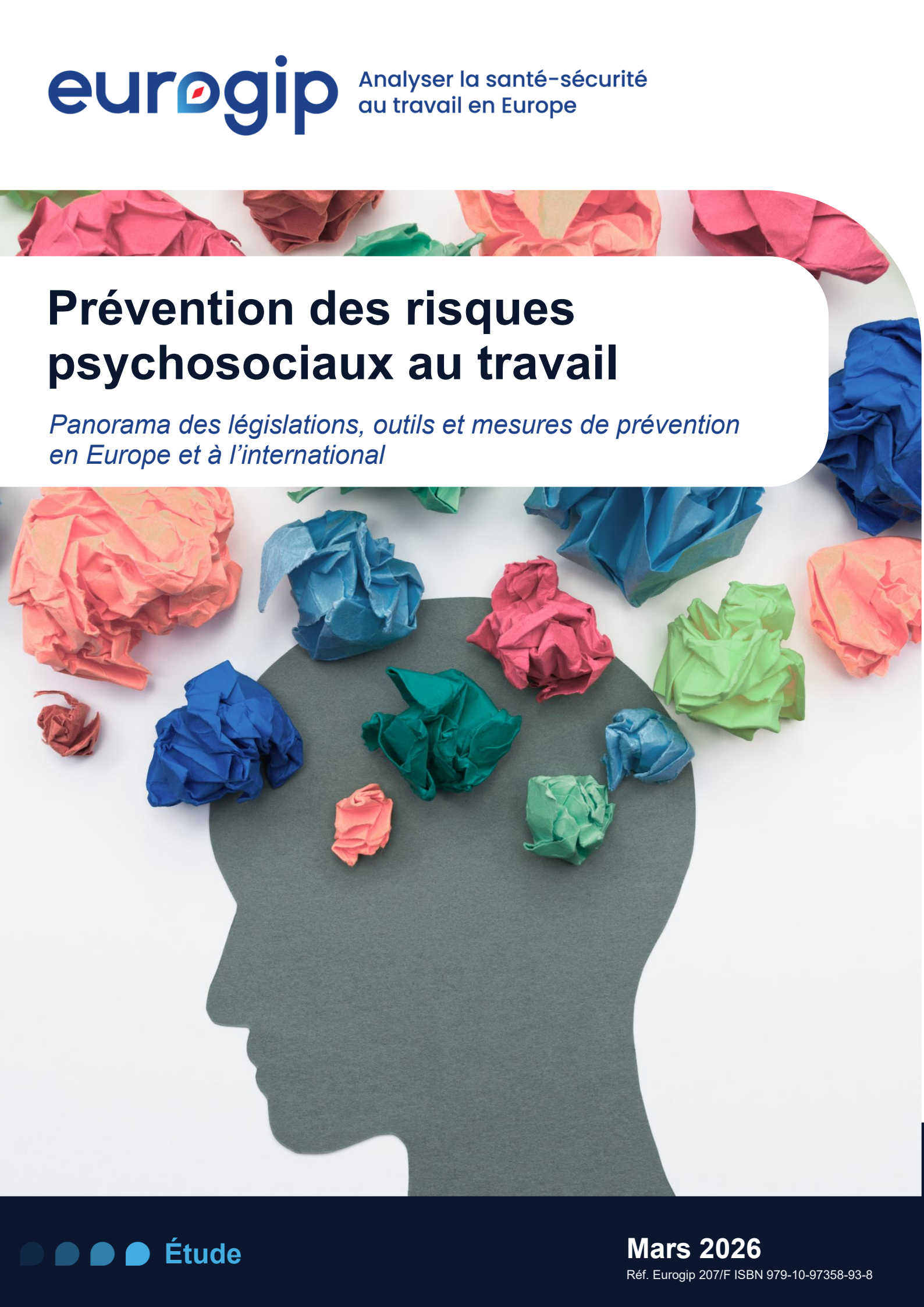


The background of the cover features a dark grey silhouette of a human head in profile, facing left. The interior of the head is filled with several crumpled pieces of paper in various colors including red, orange, blue, and green. More crumpled paper is scattered around the head on a white surface.

Prévention des risques psychosociaux au travail

*Panorama des législations, outils et mesures de prévention
en Europe et à l'international*

Sommaire

Préambule	3
1. Introduction	4
Les risques psychosociaux : définitions et conséquences	4
La santé mentale et ses coûts dans les enquêtes européennes et internationales	9
L'attention accrue sur le sujet de la santé mentale au travail : ISO, OCDE, OMS, OIT, UE ..	12
2. Réglementation et prévention des risques psychosociaux au niveau de l'Union européenne	22
Législation de l'Union européenne.....	22
Accords-cadres européens.....	25
L'agence EU-OSHA	27
Projets, initiatives et financements européens	28
Guides spécifiques en matière de risques psychosociaux	30
3. Législations nationales sur les risques psychosociaux	32
Législations nationales et prise en compte des RPS dans l'évaluation des risques	32
Législations nationales sur le droit à la déconnexion	56
Législations nationales concernant la violence et le harcèlement au travail	62
4. Instruments non-législatifs de prévention des risques psychosociaux	83
Outils de dépistage et d'évaluation des risques psychosociaux	85
Guides et matériels d'information	101
Campagnes, initiatives et réseaux nationaux.....	112
Bonnes pratiques	124
Appels à projets, incitations et aides financières.....	132
5. Conclusion	148
Synthèse.....	150

Préambule

En janvier 2010, EUROGIP a publié une note thématique¹ intitulée « Risques psychosociaux au travail : une problématique européenne ». Elaboré dans le cadre des travaux du Comité d'orientation sur les conditions de travail (COCT)², le texte visait à dresser un panorama - non exhaustif - des politiques et actions menées en matière de prévention des risques psychosociaux, tant au niveau communautaire qu'à celui des États membres de l'Union européenne (UE).

Seize ans plus tard, le thème de la prévention des risques psychosociaux reste d'actualité, particulièrement après la pandémie de COVID-19 qui a bouleversé les habitudes professionnelles et les conditions de travail.

Dans ce rapport, EUROGIP met à jour les données et informations collectées en 2010 compte tenu des nombreuses évolutions – y compris législatives – intervenues depuis lors.

Au niveau européen, 7 pays ont été retenus (**Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, France, Italie et Suède**) à l'image de ceux inclus dans une analyse récente³ d'EUROGIP de mai 2023, dédié à la « Reconnaissance et prise en charge des troubles psychiques liés au travail en Europe ».

Dans ce dernier rapport, EUROGIP s'est concentré sur l'aspect assurantiel des troubles psychiques liés au travail, en particulier leur reconnaissance potentielle en tant qu'accident du travail ou maladie professionnelle en Europe.

Ici, l'accent est mis sur les efforts de prévention, les politiques et initiatives pertinentes mises en place et sur les obligations des employeurs et des travailleurs dans ce domaine.

Les deux rapports d'EUROGIP peuvent ainsi être lus de manière complémentaire, en traitant le sujet sous l'angle préventif ou compensatoire.

Enfin, il a été jugé pertinent de s'intéresser également à des pays non européens (**Australie, Canada, Corée du Sud, États-Unis et Japon**) pour élargir le champ de ce *benchmark*.

¹ [EUROGIP. Risques psychosociaux au travail : une problématique européenne. Note thématique. 2010.](#)

² [Ministère du Travail et des Solidarités. Le Conseil d'orientation des conditions de travail \(COCT\).](#)

³ [EUROGIP. Reconnaissance et prise en charge des troubles psychiques liés au travail en Europe. 2023.](#)

Introduction

Les risques psychosociaux : définitions et conséquences

La **santé mentale** est définie par l'[Organisation mondiale de la santé \(OMS\)](#)⁴ comme « un état de bien-être mental qui nous permet de faire face aux sources de stress de la vie, de réaliser notre potentiel, de bien apprendre et de bien travailler, et de contribuer à la vie de la communauté ». Elle est le résultat d'une interaction complexe de contraintes et de **vulnérabilités individuelles, biologiques** (comme la génétique), **sociales, économiques et structurelles** (telles que la pauvreté, la violence, l'inégalité, entre autres).

Si certains facteurs de risque, susceptibles nuire à l'état de santé mentale, peuvent être totalement étrangers au monde du travail, d'autres y sont directement liés. Le travail occupe en effet une place importante dans la vie de chacun et peut être un élément à la fois positif ou négatif pour le bien-être mental.

Par exemple, un emploi décent et satisfaisant, assorti de bonnes conditions de travail, peut garantir, outre un salaire, une stabilité économique, des relations significatives avec les collègues, un sentiment d'utilité pour la société et un épanouissement personnel et professionnel.

En revanche, des éléments tels qu'une charge de travail excessive, un manque d'équilibre adéquat entre vie privée - personnelle, des emplois monotones ou des conflits fréquents au travail peuvent nuire à la santé mentale individuelle. Des situations de harcèlement moral au travail, des conditions d'emploi précaires, des pertes financières importantes et le chômage peuvent également perturber considérablement l'état de santé mentale⁵.

Dans le [domaine de la santé et sécurité au travail \(SST\)](#), on parle plus spécifiquement de **risques psychosociaux liés au travail**, souvent abrégés en français en **RPS**. Il n'existe pas de définition univoque, surtout d'un point de vue juridique, comme le montrent les différentes législations nationales (cf. chapitre 3).

L'[Organisation internationale du travail \(OIT\)](#)⁶ a défini les risques psychosociaux comme « les interactions entre l'environnement de travail, le contenu du travail, les conditions organisationnelles et les capacités, les besoins, la culture et les considérations personnelles extraprofessionnelles des travailleurs qui peuvent, par le biais des perceptions et de l'expérience, influencer la santé, les performances professionnelles et la satisfaction au travail ».

L'[Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail \(EU-OSHA\)](#)⁷, définit les RPS comme des risques qui « découlent d'une **conception, d'une organisation et d'une gestion médiocres du travail**, ainsi que d'un **mauvais contexte socioprofessionnel**, et ils peuvent avoir une incidence psychologique, physique et sociale négative ».

⁴ [OMS. Mental health. 17 juin 2022.](#)

⁵ [OMS, OIT. ILO/WHO Joint Policy Brief. Mental health at work. 2022.](#)

⁶ [OIT. Psychosocial factors at work: Recognition and control. 1986.](#)

⁷ [EU-OSHA. Risques psychosociaux et santé mentale au travail.](#)

Le [rapport français](#) de 2011, intitulé « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser »⁸ (aussi connu sous le nom de *rapport Gollac*⁹), constitue la principale référence scientifique pour l'analyse, la mesure et la prévention des RPS en France. Il définit les RPS comme « **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** ».

Malgré les nuances sémantiques, **le concept de RPS recouvre les risques pour la santé** (principalement mentale mais aussi physique) **qui dépendent d'un certain nombre d'éléments et situations au travail** (les « facteurs de risques psychosociaux »). Il s'agit principalement des conditions d'emploi, de la conception et l'organisation du travail lui-même et des relations interpersonnelles au travail (avec les collègues, les supérieurs, les clients, les patients, etc.).

Tout comme les RPS, il n'existe pas de manière unique de classifier ces facteurs de risques psychosociaux. Plusieurs méthodologies existent dans la littérature scientifique, bien qu'il y ait un certain consensus sur leur nature générique lié généralement à la conception, l'organisation du travail, l'autonomie, les relations au travail, les perspectives de carrière et de stabilité, la reconnaissance/soutien de la part des collègues et de la hiérarchie, etc.

Le rapport français précité identifie [six grandes dimensions](#) de facteurs de risque psychosocial, chacune accompagnée d'exemples pratiques repris ci-après d'une publication¹⁰ de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) :

1. [Intensité et temps de travail](#) : surcharge, objectifs irréalistes ou flous, longues journées de travail, instructions contradictoires, horaires atypiques, imprévisibilité des horaires...
2. [Exigences émotionnelles](#) : tensions avec le public, contact avec la souffrance ou la détresse humaine, exigence de devoir cacher ses émotions...
3. [Manque d'autonomie](#) : faibles marges de manœuvre pour faire son travail, rythme de travail imposé, ne pas pouvoir participer aux décisions...
4. [Rapports sociaux et reconnaissance au travail](#) : relations conflictuelles avec les collègues ou la hiérarchie, aucune perspective de carrière, manque de reconnaissance...
5. [Conflits de valeur](#) : manque de fierté de son travail, difficulté à réaliser un travail de qualité...
6. [Insécurité de la situation de travail](#) : peur de perdre son emploi, non maintien du niveau de salaire, contrat précaire, restructurations, incertitude sur l'avenir de son métier...

⁸ Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé. [Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. 2011.](#)

⁹ De Michel Gollac, qui a présidé le Collège d'expertise.

¹⁰ [INRS. Facteurs de risque. Six catégories de facteurs de risque.](#)

L'EU-OSHA, de son côté, identifie **10 catégories de facteurs de risques psychosociaux**¹¹, adaptées des travaux du professeur Thomas Cox¹². Le tableau ci-dessous, qui les résume, est repris d'une publication du CHRIT (Comité des hauts responsables de l'inspection du travail, un réseau européen réunissant les représentants des services d'inspection du travail des États membres) :

Tableau 1 : Principaux facteurs de risques psychosociaux

Contenu du travail	Manque de variété ou cycles de travail trop courts, travail fragmenté ou dénué de sens, utilisation insuffisante des compétences, degré élevé d'incertitude, exposition continue à des clients difficiles, patients, élèves, etc.
Charge et rythme de travail	Surcharge ou sous-charge de travail, rythme déterminé par les machines, contraintes temporelles élevées et obligation constante de respecter des délais.
Temps de travail	Travail posté, travail de nuit, horaires de travail non flexibles et non prévisibles et horaires excessifs ou non adaptés à la vie sociale.
Contrôle	Faible participation aux prises de décision, manque de contrôle sur la charge de travail, le rythme de travail et le travail posté, etc.
Environnement et équipements	Disponibilité, adéquation ou maintenance insuffisante des équipements, mauvaises conditions environnementales telles qu'un manque d'espace, un mauvais éclairage ou un bruit excessif.
Culture et fonction organisationnelle	Problèmes de communication, faible soutien pour la résolution de problèmes et le développement personnel, faible soutien de la direction, manque de définition d'objectifs organisationnels ou d'accord sur ces objectifs.
Relations interpersonnelles au travail	Exclusion ou isolation sociale ou physique, mauvaises relations avec les supérieurs, conflits interpersonnels, manque de soutien social, harcèlement, brimades, mauvaise manière de diriger et violence émanant de tiers.
Rôle dans l'organisation	Ambiguïté des rôles, conflit des rôles et responsabilité pour les personnes.
Avancement de carrière	Stagnation et incertitude professionnelles, sur- ou sous-promotion, salaire médiocre, insécurité du travail et faible valeur sociale du travail.
Interface travail-foyer	Demandes inconciliables entre le travail et la vie privée, soutien insuffisant au domicile et problèmes liés au fait que les deux partenaires travaillent (double carrière).

Source : Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT). [Guide pour l'évaluation des mesures de prévention en matière d'évaluation et de management des risques psychosociaux. 2018.](#)

Dans les différentes classifications des facteurs de RPS, les situations de **harcèlement** (moral ou sexuel) et de **violence** au travail (physique, sexuelle, psychologique ou verbale par des collègues, managers ou des tiers, comme des clients, patients, élèves...) rentrent dans la catégorie relative à la sphère des relations au travail, constituant ainsi *une forme particulière* de risque psychosocial.

¹¹ EU-OSHA. [European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. Managing safety and health at work \(ESENER 1\). 2010.](#)

¹² Cox, T. *Stress Research and Stress Management: Putting Theory to Work*. HSE Books. Sudbury. 1993.

L'environnement physique de travail peut également avoir une incidence sur la santé mentale : par exemple, un éclairage inadéquat sur le lieu de travail ou une exposition prolongée au bruit peut favoriser l'**apparition de stress, d'anxiété, d'irritabilité...**

Il en résulte que **les RPS représentent des risques pour la santé découlant de l'exposition** (surtout de manière prolongée, mais pas exclusivement) **à un ou plusieurs facteurs de risques psychosociaux**, lesquels peuvent se combiner et coexister (une charge de travail excessive, des horaires de travail trop longs, un déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle, un manque de reconnaissance et/ou soutien de la part de collègues ou supérieurs, etc.). Ils peuvent **générer des conséquences importantes, à la fois individuelles mais aussi à l'échelle de l'entreprise**, voire de la société au sens plus large.

Conséquences des RPS au niveau individuel

Au niveau individuel, les RPS peuvent causer des « **troubles psychosociaux** », à savoir un ensemble de troubles essentiellement psychiques, parfois accompagnés de troubles physiques, les deux sphères étant très liées.

Au plan psychique, ils peuvent générer des formes récurrentes de stress ou un état de stress continu, un syndrome de *burnout*, des formes plus ou moins graves de détresse psychologique, de l'anxiété, un nervosisme, des troubles du sommeil, une dépression, aboutissant à des pensées suicidaires, voire à des passages à l'acte.

S'agissant des troubles physiques, les RPS peuvent engendrer des maux de tête, pertes ou prises de poids, de la fatigue chronique, l'apparition de maladies cardiovasculaires, un affaiblissement du système immunitaire, des troubles endocriniens et musculosquelettiques (tels que des douleurs ou tensions musculaires), entre autres. Cela est souvent le cas quand le travailleur vit un état de stress continu.

L'OIT¹³ définit **le stress** comme « la réponse physique et émotionnelle nocive causée par un déséquilibre entre les exigences perçues et les capacités et ressources perçues des individus pour faire face à ces exigences ». Le stress lié au travail serait alors « subi lorsque les exigences du milieu de travail dépassent la capacité des salariés à faire face à celles-ci (ou à les maîtriser) », d'après la définition adoptée par l'EU-OSHA¹⁴.

Pour cette agence européenne, le stress ne constitue pas en soi une maladie et, à petites doses, peut être utile pour réagir aux épreuves de la vie. Inversement, l'état de stress permanent ou fréquent dans lequel le travailleur peut se retrouver, en raison de difficultés rencontrées au travail, déclenche des **conséquences graves pour sa santé physique et mentale**.

Concernant **le burnout**, ou syndrome d'épuisement professionnel, il est décrit par l'OMS¹⁵ comme « le syndrome résultant d'un stress chronique au travail qui n'a pas été géré avec succès et qui se caractérise par trois éléments : un sentiment d'épuisement, du cynisme ou des sentiments négatifs liés à son travail et une efficacité professionnelle réduite ».

¹³ OIT. *Stress au travail. Un défi collectif*. 2016.

¹⁴ EU-OSHA. *Factsheet 22: Stress au travail*. 2002.

¹⁵ OMS. *Burn-out an "occupational phenomenon"* : *International Classification of Diseases*. 28 mai 2019.

Les RPS sont ainsi la cause des troubles psychosociaux (conséquence). En d'autres termes, l'exposition (prolongée ou non gérée) aux facteurs de risques psychosociaux (charge excessive, manque d'équilibre vie privée-professionnelle, conflits et rapports difficiles avec les collègues, instabilité de l'emploi, peur constante de perdre son emploi, etc.) génère des risques pour la santé mentale et/ou physique (RPS) qui peuvent donner lieu à des troubles psychosociaux (psychiques et/ou physiques) chez le travailleur.

Enfin, il convient également de rappeler les possibles **conséquences « sociales » individuelles** liées aux risques psychosociaux. Des situations de violence, de stress fréquent ou d'autres difficultés importantes vécues au travail peuvent favoriser le développement de conduites addictives chez le travailleur (alcool, tabac, drogues...), ainsi que l'isolement social, entre autres.

Conséquences des RPS au niveau de l'entreprise et de la société

Outre des effets individuels sur la santé des travailleurs, **les RPS peuvent conduire selon l'OIT¹⁶ à des conséquences dites « organisationnelles »**, pour l'entreprise mais aussi pour la société au sens plus large. L'OIT cite notamment des taux d'absentéisme plus élevés et des périodes de maladie prolongées, une demande accrue de retraites anticipées, l'augmentation des démissions, la rotation du personnel et des changements fréquents d'équipes, ainsi que des conflits sur le lieu de travail entraînant des tensions entre collègues.

En raison des difficultés vécues par le(s) travailleur(s), les RPS peuvent générer également une perte de motivation et/ou de concentration sur le travail, conduisant à commettre des erreurs, à ne pas faire le travail correctement ou à porter une moindre attention aux mesures de SST, entraînant une **augmentation possible du nombre d'accidents** de travail.

Certains troubles psychosociaux (tels que le *burnout*, la dépression, etc.) outre de conduire à des arrêts maladie, **peuvent être reconnus comme accident de travail ou maladie professionnelle** selon les conditions propres aux systèmes d'assurance AT/MP de chaque pays¹⁷.

L'ensemble de ces éléments peut **affecter la performance et la productivité** de l'entreprise mais aussi la société au sens macro-économique.

¹⁶ [OIT. ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems. Module 14. Ensuring compliance with legislation on psychosocial risks. 2022.](#)

¹⁷ Pour un état des lieux européen, consulter le rapport : [EUROGIP. Reconnaissance et prise en charge des troubles psychiques liés au travail en Europe. 2023.](#)

La santé mentale et ses coûts dans les enquêtes européennes et internationales

Ces dernières années, **les risques psychosociaux ont fait l'objet d'une attention croissante**, parallèlement à une augmentation, dans les statistiques nationales, européennes et internationales, du nombre de travailleurs touchés.

La pandémie de COVID-19, avec ses confinements et difficultés (de l'isolement social à l'adoption d'un télétravail soudain et souvent mal organisé en période d'urgence), a sans aucun doute contribué à **une plus grande prise de conscience collective de l'importance de la santé mentale** dans tous les aspects de la vie, y compris au travail.

Il en résulte que les travailleurs sont plus enclins à reconnaître les symptômes et les conséquences des RPS et à ne pas les négliger. Ainsi, plus qu'une véritable augmentation des travailleurs souffrant de troubles psychiques et stress au travail, **c'est davantage une prise de conscience de l'impact éventuel du travail sur la santé mentale qui pourrait conduire à ces données et statistiques.**

En France, en 2023, **les maladies psychiques reconnues d'origine professionnelle** étaient en forte hausse (+25 %) par rapport à 2022¹⁸. Entre 2020 et 2024, deux tiers des demandes de reconnaissance concernent des femmes, dont la moitié a plus de 50 ans. L'Assurance Maladie – Risques professionnels indique également que près de la moitié des salariés souffrant d'une affection psychique reconnue en maladie professionnelle exercent des professions intellectuelles, de direction ou de type cadre supérieur. Concernant **les accidents de travail (AT)**, ceux pour lesquels une affection psychique et/ou un contexte de risques psychosociaux a été identifié ont augmenté de 14 % en 2024 par rapport à l'année précédente, atteignant environ 29 000 AT (soit un peu plus de 5 % de l'ensemble des AT comptabilisés en 2024)¹⁹.

Concernant le vécu des travailleurs, d'après le dernier baromètre co-réalisé par Qualisocial et Ipsos²⁰ sur la santé mentale et la QVCT²¹, **1 salarié sur 4 déclare être en « situation de santé mentale dégradée »**, impactant directement leur engagement, leur productivité et leur bien-être au travail. Certains secteurs sont plus concernés que d'autres, notamment l'hébergement médico-social et l'action sociale (34 %), l'hébergement et restauration (30 %), l'administration publique (30 %) et le commerce (29 %).

Au niveau communautaire, Eurostat (l'Office de statistique de l'Union européenne), en particulier dans son enquête sur les forces de travail (EFT-UE) de 2020²², indique qu'en moyenne (avec des différences entre pays de l'UE), **44,6 % des personnes interrogées en âge de travailler (15-64 ans) ont déclaré être « exposées à au moins un facteur susceptible d'affecter de manière défavorable [leur] bien-être mental »**. Ce chiffre contraste fortement avec ceux précédemment recueillis en 2013, où il s'agissait de 29 %, contre 25 % en 2007.

¹⁸ Assurance Maladie - Risques professionnels. *Rapport annuel 2023 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels. Éléments statistiques et financiers. 2024.*

¹⁹ Assurance Maladie - Risques professionnels. *Rapport annuel 2024 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels. Éléments statistiques et financiers. 2025.*

²⁰ Qualisocial. *Baromètre Santé mentale et QVCT - Qualisocial x Ipsos 2025.*

²¹ QVCT: qualité de vie et des conditions de travail (cf. chapitre 3).

²² Eurostat (EFT-UE). HSW_EXP1: *Personnes déclarant une exposition à des facteurs de risque pouvant nuire au bien-être mental par sexe, âge et niveau d'éducation atteint. 2020.*

Parmi les facteurs de risques psychosociaux les plus cités²³ par les répondants figure en première place la « **pression des délais ou surcharge de travail** » avec 19,5%, suivie par la « gestion de clients, patients, élèves, etc. difficiles » (10,3%) puis le « manque de communication ou de coopération au sein de l'organisation » (3,9%). La pandémie de 2020 a sans doute contribué à l'augmentation de ces données.

L'enquête européenne de 2022 sur les conditions de travail²⁴ (EWCS - *European Working Conditions Survey*), menée téléphoniquement par Eurofound (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail) auprès de 70 000 travailleurs de 36 pays, indique, pour les 27 pays de l'UE, qu'en moyenne :

- **27% des travailleurs ont déclaré être « toujours » ou « souvent » préoccupés** par leur travail en dehors des horaires de travail ;
- **30% des travailleurs ont indiqué souffrir d'anxiété et 13% d'une forme d'épuisement physique et émotionnel** dû au travail (souvent précurseur du syndrome du *burnout*).

De son côté, l'EU-OSHA a mené en 2022 une enquête téléphonique²⁵ relative à l'état de la SST sur les lieux de travail dans un monde « post-COVID-19 ». Après avoir consulté 27 000 travailleurs issus de l'UE, la Norvège et l'Islande, **le stress, la dépression et l'anxiété** figuraient comme le quatrième problème de santé (causé ou aggravé par le travail) le plus cité par les répondants (27%), précédés en première place par la « fatigue générale » (37%).

En 2025²⁶, le même type d'enquête commandée par l'EU-OSHA (sur environ 28 000 travailleurs répondants, avec l'ajout de la Suisse) montre que le stress, la dépression et l'anxiété passent en troisième position, avec une légère augmentation (de 27 % à 29 %). En outre, en ce qui concerne l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux, l'enquête de 2025 indique que **44 % des travailleurs interrogés déclarent être exposés à une forte pression temporelle ou à une surcharge de travail** ; 34 % font état d'un manque de récompenses (par exemple, en termes de salaire, opportunités de carrière, reconnaissance) pour les efforts qu'ils consacrent à leur travail, et 29 % se disent exposés à une mauvaise communication ou coopération sur leur lieu de travail. Environ un travailleur sur dix (8 %) déclare être victime de harcèlement ou d'intimidation au travail.

Au-delà du monde professionnel *stricto sensu*, des enquêtes révèlent un nombre élevé de personnes souffrant de troubles mentaux dans la population, ce qui inclut inévitablement des travailleurs.

Avant la pandémie, selon l'**Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)**, **une personne sur six dans l'UE souffrait d'un problème de santé mentale** en 2016, soit environ 84 millions de personnes²⁷.

²³ Eurostat (EFT-UE). HSW EXP3 : *Personnes déclarant une exposition à des facteurs de risque pouvant nuire au bien-être mental par sexe, âge et type*. 2020.

²⁴ Eurofound. *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future. European Working Conditions Telephone Survey 2021 series*. 2022.

²⁵ EU-OSHA. *OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces. Flash Eurobarometer Report*. 2022.

²⁶ EU-OSHA. *OSH Pulse 2025: Occupational safety and health in the era of climate and digital change. Flash Eurobarometer - Summary*. 2025.

²⁷ OCDE. *Health at a Glance: Europe 2018. State of Health in the EU Cycle. Factsheet on Promoting Mental Health*. 22 novembre 2018.

Selon une enquête « Eurobaromètre » publiée par la [Commission européenne](#) et réalisée en juin 2023²⁸, **46 % (soit près d'une personne sur deux) des presque 27 000 personnes interrogées dans l'UE ont déclaré avoir souffert d'un problème émotionnel ou psychosocial**, tel qu'un état dépressif ou anxieux, au cours des 12 mois précédents. Que la cause soit étroitement liée au travail ou non, l'état dépressif persistera ou se manifestera inévitablement également sur le lieu de travail dans de nombreux cas.

Au niveau international, l'[OMS](#) indique que, même avant le COVID-19, un milliard de personnes dans le monde vivaient avec un trouble mental et **près de 15 % de la population mondiale en âge de travailler souffraient de troubles mentaux**²⁹. En 2020, pendant la première année de pandémie, l'OMS a calculé que les cas d'anxiété et de dépression ont augmenté de 25 % dans le monde³⁰.

En termes économiques, d'après l'[OMS](#) et l'[OIT](#)³¹, on estime à **12 milliards le nombre de journées de travail perdues** chaque année à cause de la dépression ou de l'anxiété. Ceci représenterait une perte annuelle pour l'économie mondiale de 1 000 milliards de dollars américains USD (environ 862,2 millions EUR), principalement en raison de la baisse de productivité.

Pour ce qui est de l'UE, l'[OCDE](#)³² estimait le coût total de la **mauvaise santé mentale à plus de 4 % du PIB en 2015, soit plus de 600 milliards EUR**, dont 240 milliards EUR dus à une baisse de l'emploi et de la productivité au travail.

²⁸ [Commission européenne. Flash Eurobarometer 530. Mental health - Report. 2023.](#)

²⁹ [OMS. World Mental Health Report: Transforming mental health for all. 2022.](#)

³⁰ [OMS. Les cas d'anxiété et de dépression sont en hausse de 25 % dans le monde en raison de la pandémie de COVID-19. 2 mars 2022.](#)

³¹ [OMS, OIT. ILO/WHO Joint Policy Brief. Mental health at work. 2022.](#)

³² [OCDE. Health at a Glance: Europe 2018. State of Health in the EU Cycle. Factsheet on Promoting Mental Health. 22 novembre 2018.](#)

L'attention accrue sur le sujet de la santé mentale au travail : ISO, OCDE, OMS, OIT, UE

L'Organisation internationale de normalisation (ISO)

L'Organisation internationale de normalisation a publié en 2021 une norme (**ISO 45003**³³) relative à la santé mentale au travail et à la prévention et gestion des RPS. **Il s'agit de la première norme internationale sur ce sujet.**

Intitulé « Management de la santé et de la sécurité au travail – Santé psychologique et sécurité au travail – Lignes directrices pour la gestion des risques psychosociaux », ce document n'est pas juridiquement contraignant. Il s'agit d'**un guide destiné à tous les lieux de travail**, quel que soit le type et la taille de l'entreprise ou de l'organisation.

Il complète une autre norme récente de 2018 (**ISO 45001**³⁴) relative aux « Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail — Exigences et lignes directrices pour leur utilisation ». Les deux documents peuvent ainsi être utilisés conjointement afin d'intégrer la prévention et la gestion des RPS dans le cadre d'un système de management de la sécurité au travail, tel que défini et décrit dans la norme de 2018.

À noter que **les entreprises ne peuvent pas obtenir de certification sur la base de la norme relative aux RPS (ISO 45003)**, puisqu'il s'agit d'un document d'orientation contenant des conseils et recommandations, et non d'une norme « d'exigences » (*requirements standard*) comme c'est le cas pour la norme ISO 45001³⁵.

L'**ISO 45003** couvre de nombreux aspects. Partant d'une définition spécifique des RPS, elle décrit les **principaux facteurs de risque**, en distinguant notamment **trois grandes catégories** :

- **Facteurs liés à l'organisation du travail** (rôles et attentes, contrôle et autonomie, exigences du travail, gestion des changements organisationnels, travail à distance et isolement, charge et rythme de travail, horaires et planning de travail, sécurité d'emploi et précarité) ;
- **Facteurs sociaux au travail** (relations interpersonnelles, leadership, culture organisationnelle, reconnaissance et récompense, développement de carrière, soutien, supervision, équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, violence, harcèlement, intimidation au travail) ;
- **Facteurs liés à l'environnement de travail, équipements et tâches dangereuses** (disponibilité, adéquation, fiabilité, entretien ou réparation insuffisants des équipements ; mauvaises conditions dans le lieu de travail ; absence des outils, équipements ou ressources nécessaires à la réalisation des tâches ; travail dans des conditions extrêmes ou dans des environnements instables).

³³ [*ISO 45003:2021. Management de la santé et de la sécurité au travail — Santé psychologique et sécurité au travail — Lignes directrices pour la gestion des risques psychosociaux. 2021.*](#)

³⁴ [*ISO 45001:2018. Systèmes de management de la santé et de la sécurité au travail — Exigences et lignes directrices pour leur utilisation. 2018.*](#)

³⁵ [*EU-OSHA. Policy, law and guidance for psychosocial issues in the workplace: an EU perspective. 27 mars 2012, mise à jour le 29 septembre 2022.*](#)

Outre les RPS et ses facteurs de risque, la norme définit également le « **bien-être au travail** », comme le sentiment de satisfaction générale au travail qui peut contribuer à l'amélioration de la qualité de vie.

Elle prévoit des orientations sur la **manière d'évaluer les RPS et de planifier la prévention**, notamment en identifiant les mesures adaptées à mettre en place. D'autres indications portent sur l'importance de consulter les travailleurs et leurs représentants, d'assurer une analyse de performance des mesures adaptées, de former le personnel (en particulier les cadres) à la prévention et à la reconnaissance des signes des RPS et de mettre en œuvre des initiatives améliorant la communication au sein de l'organisation.

Il convient toutefois de préciser que, si certains³⁶ ont soutenu la norme et se sont déclarés satisfaits de ce type d'initiatives, tous n'ont pas manifesté le même enthousiasme. **Certains pays ont décidé de ne pas intégrer la norme ISO 45003 dans leur collection nationale de normes**, c'est le cas de la France³⁷ et de l'Allemagne³⁸.

Ces pays, ainsi que des partenaires sociaux (dont la CES, la Confédération européenne des syndicats), soutiennent en effet que la normalisation n'est pas l'instrument approprié pour traiter des questions telles que les RPS, contrairement à la législation, la réglementation et le dialogue social. Par exemple, pour la CES³⁹, il n'y a « aucune garantie que les normes ISO sont conformes aux valeurs et aux droits de l'UE, ni qu'elles prévoient un rôle quelconque pour les syndicats et les parties prenantes de la société dans la normalisation, comme c'est le cas au niveau européen ».

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

Plusieurs études de l'OCDE ont été consacrées à la santé mentale et ses liens avec le monde du travail, comme celles de 2012 « Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi »⁴⁰, et de 2015 « Santé mentale et insertion professionnelle : de la théorie à la pratique »⁴¹. Cette dernière estimait que « **les personnes à qui on a diagnostiqué un trouble mental représentent de 30 à 40 % des bénéficiaires de prestations d'invalidité** », tandis que le coût total des troubles mentaux dans l'UE s'élevait à environ 3,5 % du PIB en 2010.

À la suite d'un premier **Forum politique de l'OCDE à haut niveau sur la santé mentale et l'emploi** (en 2015), les pays membres ont appelé l'OCDE à élaborer des principes d'action en matière de santé mentale et travail.

Ainsi, en décembre 2015, une première « **Recommandation du Conseil de l'OCDE sur une politique intégrée de la santé mentale, des compétences et de l'emploi** »⁴² a été adoptée. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un document juridiquement contraignant, la recommandation représente un engagement politique pour les pays membres et non-membres de l'OCDE qui y adhèrent.

³⁶ [Comme le British Standards Institution \(BSI\).](#)

³⁷ [Previsoft. Santé mentale au travail : la norme ISO 45003 a été pensée comme un guide pour mieux appréhender les risques psychosociaux. 5 octobre 2021.](#)

³⁸ [DIN-Normenausschuss Organisationsprozesse \(NAOrg\). ISO 45003 – Occupational health and safety management – Psychological health and safety at work – Guidelines for managing psychosocial risks. Stellungnahme des Arbeitsausschusses NA 175-00-02 AA "Management für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit" des DIN-Normenausschusses Organisationsprozesse \(NAOrg\) zur Veröffentlichung von ISO 45003:2021. 24 novembre 2022.](#)

³⁹ [ETUI. Une nouvelle norme ISO pour la gestion des risques psychosociaux. 13 septembre 2021.](#)

⁴⁰ [OCDE. Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi. 2012.](#)

⁴¹ [OCDE. Santé mentale et insertion professionnelle. De la théorie à la pratique. 2015.](#)

⁴² [OCDE. Recommandation du Conseil sur une politique intégrée de la santé mentale, des compétences et de l'emploi. OECD/LEGAL/0334. 14 décembre 2015.](#)

Ce document identifie **quatre principaux domaines d'action** : les systèmes de soins de santé mentale ; les systèmes d'éducation et de jeunesse ; **les lieux de travail** ; les systèmes de protection sociale et les services de l'emploi. Pour ce qui est du domaine professionnel, **la Recommandation invite les États à** :

- Encourager et mettre en œuvre l'évaluation et la prévention des RPS au travail ;
- Élaborer une stratégie pour s'attaquer à la stigmatisation des travailleurs souffrant de troubles mentaux ;
- Renforcer la sensibilisation aux pertes potentielles de productivité du travail causées par les troubles mentaux ;
- Promouvoir la conception de politiques et de processus structurés de retour au travail pour les travailleurs en congé de maladie et leurs employeurs, notamment en favorisant un retour flexible et progressif.

En 2021, la Recommandation a fait l'objet d'une évaluation⁴³ sur sa diffusion, mise en œuvre et pertinence. L'OCDE y constate que **peu d'États ont intégré pleinement les dimensions de l'emploi et de la protection sociale dans leurs plans et stratégies nationaux de santé mentale.**

Si quelques progrès ont été constatés dans la prévention des RPS sur les lieux de travail, moins d'actions ont été menées pour soutenir les personnes en arrêt de travail dont l'état de santé mentale est dégradé, quelle qu'en soit la cause. Pour l'OCDE, cela s'expliquerait par un **manque de clarté quant à la répartition des rôles et responsabilités** entre employeur, services de l'emploi et système de protection sociale pour assurer et gérer le retour à l'emploi des personnes concernées.

Un nouveau rapport d'analyse de la Recommandation est attendu pour **2026**, ce qui permettra de connaître plus en détail le bilan des actions mises en place par les pays dans une ère post-COVID-19.

Organisation mondiale de la santé (OMS)

En 2022, l'OMS a adopté un **Plan d'action global pour la santé mentale 2013-2030**⁴⁴ (qui a reconduit et mis à jour le Plan précédent, 2013-2020⁴⁵). Ce nouveau plan comprend des objectifs à atteindre d'ici 2030, tels que l'intégration de la santé mentale et des droits des personnes souffrant de problèmes mentaux dans toutes les stratégies politiques et les lois sectorielles (comme l'éducation et le travail).

S'agissant du travail, l'OMS souligne l'importance de mettre en place des actions de :

- **Lutte contre la discrimination** sur le lieu de travail ;
- **Promotion des conditions de travail sûres, favorables et décentes pour tous**, en accordant une attention particulière à l'amélioration de l'organisation sur le lieu de travail ainsi qu'à la formation des responsables afin de favoriser le bien-être mental des employés.

⁴³ OCDE. *Report on the Implementation of the OECD Recommendation on Integrated Mental Health, Skills and Work Policy*. C/MIN(2021)19. Meeting of the Council at Ministerial Level. 5-6 octobre 2021.

⁴⁴ OMS. *Plan d'action global pour la santé mentale 2013-2030*. 2022.

⁴⁵ OMS. *Plan d'action global pour la santé mentale 2013-2020*. 2013.

Toutefois, ce n'est que récemment, en 2022, que l'OMS a publié des « **Lignes directrices sur la santé mentale au travail** »⁴⁶, **considérées comme les premières directives mondiales** en la matière.

L'objectif de ce document est de fournir « des orientations de santé publique mondiale fondées sur des bases factuelles relatives aux **interventions organisationnelles**, à la **formation du personnel** d'encadrement et des travailleurs, et aux **interventions individuelles** visant à promouvoir une santé mentale positive [...], ainsi que des recommandations sur **le retour au travail** après une absence liée à des problèmes de santé mentale et sur **l'obtention d'un emploi** pour les personnes vivant avec des troubles de santé mentale ».

Ces lignes directrices sont génériques et concernent tous les lieux de travail. Cependant, des secteurs particulièrement exposés au risque de détérioration de la santé mentale sont également identifiés (professionnels de santé, travailleurs humanitaires et services d'urgence) pour lesquels des recommandations plus spécifiques sont fournies.

Afin de réaliser et mettre en œuvre des stratégies et politiques nationales efficaces basées sur ces lignes guides, **l'OMS souligne que des mesures législatives et réglementaires nationales sont également nécessaires.**

Malgré l'attention accrue portée au sujet, les actions au niveau national restent encore limitées. L'Atlas de l'OMS sur la santé mentale⁴⁷, dans sa version de 2020⁴⁸, montre que seulement 35% des pays ont indiqué avoir mis en place des programmes de prévention et de promotion de la santé mentale au travail.

Organisation internationale du travail (OIT)

Sur les risques psychosociaux et la santé mentale au travail

Ces dernières années, l'OIT a publié plusieurs textes dont un rapport « **Stress au travail : un défi collectif** »⁴⁹, paru à l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail de 2016. Il propose une analyse globale de la prévention et gestion du stress au travail (chiffres et définitions) ainsi qu'un tour d'horizon des mesures, politiques, lois, normes, outils et initiatives existantes aux niveaux international et national visant à réduire et à éliminer le stress au travail⁵⁰.

À noter que l'OIT a également développé un outil en 2012 sur la prévention du stress au travail (**Stress Prevention at Work Checkpoints**⁵¹). Celui-ci identifie 50 points de contrôle, les *checkpoints* (sous la forme de recommandations et orientations), pour aider l'employeur à identifier, corriger et éliminer les facteurs de stress dans son environnement de travail.

⁴⁶ [OMS. WHO guidelines on mental health at work. 2022.](#)

⁴⁷ Publication triennale de l'OMS, regroupant les données des États membres sur les progrès réalisés en matière de politiques, de lois, de financement et d'actions dans le domaine de la santé mentale.

⁴⁸ [OMS. Mental Health Atlas 2020. 2021.](#)

⁴⁹ [OIT. Stress au travail. Un défi collectif. 2016.](#)

⁵⁰ L'annexe 1 du rapport de l'OIT contient deux parties importantes : la première concerne les principaux questionnaires disponibles pour mener une évaluation pertinente des RPS, du stress et du *burnout* ; la seconde détaille de nombreux outils et guides visant à aider à prévenir, évaluer et gérer les RPS et le stress. Ces questionnaires et instruments sont d'origines diverses (chercheurs universitaires et monde académique, instituts de SST, instituts de recherche nationaux, entités gouvernementales nationales telles que des ministères, organisations internationales...).

⁵¹ [OIT. Stress prevention at work checkpoints : Practical improvements for stress prevention in the workplace. 2012.](#)

Les *checkpoints* sont divisés en **10 catégories**, listant les facteurs de risques psychosociaux (dans l'ordre : leadership et justice au travail ; exigences professionnelles ; contrôle du travail ; soutien social ; environnement physique ; équilibre vie professionnelle-vie privée et temps de travail ; reconnaissance au travail ; protection contre les comportements offensants ; sécurité de l'emploi ; information et communication).

Pour chaque *checkpoint*, le document explique l'importance de l'évaluation, les solutions qui pourraient être mises en place et les résultats à atteindre. Cette liste ne constitue pas un modèle d'évaluation des risques mais un outil d'aide à l'attention de l'employeur, des travailleurs et des représentants de la SST.

Au-delà du stress au travail, une **note d'information conjointe OIT/OMS** (2022) traite plus largement des RPS et de la santé mentale au travail. Ce document (*Mental health at work: Policy brief* ⁵²), propose des stratégies pratiques pour aider les parties prenantes (en particulier les gouvernements, employeurs, travailleurs et leurs organisations, tant du secteur public que privé) à mettre en œuvre les recommandations des « **Lignes directrices sur la santé mentale au travail** » de l'OMS précitées.

Sur la violence et le harcèlement au travail

En juin 2019, la **Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement (C190)**⁵³ a été approuvée. Il s'agit de la première convention de l'OIT - et plus largement du **premier traité international** - à aborder spécifiquement ce sujet et à reconnaître le droit de toute personne à un monde du travail exempt de **violence** et de **harcèlement**, y compris de violence et de harcèlement fondés sur le genre. La C190, entrée en vigueur en juin 2021, donne pour la première fois au niveau international une définition détaillée pour chacune de ces deux expressions (article 1 de la C190) :

- **La violence et le harcèlement dans le monde du travail**, sont décrits comme « l'ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ».
- **La violence et le harcèlement fondés sur le genre**, sont définis comme de la violence et du harcèlement « visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel ».

Tous les États qui ratifieront la Convention devront **respecter et promouvoir** le droit de travailler dans un environnement exempt de ces formes de violences, ainsi qu'**adopter une législation qui reprenne ces définitions** et interdise la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

En outre, les États devront élaborer des **législations, politiques et mesures visant à prévenir et gérer** les épisodes de violence et harcèlement au travail, ainsi que garantir « le droit à l'égalité et à la non-discrimination dans l'emploi et la profession ». **La C190 s'applique à tous les secteurs**, public et privé. En outre, elle concerne tout épisode de violence et harcèlement « s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail ». À ce jour, 54 pays au monde ont ratifié⁵⁴ la C190 dont 14 pays de l'UE : l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, Chypre, le Danemark, l'Espagne, l'Estonie, la Finlande, la France, la Grèce, l'Irlande, l'Italie, le Portugal et la Roumanie.

⁵² [OMS, OIT. ILO/WHO Joint Policy Brief. Mental health at work. 2022.](#)

⁵³ [OIT. C190 - Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement. 2019.](#)

⁵⁴ [OIT. Ratifications de C190 - Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019. \(dernière consultation le 29 janvier 2026\).](#)

La Commission européenne

Le nouveau cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail 2021-2027

En 2021, la Commission européenne a publié son dernier **Cadre stratégique en matière de santé et de sécurité au travail, pour la période 2021-2027**⁵⁵. Bien que non contraignant, la Commission y énumère les objectifs que les États membres et l'UE dans son ensemble devraient atteindre d'ici 2027 en matière de SST.

Concernant la santé mentale et les RPS, il y est fait référence de façon beaucoup plus explicite que dans les stratégies précédentes. Un des objectifs du récent cadre stratégique est d'« anticiper et gérer les changements dans le nouveau monde du travail, résultant des transitions écologique, numérique et démographique ».

Bien qu'il ne s'agisse pas exactement de nouveaux risques, les **RPS peuvent être aggravés par les nouveaux défis de notre époque**, telle que la numérisation sur le lieu de travail. À cet égard, la Commission s'engage à :

- **Moderniser le cadre législatif en matière de SST en rapport avec la numérisation** par une révision de la directive sur les lieux de travail⁵⁶ et de la directive relative aux équipements à écran de visualisation⁵⁷ ;
- **Préparer au niveau de l'UE**, en coopération avec les États membres et les partenaires sociaux, **une initiative « non législative »** relative à la santé mentale au travail et proposer des pistes d'action ;
- **Développer une base d'analyse**, des outils électroniques et orientations pour les **évaluations** des risques liés aux emplois et processus verts et numériques, en particulier les **risques psychosociaux** et ergonomiques.

Les États, quant à eux, sont invités « à mettre à jour leurs cadres juridiques nationaux en consultation avec les partenaires sociaux, afin de traiter les risques et les possibilités en matière de SST découlant des transitions écologique et numérique [...] ; à **organiser des évaluations par les pairs portant sur les aspects psychosociaux** et ergonomiques du travail ; à **renforcer le suivi et la collecte de données sur la situation relative aux risques mentaux et psychosociaux** dans tous les secteurs ».

⁵⁵ [Commission européenne. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions. Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 Santé et sécurité au travail dans un monde du travail en mutation. COM \(2021\) 323 final. 28 juin 2021.](#)

⁵⁶ [Directive 89/654/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail.](#)

⁵⁷ [Directive 90/270/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation.](#)

Une nouvelle communication spécifique sur une approche globale de la santé mentale

En juin 2023, la Commission a publié une « **Communication sur une approche globale en matière de santé mentale** »⁵⁸. Il s'agit d'orientations visant à intégrer la santé mentale dans toutes les politiques, y compris les politiques du secteur de l'emploi.

Une partie du document traite spécifiquement de la santé mentale au travail et de l'importance de la lutte contre les RPS. Parmi les points abordés, la Commission insiste sur « la nécessité de réfléchir à la voie à suivre en ce qui concerne **le droit à la déconnexion**, en tant que partie intégrante de la réduction du stress lié au travail et de la promotion d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, du **droit au retour au travail après une maladie mentale ainsi que d'un environnement de travail psychologiquement sûr** ».

La Commission indique qu'elle lancera « **un examen par les pairs des approches législatives et répressives pour faire face aux risques psychosociaux au travail dans les États membres, en vue de présenter une initiative au niveau de l'UE sur les risques psychosociaux** ».

On notera que cette initiative n'est pas qualifiée explicitement de « législative ». Sur la base de ses travaux d'analyse, il est possible que la Commission opte pour des instruments non contraignants, comme d'ailleurs anticipé dans le Cadre stratégique sur la SST de 2021-2027.

Selon les termes de la Commission, cette communication « marque le début d'une nouvelle approche stratégique visant à mettre la santé mentale sur un pied d'égalité avec la santé physique », ajoutant « un autre pilier à l'architecture de l'Union européenne de la santé ».

Le Parlement européen

En matière de santé mentale au travail, le Parlement souhaite que des actions législatives soient menées sur 3 thèmes : le droit à la déconnexion, le télétravail, les RPS.

Une demande de directive UE sur le droit à la déconnexion et l'élaboration d'un cadre législatif approprié pour le télétravail

Moins d'un an après le début de la pandémie, le Parlement européen a adopté en janvier 2021 une « **Résolution contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion** »⁵⁹. Ce document souligne l'augmentation exponentielle du recours au télétravail dans de nombreux secteurs.

Le télétravail présente de nombreux avantages pour les travailleurs (plus grande flexibilité et autonomie, réduction des temps de trajet...) mais également des inconvénients, tels que « l'intensification du travail et l'allongement du temps de travail, ce qui brouille les frontières entre travail et vie privée ».

⁵⁸ [Commission européenne. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions. Sur une approche globale en matière de santé mentale. COM\(2023\) 298 final. 7 juin 2023.](#)

⁵⁹ [Parlement européen. Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion \(2019/2181\(INL\)\). P9_TA \(2021\) 0021.](#)

Avec les moyens modernes de communication, l'augmentation de la charge de travail serait due au développement d'une véritable « **culture de connexion en permanence, [...] qui peut avoir un effet préjudiciable sur les droits fondamentaux des travailleurs et les conditions de travail équitables**, dont une juste rémunération, la limitation du temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé physique et mentale et la sécurité au travail ».

Les conséquences au plan de la SST sont nombreuses : baisse de la concentration, surcharge cognitive et émotionnelle, mais aussi plus grande dépendance à la technologie, trouble et privation du sommeil, *burnout*, anxiété, entre autres. À la lumière de ces éléments :

- Compte tenu du fait qu'à l'heure actuelle aucun acte législatif européen ne traite du **droit à la déconnexion**, le **Parlement invite la Commission à présenter une proposition de directive européenne** en la matière.
- Le Parlement **invite également la Commission « à présenter un cadre législatif en vue d'établir des exigences minimales pour le travail à distance** dans toute l'Union en veillant à ce que le télétravail ne nuise pas aux conditions d'emploi des télétravailleurs ». Pour le Parlement, il est crucial de mieux réglementer cette forme d'organisation du travail au niveau européen, ce qui n'est pas encore le cas⁶⁰.

Une demande de directive UE sur les risques psychosociaux au travail

Cette demande a été formulée pour la première fois par le Parlement européen dans sa « **Résolution sur un nouveau cadre stratégique de l'Union pour la santé et la sécurité au travail après 2020** »⁶¹ de mars 2022.

Mentionnant que les problèmes de santé mentale touchent de plus en plus de travailleurs, **le Parlement a souligné l'absence d'une véritable législation européenne sur les RPS**, ainsi que la grande diversité des approches et des législations en la matière d'un pays à l'autre.

La **directive-cadre européenne sur la SST**⁶² existe certes, mais elle « peut ne pas s'avérer assez efficace pour le monde du travail du XXI^e siècle et les récentes évolutions sur les marchés du travail ». Pour cette raison, **le Parlement invite la Commission à proposer**, en consultation avec les partenaires sociaux, **une directive sur les risques psychosociaux et le bien-être au travail**.

Cette demande se retrouve également dans **deux autres Résolutions du Parlement européen** : la « Résolution sur la santé mentale dans le monde du travail numérique »⁶³ (juillet 2022) et la « Résolution sur la santé mentale »⁶⁴ (décembre 2023).

⁶⁰ Pour plus d'informations sur la mise en œuvre du télétravail dans 7 pays européens, leurs différences et défis en matière de SST et d'assurance contre les accidents du travail, consulter le rapport : [EUROGIP. Télétravail et accident de travail dans sept pays européens. 2023.](#)

⁶¹ [Parlement européen. Résolution du Parlement européen du 10 mars 2022 sur un nouveau cadre stratégique de l'Union pour la santé et la sécurité au travail après 2020 \(meilleure protection des travailleurs contre l'exposition à des substances nocives, le stress au travail et les troubles musculo-squelettiques\) \(2021/2165\(INI\)\). P9_TA\(2022\)0068.](#)

⁶² [Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.](#)

⁶³ [Parlement européen. Résolution du Parlement européen du 5 juillet 2022 sur la santé mentale dans le monde du travail numérique \(2021/2098\(INI\)\). P9_TA\(2022\)0279.](#)

⁶⁴ [Parlement européen. Résolution du Parlement européen du 12 décembre 2023 sur la santé mentale \(2023/2074\(INI\)\). P9_TA\(2023\)0457.](#)

Le Comité économique et social européen (CESE)

Saisi par le gouvernement espagnol en prévision de sa présidence du Conseil de l'UE (juillet-décembre 2023), le CESE a rendu **un avis portant sur le sujet du « Travail précaire et santé mentale »**⁶⁵.

Reconnaissant que « la précarité professionnelle augmente le risque de troubles mentaux, [...] fait établi de la manière la plus claire », le CESE souligne l'importance de « l'application de la législation existante, européenne et nationale, instaurant des conditions d'emploi et de travail de qualité ».

Toutefois, le CESE estime que la législation européenne actuelle en matière de SST serait insuffisante en ce qui concerne la prévention et gestion des RPS.

Bien que ces derniers relèvent du champ d'application de la directive-cadre SST (cf. chapitre 2), il « **préconise de mener une action législative spécifique à l'échelon européen concernant la prévention des risques psychosociaux liés au travail**, en développant et modernisant la directive 89/391/CEE sur la santé et la sécurité au travail et en déployant une prévention de ces risques à la source, grâce à des modifications dans la conception, la gestion et l'organisation du travail ».

Plus précisément, l'action législative devrait porter sur des aspects tels que les **méthodes d'évaluation des RPS** et l'application de **mesures adéquates** pour prévenir et gérer les RPS, grâce par exemple à une modification des conditions de travail et à un contrôle effectif des aménagements horaires.

Des appels similaires (mais moins détaillés) à élaborer une législation européenne sur les RPS ont été formulés par le CESE :

- Dans un avis⁶⁶ de 2022, sur « le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail », le CESE indique également qu'« une démarche de **prévention efficace doit agir sur l'environnement de travail** et non uniquement sur la santé mentale de l'individu » ;
- Dans un autre avis⁶⁷ de 2025, sur les défis et conséquences des nouvelles technologies (dont notamment l'intelligence artificielle) sur la SST, y compris sur la santé mentale des travailleurs, le CESE réitère sa proposition visant à ce que la Commission lance des initiatives législatives en matière de prévention des RPS, suggérant qu'« il convient d'élargir la notion de SST pour **encadrer de manière adéquate le bien-être et la gestion de ces risques** ».

⁶⁵ CESE. *Avis du Comité économique et social européen sur le thème « Travail précaire et santé mentale » (avis exploratoire à la demande de la présidence espagnole) (2023/C 228/05).*

⁶⁶ CESE. *Avis du Comité économique et social européen sur le thème « Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail » (avis exploratoire à la demande de la présidence française). (2022/C 194/09).*

⁶⁷ CESE. *Avis du Comité économique et social européen. Santé et sécurité au travail : défis actuels et futurs dans le contexte des technologies traditionnelles et nouvelles, avec une attention particulière pour l'intelligence artificielle (avis exploratoire à la demande de la présidence polonaise du Conseil de l'UE). (C/2025/2958).*

Le Conseil de l'Union européenne

Enfin, le Conseil de l'UE a adopté récemment trois Conclusions⁶⁸ portant sur des questions liées au travail et à la santé mentale :

- **Conclusions du 24 octobre 2019 sur l'économie du bien-être⁶⁹** : dans ce document, il est demandé aux États membres et à la Commission européenne d'inclure « le souci de l'économie du bien-être de manière horizontale dans les politiques nationales et de l'Union et [de] placer les personnes et leur bien-être au cœur de l'élaboration des politiques ».
- **Conclusions du 9 octobre 2023 sur la santé mentale et le travail précaire⁷⁰** : ce document examine les liens entre la santé mentale et la qualité et les conditions de travail, en particulier lorsque celles-ci sont précaires, ainsi que les solutions qui peuvent être mises en place par les différentes parties prenantes concernées.
- **Conclusions du 30 novembre 2023 sur la santé mentale⁷¹** : compte tenu de la publication en juin de la même année de la « Communication sur une approche globale en matière de santé mentale » par la Commission, le Conseil aborde la question de la santé mentale en Europe, en mettant également l'accent sur le monde du travail. Le Conseil invite donc les États membres, la Commission et les partenaires sociaux à élaborer des stratégies et des plans d'action, en commençant par un échange d'informations adéquat entre les parties prenantes et en veillant à ce que la gestion des RPS soit prise en compte dans le contexte du travail.

On observe, aux niveaux international et européen, une **multiplication de documents et de publications sur le thème de la santé mentale au travail et de la prévention des risques psychosociaux**, particulièrement ces dernières années.

En effet, la pandémie de COVID-19 a généré de nombreux bouleversements au travail, dont certains s'inscrivent dans la durée (développement du télétravail dans de nombreux secteurs, hyper-connectivité, diminution des occasions de socialisation au travail, charges de travail accrues...).

Ces derniers peuvent conduire à une intensification du stress, de l'anxiété et d'autres troubles psychiques chez les travailleurs comme le *burnout*, soulignant la **nécessité de mieux intégrer la prévention et la gestion** des risques psychosociaux dans les politiques de santé et sécurité au travail.

⁶⁸ Des documents dans lesquels le Conseil de l'UE exprime une position ou un engagement politique sur un thème, mais qui ne sont pas juridiquement contraignants, voir « [Conclusions et résolutions du Conseil](#) ».

⁶⁹ [Conseil de l'Union européenne. L'économie du bien-être. Conclusions du Conseil \(24 octobre 2019\). 13432/19. 24 octobre 2019.](#)

⁷⁰ [Conseil de l'Union européenne. Conclusions du Conseil sur la santé mentale et le travail précaire. 13937/23. 9 octobre 2023.](#)

⁷¹ [Conseil de l'Union européenne. Conclusions du Conseil sur la santé mentale. 15971/23. 30 novembre 2023.](#)

Réglementation et prévention des risques psychosociaux au niveau de l'Union européenne

Législation de l'Union européenne

Au niveau européen, il existe un grand nombre de dispositions en matière de SST (dont certaines portent sur des facteurs susceptibles d'influencer la santé mentale et le stress, telles que la réglementation concernant les heures de travail) mais **aucun texte législatif UE ne traite spécifiquement de la prévention et gestion des RPS** dans le monde du travail.

La directive-cadre européenne de 1989⁷² rend **l'employeur responsable de la SST de ses travailleurs**, lequel doit prendre toutes les mesures nécessaires pour les protéger.

L'article 6 impose à l'employeur d'« **adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment **d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé** et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ». Il doit également « planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, **l'organisation du travail**, les **conditions** de travail, les **relations sociales** et l'influence des facteurs ambiants au travail ».

Si les termes *risques psychosociaux*, *stress* ou *santé mentale* ne figurent pas explicitement dans la directive, la Commission européenne, dans [un rapport spécifique sur l'application de la directive-cadre dans le contexte de la santé mentale au travail⁷³](#), rappelle que les principes de prévention et les obligations contenues dans la directive-cadre « s'appliquent également à la prévention des risques liés à la santé mentale sur le lieu de travail ». Elle spécifie ainsi que les **employeurs sont appelés à « procéder à des évaluations des risques pour la santé mentale des travailleurs**, en accordant une attention particulière aux groupes de travailleurs particulièrement exposés à des risques pour leur santé mentale ».

Cela dit, la directive-cadre SST ne contient ni de descriptions détaillées sur la manière d'évaluer concrètement les RPS, ni d'obligations plus spécifiques en matière de gestion des RPS.

Dans [un rapport de 2017 sur la mise en œuvre des directives européennes en matière SST⁷⁴](#), la Commission européenne, tout en rappelant que les RPS sont bien couverts par la directive-cadre, reconnaît que leur gestion représente un défi majeur en matière SST.

Elle considère que « les risques psychosociaux sont liés à une **interaction complexe** entre des facteurs professionnels et non professionnels », et qu'« il est nécessaire de clarifier ce que cela signifie et les obligations correspondantes pour les États membres et les employeurs ». Elle conclut en précisant que la **nature complexe des RPS « ne se prête pas facilement à une réponse législative au niveau de l'UE »**. En revanche, « des orientations supplémentaires et d'autres outils d'accompagnement élaborés au niveau de l'UE pourraient apporter un soutien utile » aux États membres.

⁷² [Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.](#)

⁷³ [Commission européenne. Interpretative Document of the Implementation of Council Directive 89/391/EEC in relation to Mental Health in the Workplace. 2014.](#)

⁷⁴ [Commission européenne. Commission Staff Working Document - Ex-post evaluation of the European Union occupational safety and health Directives \(REFIT evaluation\). SWD\(2017\) 10 final. 10 janvier 2017.](#)

C'est pourquoi, en dépit des appels récents du Parlement européen et du Comité économique et social européen (cf. chapitre 1), il semblerait qu'**une potentielle directive européenne sur les risques psychosociaux ne soit pas à l'ordre du jour**.

De même, tant dans le cadre-stratégique européen SST 2021-2027 que dans la Communication de la Commission de 2023 « sur une approche globale en matière de santé mentale » (cf. chapitre 1), on ne retrouve pas d'indications claires dans ce sens, mais plutôt la volonté d'agir *via* des instruments non contraignants.

Dans ses **orientations politiques**⁷⁵ pour sa candidature, la Présidente de la Commission a affirmé son engagement envers la santé mentale, notamment :

- La poursuite du travail sur « la prévention en matière de santé, en particulier dans les domaines de la santé mentale, notamment au travail », sans toutefois préciser si des actions de nature législative sont prévues ;
- L'élaboration d'un nouveau « Plan d'Action pour la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux⁷⁶ », comprenant des « initiatives » qui analyseront l'impact des nouvelles technologies et de la numérisation (intelligence artificielle, gestion algorithmique, télétravail...) sur le monde du travail et la santé mentale. En particulier, la Présidente souhaite proposer un « droit à la déconnexion ».

En attendant des potentielles actions européennes, législatives ou non, il convient de rappeler **les principales directives UE** (outre la directive-cadre) ayant indirectement une incidence sur des aspects de santé mentale au travail.

⁷⁵ [Ursula von der Leyen, Candidate à la présidence de la Commission européenne. Le choix de l'Europe. Orientations politiques pour la prochaine Commission européenne 2024-2029. 2024.](#)

⁷⁶ Le « [Socle européen des droits sociaux](#) » est un cadre de référence qui énonce 20 principes et droits essentiels visant à améliorer les conditions de vie et de travail dans l'Union européenne, axé sur trois thèmes : 1) l'égalité des chances et l'accès au marché du travail ; 2) des conditions de travail équitables ; 3) la protection sociale et l'inclusion.

Tableau 2 : principales directives européennes ayant une incidence sur des aspects liés à la santé mentale des travailleurs (autre la Directive 89/391/CEE)⁷⁷

<u>Directive 90/270/CEE</u>	Concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation Notamment son article 3 : « <i>les employeurs sont tenus de faire une analyse des postes de travail afin d'évaluer les conditions de sécurité et de santé qu'ils présentent pour leurs travailleurs, notamment en ce qui concerne les risques éventuels pour la vue et les problèmes physiques et de charge mentale</i> ».
<u>Directive 2000/43/CE</u>	Relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
<u>Directive 2000/78/CE</u>	Portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
<u>Directive 2003/88/CE</u>	Concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail
<u>Directive 2006/54/CE</u>	Relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte)
<u>Directive (UE) 2019/1152</u>	Relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne
<u>Directive (UE) 2019/1158</u>	Concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants

Aux directives précitées, pourrait s'ajouter **la récente directive européenne sur le travail de plateforme**⁷⁸, publiée en novembre 2024. Celle-ci concerne les travailleurs des « plateformes numériques de travail », lesquelles permettent, *via* des instruments numériques (sites Internet ou applications mobiles), la mise en relation des clients avec de nombreux travailleurs offrant des services divers (livraison de nourriture, taxi...).

Deux éléments principaux caractérisent ces plateformes : 1) la mise en relation entre l'offre et la demande de services n'est pas effectuée par un être humain, mais par des algorithmes ; 2) ces derniers ne se limitent pas à rendre possible cette rencontre offre-demande, mais opèrent une véritable organisation du travail, *via* la répartition des demandes des clients sur les différents travailleurs disponibles. C'est ainsi que l'on parle plus précisément de « gestion algorithmique » (ou management algorithmique) par les plateformes⁷⁹.

Cette nouvelle directive de 2024 dispose que les plateformes, lorsqu'elles emploient des salariés, doivent procéder à une évaluation adéquate des risques professionnels qui tiennent également compte de **l'influence des algorithmes utilisés sur les risques psychosociaux**. En outre, les plateformes-employeurs sont tenues de ne pas utiliser les algorithmes qui coordonnent et organisent le travail des travailleurs d'une manière qui cause à ces derniers une **pression excessive** ou qui mette en danger leur sécurité et santé physique et **mentale**.

⁷⁷ Plus d'informations à l'Annexe 1 du document de la Commission européenne « [Promotion de la santé mentale au travail. Orientations pour la mise en œuvre d'une approche globale \(2014\)](#) » ou plus récemment l'étude publiée par le Parlement européen « [Minimum health and safety requirements for the protection of mental health in the workplace \(2019\)](#) ».

⁷⁸ [Directive \(UE\) 2024/2831 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme.](#)

⁷⁹ Pour plus de détails sur la nouvelle directive UE et une analyse du travail de plateforme, consulter : [EUROGIP. Travailleurs des plateformes : quel statut pour quelle protection sociale ? Caractéristiques - Initiatives européennes - Situation dans 6 pays européens. 2022.](#) et [EUROGIP. Focus - Travail de plateforme : comprendre la nouvelle Directive européenne. 2024.](#)

Enfin, ce qui concerne **le droit à la déconnexion et la mise en place d'un télétravail équitable dans l'UE**, la Commission européenne a récemment lancé deux phases de consultation des partenaires sociaux européens (une d'avril à juin 2024⁸⁰ et l'autre de juillet à octobre 2025⁸¹) pour une éventuelle action de l'UE sur ces deux points. Une action législative en la matière pourrait intervenir dans les années à venir.

Cette initiative de la Commission fait suite à l'appel lancé par le Parlement européen dans une résolution de 2021 (cf. chapitre 1), qui demandait une action législative en matière de droit à la déconnexion et de télétravail équitable. Elle s'inscrit également dans le cadre des orientations politiques pour 2024-2029 de la Présidente de la Commission européenne précitées.

Accords-cadres européens

Depuis la publication d'une précédente note⁸² d'EUROGIP sur le thème de la prévention des RPS (2010), **aucun nouvel accord-cadre européen sur des aspects explicitement liés à la santé mentale au travail n'a été développé ou approuvé**, du moins par les partenaires sociaux européens interprofessionnels⁸³.

Les accords-cadres interprofessionnels suivants sont toujours applicables en Europe :

- **Accord-cadre sur le stress lié au travail**⁸⁴ (2004)
- **Accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail**⁸⁵ (2007).

Par la suite, des « **Lignes directrices multisectorielles sur la violence de tiers et le harcèlement au travail** »⁸⁶ ont été adoptées en 2010 par un large éventail d'organisations représentant les employeurs et travailleurs de divers secteurs pour compléter l'accord-cadre de 2007. Récemment, en mars 2024, une phase de négociation⁸⁷ a officiellement débuté pour mettre à jour ces lignes directrices, avec le soutien de la Commission européenne.

Ceci s'est concrétisé par la publication, en mai 2025, d'une **nouvelle version**⁸⁸ de ces lignes directrices, y englobant également la lutte contre la cyberviolence et les principes de la Convention 190 précitée de l'OIT (cf. chapitre 1).

Ces lignes directrices ont été **signées par des partenaires sociaux de secteurs particulièrement exposés aux épisodes de violence et harcèlement émanant des tiers**, tels que les administrations centrales, les collectivités locales et régionales, le secteur hospitalier, l'éducation et l'HORECA (hôtels, restaurants et cafétérias).

⁸⁰ [Commission européenne. Communiqué de presse - La Commission lance une première phase de consultation des partenaires sociaux sur le télétravail équitable et sur le droit à la déconnexion. 30 avril 2024.](#)

⁸¹ [Commission européenne. Commission starts second-stage talks with social partners on right to disconnect and fair telework. 25 juillet 2025.](#)

⁸² [EUROGIP. Risques psychosociaux au travail : une problématique européenne. 2010.](#)

⁸³ Actuellement : représentant les travailleurs, la Confédération européenne des Syndicats (CES) ; du côté des employeurs, BusinessEurope, SMEunited (petites et moyennes entreprises, anciennement UEAPME) et SGI Europe (employeurs publics, anciennement CEEP).

⁸⁴ [Framework agreement on work-related stress. 2004.](#)

⁸⁵ [Framework agreement on harassment and violence at work. 2007.](#)

⁸⁶ [Dialogue social européen. Lignes directrices multisectorielles sur la violence de tiers et le harcèlement au travail.](#)

⁸⁷ [EPSU. Social partners take action against third-party violence and harassment at work. 19 mars 2024.](#)

⁸⁸ [European Multi-sectoral Social Partners. Guidelines to prevent and tackle third-party violence and harassment related to work UPDATED. 2025.](#)

Pour rappel, [les Accords-cadres](#), négociés par les partenaires sociaux européens, n'ont pas de valeur juridique contraignante, contrairement à un acte législatif européen tel qu'une directive ou un règlement. Ils engagent les organisations nationales affiliées à les mettre en œuvre selon les procédures et pratiques propres à chaque État membre.

Des pays peuvent choisir une transposition législative, tandis que d'autres peuvent opter pour une application *via* des conventions collectives ou des mesures volontaires, telles que des lignes directrices ou codes de bonnes pratiques. Par conséquent, le résultat et l'efficacité de sa mise en œuvre varient sensiblement selon les États (cf. chapitre 3).

En 2020 a été signé un nouvel [Accord-cadre relatif à la transformation numérique](#)⁸⁹. Parmi les objectifs du texte figurent la sensibilisation et l'amélioration de la compréhension des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants aux opportunités et aux défis du monde du travail découlant de la transformation numérique, ainsi que le soutien au développement d'une **approche humaine** de l'intégration des technologies numériques dans l'environnement professionnel.

Bien que le texte ne soit pas explicitement centré sur la santé mentale au travail, il rappelle que, dans le contexte professionnel actuel, il est de plus en plus important de **garantir la déconnexion** et de promouvoir une culture de travail favorisant un **sain équilibre entre vie privée et vie professionnelle**. Plusieurs mesures sont mentionnées pour atteindre ces résultats, telles que la formation, la sensibilisation, une compensation appropriée pour tout temps supplémentaire presté... Toutefois, le texte n'introduit pas formellement de véritable droit à la déconnexion.

Dès lors, une nouvelle négociation entre partenaires sociaux européens interprofessionnels avait débuté en octobre 2022. Il s'agissait de traiter de façon plus précise le droit à la déconnexion et à un télétravail équitable. En effet, s'il existe déjà [l'Accord-cadre sur le télétravail](#)⁹⁰ (2002), celui-ci ne traite ni du droit à la déconnexion, ni d'autres éléments importants liés au télétravail, tels que l'égalité de rémunération et le droit à la protection de la vie privée contre une surveillance invasive, notamment numérique. Le recours massif au télétravail pendant et après la pandémie de COVID-19 a mis en évidence la nécessité de réglementer davantage cette forme d'organisation du travail.

En début de négociation, [les partenaires sociaux](#) s'étaient engagés non seulement à mettre à jour l'accord-cadre vieux de 20 ans, mais également à parvenir à un accord juridiquement contraignant mis en œuvre par une directive européenne⁹¹.

Des divergences d'opinion entre partenaires sociaux n'ont **pas permis de trouver un accord**, entraînant la fin officielle des négociations en novembre 2023⁹². Le dossier est depuis passé entre les mains de la Commission européenne, qui a entamé deux phases de consultation des partenaires sociaux afin de recueillir leur point de vue sur l'orientation possible d'une action de l'UE, législative le cas échéant, sur le sujet.

⁸⁹ [Framework agreement on digitalisation. 2020.](#)

⁹⁰ [Framework agreement on telework. 2002.](#)

⁹¹ Conformément à l'article 155 du [Traité sur le fonctionnement européen \(TFUE\)](#).

⁹² [EUROGIP. Télétravail et droit à la déconnexion : les négociations européennes se terminent sans accord. 29 novembre 2023.](#)

L'agence EU-OSHA

En termes d'outils de prévention, l'Agence européenne pour la SST fournit aux pays de l'UE un grand nombre de documents d'information, guides et ressources, aidant les pays et toutes les parties prenantes (notamment les employeurs) à **se conformer à la législation de l'Union** dans ce domaine.

Son rôle principal étant de développer les compétences et connaissances en matière de prévention des risques professionnels et, plus largement, de SST (par exemple en promouvant des activités de sensibilisation et en partageant des bonnes pratiques), **l'agence n'élabore pas d'instruments contraignants mais des supports** pour les États membres et parties prenantes.

En ce qui concerne les RPS, toute une série d'informations, publications et outils sont disponibles sur une page web dédiée⁹³ dont notamment :

- **Des études et rapports**⁹⁴ (souvent comparatifs entre pays européens) comme « La santé mentale au travail après la pandémie de COVID-19 »⁹⁵, « Les risques psychosociaux dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale »⁹⁶... ;
- **Un guide électronique**⁹⁷ (**e-guide**) spécifique à la gestion des risques psychosociaux, principalement sur le **stress au travail** dans le but d'aider les employeurs à le comprendre et reconnaître et mettre en place des mesures pour le contrer ;
- **Des campagnes de communication ciblées**, dont la campagne spécifique sur le stress et les risques psychosociaux de 2014-2015⁹⁸. À noter qu'**en 2026, la santé mentale au travail et la prévention des RPS font à nouveau l'objet d'une campagne** spécifique de l'EU-OSHA⁹⁹. Ces campagnes visent principalement à sensibiliser les parties intéressées, les impliquer en tant que relais de communication et échanger des bonnes pratiques.

⁹³ [EU-OSHA. Risques psychosociaux et santé mentale au travail.](#)

⁹⁴ Les études et rapports de l'EU-OSHA relatifs aux RPS sont consultables à partir de [cette page](#).

⁹⁵ [EU-OSHA. La santé mentale au travail après la pandémie de COVID-19. 2024.](#)

⁹⁶ [EU-OSHA. Les risques psychosociaux dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale. 2023.](#)

⁹⁷ [EU-OSHA. Managing stress and psychosocial risks. E-guide.](#)

⁹⁸ [EU-OSHA Healthy Workplaces Campaigns. 2014 - 2015: Healthy Workplaces Manage Stress.](#)

⁹⁹ Pour plus de détails, consultez [cette page](#).

Projets, initiatives et financements européens

De nombreux **projets et outils financés par l'Union européenne** portent sur la prévention et gestion des RPS :

PRIMA-EF (Projet de recherche)

Le projet « PRIMA-EF » (*Psychosocial Risk Management Excellence Framework*, « cadre européen pour la prise en charge des risques psychosociaux »), lancé en 2007 et financé par des fonds européens, a réuni plusieurs instituts nationaux de recherche en matière de SST.

Ceux-ci ont développé une base de connaissances sur les RPS sur le lieu de travail comprenant de nombreux documents, informations et bonnes pratiques disponibles en ligne¹⁰⁰ dont un **guide**¹⁰¹ destiné aux employeurs et représentants des travailleurs. Ce dernier présente **notamment des instructions et conseils** tant pour la **phase d'évaluation** des risques que pour la **mise en place de mesures** de prévention.

Concernant les indicateurs à analyser pour la gestion du risque psychosocial, le guide fait une distinction entre :

- les « **facteurs organisationnels** » tels que les **politiques / services d'entreprise** (services visant à optimiser l'équilibre entre vie privée - vie professionnelle, politiques de santé et de sécurité sur le lieu de travail, stratégie de l'entreprise...), **la culture organisationnelle** (relations basées sur la confiance entre la direction et les employés, retours / informations reçues de la part de la direction, communication, équité dans l'organisation) et **les relations industrielles** (existence d'un comité d'entreprise / de représentants des salariés, adhésion à des syndicats, conventions collectives...) ;
- les « **facteurs associés à l'activité professionnelle** », tels que **les conditions d'emploi** (contrat, rémunération...), **les conceptions organisationnelles** (rotation des tâches, travail d'équipe, compétences multiples) et **la qualité du travail** (demandes de travail, autonomie / pouvoir décisionnel, soutien social, conflits, violence, harcèlement, discrimination, horaires de travail, télétravail...).

L'Action conjointe pour la santé mentale et le bien-être (initiative européenne)

En 2013, une **Action conjointe pour la santé mentale et le bien-être** (*Joint Action for Mental Health and Well-being*, JA MH-WB¹⁰²) a été lancée par l'UE visant à **établir un cadre d'action pour la politique de santé mentale** au niveau européen.

Financée par l'Agence exécutive pour les consommateurs, la santé, l'agriculture et l'alimentation de l'UE (CHAFEA), elle a impliqué plus de 50 partenaires (dont EUROGIP) représentant les États membres avec pour objectif de construire une base de données inventoriant les bonnes pratiques et ressources utiles, de renforcer la collaboration entre les pays et développer des recommandations d'action, au niveau européen et national.

Cette action conjointe abordait 5 thématiques dont la **promotion de la santé mentale sur le lieu de travail**. Sur ce thème, a été développé **un cadre d'action pour aider les entreprises** à adopter des politiques et des pratiques adaptées.

¹⁰⁰ [Psychosocial Risk Management Excellence Framework. Welcome to PRIMA-EF.](#)

¹⁰¹ [Psychosocial Risk Management Excellence Framework. Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A Resource for Employers and Worker Representatives. 2008.](#)

¹⁰² [JA MH-WB. The Joint Action. Why investing in Mental Health in Europe?](#)

En particulier, [un rapport](#)¹⁰³ présente une analyse de la santé mentale au travail dans un nombre de pays européens, les bonnes pratiques et défis en la matière, ainsi qu'une **liste de recommandations pour prévenir et mieux gérer les RPS** sur les lieux de travail, à destination de plusieurs parties prenantes : décideurs politiques, partenaires sociaux, entreprises, acteurs de la prévention...

Un [rapport final](#) de l'Action conjointe (achevée en 2016) sur les 5 thématiques est également disponible¹⁰⁴.

EU-COMPASS sur la santé mentale et le bien-être (plateforme en ligne)

De 2015 à 2018, une plateforme en ligne « **EU-Compass sur la santé mentale et le bien-être** », a permis de collecter, échanger et analyser des informations sur les activités, politiques, initiatives et progrès des parties prenantes et des États membres en matière de santé mentale, à la lumière des recommandations de l'Action conjointe précitée.

Sept domaines de priorités avaient été identifiés, dont le sujet de **la santé mentale au travail**. Plusieurs publications, rapports annuels et autres données ou initiatives (y compris l'organisation régulière entre 2015 et 2018 d'un Forum européen sur la Santé mentale) sont disponibles sur le [site de l'EU Compass](#)¹⁰⁵.

À titre d'exemple, une publication de 2017¹⁰⁶ liste des **bonnes pratiques européennes** (telles que des campagnes de sensibilisation et de communication, des formations et des outils numériques) en matière de santé mentale et de **prévention de la dépression et des suicides, notamment au travail**.

EU4Health (financements européens) et EU Best Practice Portal (portal en ligne)

Le programme « L'UE pour la santé » (EU4Health) a été adopté suite à la pandémie de COVID-19, pour mieux préparer l'UE aux crises futures.

Doté d'un budget total de 4,4 milliards EUR pour la période 2021-2027, environ **46 millions EUR** ont été alloués entre 2022 et 2024 afin de soutenir **des actions et projets qui promeuvent une bonne santé mentale**.

En parallèle, il existe la possibilité de **partager en ligne des cas de bonnes pratiques** en matière de santé publique, grâce notamment à la plateforme en ligne [EU Best Practice Portal on Public Health](#)¹⁰⁷.

Il s'agit d'un site interactif où toute organisation gouvernementale ou non gouvernementale (nationale, régionale ou locale) d'un État membre de l'UE qui peut participer au programme EU4Health peut soumettre des propositions de bonnes pratiques¹⁰⁸.

Pour le domaine de la santé mentale, la Commission a lancé en 2023 un appel aux États membres et parties prenantes pour **alimenter ce portail** des bonnes pratiques de prévention, de détection et d'intervention précoce, y compris sur **le lieu de travail**.

