

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2018
RELATIF À LA PRÉVENTION
ET À LA GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

NOR : ASET1950735M

IDCC : 1850

Entre :
FNUJA ;
UPSA ;
CNADA ;
SAFE ;
AEF,

D'une part, et

CSFV CFTC ;
SPAAC CFE-CGC ;
SNPJ CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par un premier accord du 1^{er} juillet 2011, les partenaires sociaux de la branche ont manifesté leur volonté de s'inscrire dans l'esprit de l'accord interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail et de l'accord sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010.

Le présent accord vise à renforcer une démarche générale de prévention des risques psychosociaux naissant à l'occasion du travail.

Son objectif est de poursuivre le processus d'amélioration continue en matière de prévention des risques psychosociaux.

Cet accord concerne toutes les structures et plus généralement tous les employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995, quel que soit leur effectif, en fonction de leurs spécificités.

1. Objet

L'employeur doit veiller à prévenir, éliminer et à défaut réduire les risques psychosociaux au sein de sa structure.

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Il a une obligation de résultat face à un risque connu ou susceptible d'être connu dans le cadre des relations de travail.

Il incombe également à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, et ce, conformément à l'article L. 4122-1 du code du travail.

L'objet de l'accord est :

- d'impliquer l'ensemble des instances consultatives ou opérationnelles de la structure ;
- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des risques psychosociaux par l'employeur et les salariés ;
- d'engager une démarche de prévention globale impliquant l'ensemble des acteurs internes et externes de la structure ;
- de promouvoir des outils de détection des facteurs de risques et de leurs effets sur la santé (définition OMS : état de complet bien-être physique, mental et social).

2. Définition 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. 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.

4. Manifestations des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux comprennent :

– le stress au travail :

Selon l’Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail, il s’agit du « déséquilibre entre la perception qu’une personne a des contraintes que lui imposent son environnement et la perception qu’elle a de ses propres ressources pour y faire face » ;

– les violences au travail :

« La violence va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de l’incivilité à l’agression physique et peut prendre la forme d’agressions verbales, comportementales, notamment sexistes, d’agressions physiques » (accord national interprofessionnel du 26 mars 2010).

À titre d’exemples : incivilités, insultes, menaces, agressions par des personnes au sein de la structure ou extérieures à celle-ci (clients, avocats, fournisseurs, etc.) ;

– le harcèlement moral :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d’altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (art. L. 1152-1 du code du travail).

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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, est puni de 2 ans d’emprisonnement et de 30 000 € d’amende » (art. L. 222-33-2 du code pénal) ;

– le harcèlement sexuel :

« Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d’obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d’un tiers sont interdits. » (art. L. 1153-1 du code du travail).

5. Prévention des risques psychosociaux

5.1. Acteurs de la prévention

Toute démarche de prévention implique l’ensemble des acteurs tant internes qu’externes.

5.1.1. Direction et encadrement

L’engagement fort et durable de la direction est la première condition de la démarche de prévention.

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 notam-

ment 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 d'en donner une liste indicative :

- l'absentéisme ;
- le turn-over avec analyse des causes des départs de la structure ;
- la variation du nombre de visites médicales à la demande du salarié auprès des services de santé au travail ;
- la variation du nombre de plaintes auprès des instances représentatives du personnel et de l'inspection du travail ;
- la fréquence des procédures disciplinaires ;
- l'absence de formation pour s'adapter ou évoluer et pouvoir faire face aux contraintes de son activité ;
- la variation de la charge de travail ;
- les rapports annuels des médecins du travail qui devront permettre de connaître quels facteurs de risques ont été recensés dans le cadre des consultations médicales ;
- les comptes rendus des échanges avec les salariés travaillant en forfait annuel jours à l'occasion des entretiens annuels sur le fondement de l'article L. 3121-46 du code du travail ;
- les registres et les procès-verbaux des instances représentatives du personnel ;
- les comptes rendus des divers entretiens avec les salariés ;

- les procès-verbaux des réunions de droit d'expression ;
- le nombre d'alertes.

5.3. Actions de prévention

La prévention s'apprécie au niveau de la structure. Elle fait partie d'un processus en trois phases : prévenir, réduire ou corriger, réparer.

La première phase est déterminante pour réduire durablement les RPS et prévenir les situations à risques.

5.3.1. Prévenir

Elle implique de se questionner sur le fonctionnement de la structure, sur la manière de travailler (activité, modalités d'organisation, etc.).

La prévention a pour objectif l'élimination ou le contrôle des facteurs de risques présents dans le milieu du travail en agissant directement sur les facteurs pour réduire leurs 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 et collaborateurs, 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.

Processus de coopération

Constitution de groupes de réflexion

Au sein des structures dont la taille le permet et afin d'appréhender la diversité des situations de travail et les symptômes de souffrance, les partenaires sociaux proposent de mettre en place des groupes de réflexion incluant, s'ils existent, des représentants du personnel.

Ils ont pour objectif de détecter les bonnes et mauvaises pratiques, les pistes de progrès, les actions à mener, ainsi que les solutions envisageables.

Renforcement du droit d'expression des salariés

Pour les structures assujetties à l'obligation de mise en place de réunions de droit d'expression des salariés, ces dernières permettront d'informer l'ensemble des salariés sur les questions de la santé et du bien-être au travail et d'échanger sur l'organisation du travail.

Une synthèse des conclusions de ces réunions sera présentée aux instances représentatives compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Politique d'écoute individuelle et de prise en compte des situations particulières

Au cours des différents entretiens, l'employeur s'efforce d'appréhender la cohérence entre la mission confiée et la capacité du salarié à y faire face.

Alertes individuelles

Tout salarié constatant une situation qu'il considère comme pouvant être génératrice de risques psychosociaux doit en informer au plus vite sa hiérarchie.

Le salarié bénéficie de la protection établie par la loi.

Action du médecin du travail

L'employeur pourra solliciter le médecin du travail à développer, dans son rapport annuel, la partie concernant les risques psychosociaux pour permettre de mieux percevoir les situations, et cela dans le strict respect du secret médical.

S'il estime qu'un salarié est en danger, le médecin du travail est tenu par un devoir d'alerte à l'égard de l'employeur.

5.3.2. Réduire ou corriger

Ces programmes ont pour but d'aider les salariés à gérer plus efficacement les exigences 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 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 réalisation 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 la structure.

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.

6.4. Commission paritaire d'enquête et de médiation (CPEM)

6.4.1. Création

Lorsqu'elle est saisie d'une demande, la CPPNI crée en son sein, une commission d'enquête et de médiation composée d'un membre de chaque collège.

Le siège de la commission est celui de l'ADDDSA, chargée d'assurer le secrétariat et le fonctionnement de la commission.

6.4.2. Mise en œuvre de l'enquête et de la médiation

La commission paritaire d'enquête et de médiation est saisie au moyen d'une requête écrite envoyée au secrétariat de la commission paritaire d'enquête, ADDSA, 80, rue Saint-Lazare, Paris Cedex 9.

Pour la mise en œuvre de l'enquête et de la médiation, les membres de la CPEM devront obtenir préalablement l'accord de l'employeur et du salarié.

En cas de refus de l'une des parties, il appartiendra à la partie concernée de décider des suites à donner.

En cas d'accord, les parties mises en cause seront informées par le secrétariat de la CPEM de la procédure mise en place.

Les membres de la CPEM mèneront l'enquête et la médiation dans un délai raisonnable.

Ils pourront :

- se déplacer dans le cabinet pour entendre les parties ou toute autre personne qu'une partie souhaite voir entendue ;
- prendre connaissance de tous éléments nécessaires à leur mission.

Cette enquête sera menée dans la plus grande confidentialité en garantissant le respect de la dignité de chacun et dans la recherche d'une médiation.

En cas d'échec de la médiation, le résultat de l'enquête sera notifié par le secrétariat de la commission, au salarié ainsi qu'à l'employeur qui en tireront les conséquences au regard de l'obligation de sécurité.

7. Suivi

Le suivi du présent accord est assuré en CPPNI.

8. Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré que le présent accord portant sur la prévention des risques psychosociaux dans la branche n'avait pas lieu de comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1, sous réserve des situations explicitement évoqués dans l'accord. En effet, celui-ci doit s'appliquer à toutes les structures, quelle que soit leur taille, car cette branche est composée presque exclusivement de structures de moins de 50 salariés.

9. Conclusion. – Durée. – Dépôt

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 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.

À 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.

Fait à Paris, le 19 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

EXEMPLE DE CHARTE DES BONNES PRATIQUES DE PRÉVENTION DES RPS

Nom de la structure :

Préambule :

L'accord de branche en date du 19 octobre 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 avocats 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 :

Échelle 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 psychosociaux/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						
Gestion du client						
Incivilités						
Management						
Manque de reconnaissance et de sentiment d'appartenance à la structure						
Rapports sociaux						