **problème de stress** au travail dans la mesure où il présente un risque pour la santé et la sécurité des salariés.

Il rappelle également l'**obligation générale des travailleurs** de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

### **Information complémentaire :**

L'ANI précise qu'en cas de conclusion d'accords de branche et d'entreprise sur le stress au travail, ils ne peuvent déroger à ses dispositions que dans un sens plus favorable aux travailleurs.

Vous trouverez ci-joint l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail.