



Santé mentale et cadre légal

Après avoir mesuré les enjeux économiques du mal-être (Flash N°24), découvrez comment sécuriser votre organisation grâce au cadre légal français : le code du travail impose une obligation de sécurité renforcée de la part de l'employeur.



Obligation de sécurité et le DUERP

- L'employeur a une obligation générale de sécurité qui lui impose de prendre **"toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs"** (Article L4121-1 du Code du Travail).
- Le **DUERP** (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) : votre outil légal pour répertorier les Risques Psychosociaux (RPS) et planifier vos actions de prévention.

Intégrer les RPS au DUERP est le socle de l'obligation de sécurité. C'est la preuve de l'engagement pour la santé mentale et le levier indispensable pour prévenir les maladies professionnelles via un plan d'action structuré.



Droit à la Déconnexion

> inscrit dans la **Loi Travail** (2016) pour lutter contre l'envahissement du temps professionnel dans la sphère privée.

> négociation d'un **accord d'entreprise** ou élaboration d'une **charte**, définissant les périodes pendant lesquelles le personnel n'est pas tenu de répondre aux communications (courriels, appels) professionnelles.

Objectif : Garantir le respect des temps de repos et de congé et favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, facteur déterminant pour prévenir le burn-out.



Obligations de moyens en santé et service social

Le Code du Travail impose des seuils d'effectifs qui déclenchent la mise en place de structures et de personnel dédiés à la santé et au social, considérés comme des moyens de prévention :

Effectif	Obligation Légale Spécifique
11 salariés	Mise en place d'un Comité Social et Économique (CSE)
50 salariés	CSE avec attributions santé/sécurité (recours à un expert agréé possible si risque grave).
250 salariés	Service social du travail (<i>notre cœur de métier</i>)
300 salariés	Création de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Rôle structurant du CSE et de la CSSCT

En France, la prévention des risques repose sur une interaction structurée entre la direction et les instances représentatives.

- **Gouvernance par le CSE (Dès 11 salariés)** : L'instance est consultée en amont de tout projet impactant l'organisation, la santé ou la sécurité (télétravail, réorganisations).
- **Expertise via la CSSCT (Dès 300 salariés)** : Cette commission spécialisée appuie l'employeur par des diagnostics terrain et des suivis spécifiques liés à la santé mentale.



Veille sécuritaire : Le cadre légal prévoit des dispositifs de signalement en cas de risque d'atteinte à la santé des collaborateurs.



QVCT & RSE

Le changement de QVT (en 2013) à **QVCT** (Accord National Interprofessionnel de 2020) n'est pas anodin, il est une clarification de l'intention.

Focus sur les conditions : organisation, contenu des tâches, qualité des relations professionnelles, capacité d'expression et adéquation des moyens aux objectifs.

Approche positive : Il ne s'agit plus seulement de "faire du bien-être", mais d'**améliorer structurellement** la manière dont le travail est réalisé, en impliquant les salariés pour construire un travail soutenable et source de sens.

La **Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)** est une démarche globale qui place la performance sociale et la QVCT au même niveau que les enjeux économiques. C'est un message fort pour vos équipes : leur bien-être est au cœur de votre stratégie !



La loi française impose une prévention RPS structurée et concertée, centrée sur l'amélioration concrète des conditions de travail (QVCT).

CSC peut vous accompagner !
Contactez- nous !

Du lundi au vendredi, de 9h à 18h :

03 87 18 99 60 ou contact@cconseil57.fr