¹⁰³ [JA MH-WB. MENTAL HEALTH AT THE WORKPLACE - Situation analysis and recommendations for action.](#)

¹⁰⁴ [JA MH-WB. European Framework for Action on Mental Health and Wellbeing. Final Conference - Brussels, 21 - 22 January 2016.](#)

¹⁰⁵ [Commission européenne. EU-Compass for Action on Mental Health and Well-being.](#)

¹⁰⁶ [Commission européenne. Good practices in mental health and well-being. Mental Health at Work, in Schools, Prevention of depression and suicide.](#)

¹⁰⁷ [Commission européenne. EU Best Practice Portal on Public Health.](#)

¹⁰⁸ [Commission européenne. Bonnes pratiques.](#)

H-WORK (projet de recherche)

Parmi les projets répertoriés sur l'*EU Best Practice Portal on Public Health*, figure **le projet H-WORK¹⁰⁹**, mené par un *consortium* guidé par l'Université de Bologne, qui s'est focalisé sur la **prévention et l'évaluation des RPS dans le secteur public et les petites et moyennes entreprises (PME)**. Le projet a permis notamment :

- Le développement d'un **protocole d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux au travail** (*H-WORK Assessment Toolkit - HAT*), qui comprend un protocole d'**entretien semi-structuré** pour l'analyse des besoins et un **questionnaire numérique** pour la collecte de données quantitatives subjectives sur les RPS, la santé mentale et le bien-être des employés ;
- L'élaboration d'un **protocole** (*H-WORK Evaluation Toolkit - HET*) **capable de contrôler et évaluer l'efficacité et le rapport coût-efficacité des mesures** adoptées ;
- Le développement et la mise en œuvre d'une **plateforme innovante** pour promouvoir la santé mentale au travail, en mettant à disposition des parties prenantes (en particulier les employeurs) de nombreux documents, notes d'orientation, feuilles de route, etc.

Guides spécifiques en matière de risques psychosociaux

Un guide européen en matière de RPS pour les employeurs

En 2014, la Commission européenne a publié le document « **Promotion de la santé mentale au travail - Orientations pour la mise en œuvre d'une approche globale** »¹¹⁰ essentiellement à l'adresse des **employeurs** (mais également de tous les acteurs de prévention SST, pouvoirs publics et organismes institutionnels concernés) portant sur :

- **La nécessité de prévenir et de gérer** correctement la santé mentale au travail ;
- **La législation européenne applicable** ainsi que les initiatives et politiques européennes en la matière ;
- **L'évaluation des risques**, notamment la manière d'évaluer les RPS et le stress au travail, **les méthodologies recommandées et outils existants** pour aider les employeurs et les travailleurs dans cette étape (par exemple la méthode développée par le projet PRIMA-EF précité) ;
- **Les bonnes pratiques en santé mentale au travail dans certains pays de l'UE**, allant de lois nationales spécifiques à des mesures plus souples telles que des campagnes et recommandations.

¹⁰⁹ [H-WORK. The project.](#)

¹¹⁰ [Commission européenne. Promotion de la santé mentale au travail. Orientations pour la mise en œuvre d'une approche globale. 2014.](#)

Un guide européen en matière de RPS pour les inspecteurs du travail nationaux

Au niveau européen, le Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT)¹¹¹, un réseau actif depuis 1982, se compose de **représentants des services d'inspection du travail** des États membres.

Il vise notamment à définir des **principes communs d'inspection** du travail dans le domaine de la SST ; promouvoir une meilleure **connaissance et compréhension mutuelles** des différents systèmes nationaux d'inspection du travail ; permettre et développer un **échange efficace d'informations** et une coopération entre ces services d'inspection.

En 2018, le CHRIT a publié **un guide**¹¹² pour aider les inspections nationales du travail à mettre en place des procédures de contrôle efficaces en matière de RPS. Ce document présente ainsi de nombreuses informations, dont notamment :

- **Un résumé des obligations européennes pertinentes**, en particulier pour les employeurs, tout en rappelant qu'au niveau national (cf. chapitre 3) des différences peuvent exister, avec des pays de l'UE qui peuvent avoir des cadres législatifs en matière RPS plus développés que d'autres ;
- **Des définitions**, sur la base de la littérature scientifique existante, des RPS, du stress, de la violence et du harcèlement au travail ;
- **Les conséquences des RPS sur le lieu de travail**, pour l'entreprise et les travailleurs ;
- **Des instructions sur la manière de procéder à une évaluation appropriée des RPS** sur le lieu de travail ;
- **Une référence aux principales méthodes d'évaluation des RPS** et autres guides sur le sujet (outils de PRIMA-EF, la liste des *checkpoints* sur le stress de l'OIT, l'*e-guide* de l'EU-OSHA sur le stress...) ;
- **Des exemples de mesures de prévention appropriées** que l'employeur peut mettre en place pour réduire et éliminer les risques, en fonction du facteur de risque (charge et rythmes de travail excessifs, violence, harcèlement...) ;
- **Enfin, des conseils sur la manière de mener une inspection du travail efficace** en matière de prévention des RPS, avec en annexe **une liste de questions** (non exhaustive) que l'inspecteur peut poser lors d'une inspection du travail.

¹¹¹ [Commission européenne. Senior Labour Inspectors Committee.](#)

¹¹² [Comité des hauts responsables de l'inspection du travail. Guide pour l'évaluation des mesures de prévention en matière d'évaluation et de management des risques psychosociaux. 2018.](#)

Législations nationales sur les risques psychosociaux

Ce chapitre traite des législations nationales sur le thème des RPS dans sept pays européens (**Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, France, Italie et Suède**) et cinq pays extra-européens (**Australie, Canada, Corée du Sud, États-Unis et Japon**).

Législations nationales et prise en compte des RPS dans l'évaluation des risques

L'Essentiel

En ce qui concerne la prévention des RPS et en particulier leur inclusion dans l'évaluation des risques, on constate **un grand nombre de développements législatifs et réglementaires** au cours des dix à quinze dernières années, **notamment après le début de la pandémie** (comme au Danemark et en Australie), laquelle a mis encore plus en évidence l'importance de la santé mentale.

Ce mouvement montre **la volonté du législateur** de provoquer, chez tous les acteurs de la prévention, à commencer par l'employeur, une prise de conscience et une attention accrue à l'égard de la santé mentale au travail.

Ces développements nationaux varient fortement d'un pays à l'autre, en termes de portée, d'acteurs concernés et de degré de détail : de la simple référence à la prévention ou à la protection de la « santé mentale » au travail à des réglementations très détaillées sur les différentes procédures et mesures spécifiques d'évaluation, de prévention et de gestion des RPS à mettre en œuvre.

Ils introduisent des éléments (parfois de manière cumulative), tels que :

- **La mention explicite de la responsabilité de l'employeur**, de protéger, au-delà de la santé physique, également la santé mentale des travailleurs (**Allemagne, Canada, France**) ;
- **L'obligation explicite d'inclure les RPS** (ou leurs équivalents, selon la terminologie du pays, cf. *infra*) **dans l'évaluation des risques** (**Allemagne, Australie, Belgique, Danemark, Italie, Suède**). À noter, l'**Australie**, la **Belgique**, le **Danemark** et la **Suède** ont introduit une définition légale détaillée de « risques psychosociaux » et/ou des termes équivalents utilisés ;
- **L'obligation spécifique d'analyser les RPS** dans le cadre de certains métiers « stressants » (**Corée du Sud**) ou à distance (**Espagne**) ;
- **Des dispositions sur la manière de mener cette évaluation** (**Italie**) ou **une liste détaillée des facteurs de RPS à analyser** (**Australie, Belgique, Danemark, Suède**) ;
- **Des mesures de prévention spécifiques** à mettre en œuvre (**Belgique, Corée du Sud, Danemark, Italie, Japon, Suède**). Il s'agit généralement d'interventions organisationnelles, techniques, de communication ou formation. Dans la plupart des cas, elles ne sont pas détaillées mais présentées comme des « mesures possibles » à réaliser en fonction des résultats de l'évaluation des risques.

Parfois, afin de déterminer les mesures appropriées, **une liste d'éléments à considérer est indiquée** dans la loi comme en [Australie](#) (durée, fréquence et gravité d'exposition, interaction et combinaison entre les différents facteurs de RPS, conception, aménagement et conditions environnementales du lieu de travail, relations interpersonnelles au travail...).

L'**ordre des mesures de prévention** peut être également indiqué (comme dans [l'État australien du Victoria](#), où les actions de formation et d'information ne peuvent représenter une part dominante de prévention des RPS). Dans d'autres cas, les mesures décrites sont **différenciées par facteur de risque psychosocial** (c'est le cas en particulier en [Suède](#) et, dans une moindre mesure, au [Danemark](#)) ;

- **L'obligation explicite pour l'employeur de former la chaîne managériale** en matière de RPS ([Suède](#)), montrant l'importance du rôle joué par cette catégorie de travailleurs pour assurer un environnement psychosocial de travail sain ;
- **Une approche spécifique d'évaluation de la charge psychologique au travail**, comme c'est le cas du [Japon](#), qui impose aux entreprises de plus de 50 salariés de la faire réaliser non pas par l'employeur directement, mais par un professionnel de santé (comme un médecin du travail), et ce, pour chaque salarié. Le médecin en question assistera l'employeur dans la mise en place d'ajustements au travail si des niveaux élevés de stress sont détectés. Toutefois, chaque salarié a le droit de refuser cette évaluation périodique ;
- **Des procédures d'intervention et accompagnement en entreprise à suivre en cas d'atteinte à la santé psychosociale d'un travailleur**, comme c'est le cas en [Belgique](#) (« demande d'intervention psychosociale formelle ou informelle »). **Des acteurs obligatoires en prévention des RPS en entreprise** (dont la « personne de confiance » et le « conseiller en prévention aspects psychosociaux ») jouent un rôle central dans le traitement et la résolution des demandes d'intervention psychosociale introduites par les travailleurs.

[L'Espagne](#) et les [États-Unis](#) n'ont **pas officiellement de référence aux risques psychosociaux** (notamment dans la phase d'évaluation des risques) dans leur législation principale sur la SST.

Concernant [l'Espagne](#), une loi de 2021 sur le travail à distance prévoit l'évaluation des facteurs de RPS pour cette catégorie de travailleurs. Pour les autres formes de travail, cette analyse est implicitement incluse dans l'obligation générale de prévenir *tous* les risques (à noter que des consultations sont en cours en vue de modifier la législation afin de mieux encadrer la prévention des risques émergents, y compris les RPS).

Enfin, très souvent, dans le domaine de la prévention, **les textes législatifs sont complétés par des mesures de prévention détaillées dans des instruments divers tels que des codes de pratiques**. Ces derniers, bien que non contraignants, garantissent à l'employeur une conformité à ses obligations légales s'il les applique. S'il choisit d'autres mesures, celles-ci doivent offrir un niveau de protection équivalent ; à défaut, sa responsabilité peut être engagée en cas de manquement, de négligence ou d'accident.

En matière de RPS, cette approche est notamment observable en [Australie](#) et au [Danemark](#), où leurs codes de pratiques (élaborés respectivement par *Safe Work Australia* et l'Autorité danoise de l'environnement de travail) fournissent de nombreux exemples concrets de mesures et indications opérationnelles pour les lieux de travail, classés par facteur de risque psychosocial (charge, temps de travail, exigences émotionnelles élevées...).

Focus sur la terminologie employée dans les législations

Il convient de souligner que les termes utilisés dans les différentes législations nationales sur la SST varient sensiblement. Cela est aussi le cas parmi les pays de l'UE, en l'absence d'une définition légale commune de « risques psychosociaux ».



La « santé mentale » apparaît dans le Code du travail français, dans le cadre de l'obligation de l'employeur de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.



Le Code canadien du travail (applicable aux lieux de travail sous réglementation fédérale) fait référence au concept d'intégrité du travailleur, à la fois physique et psychosociale. L'employeur doit « prévenir les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et **les blessures et maladies, physiques ou psychologiques**, liés à l'occupation ». L'ajout des termes « harcèlement », « violence » et « physiques et psychologiques » remonte à 2018. Au niveau des Provinces canadiennes, d'autres termes peuvent être utilisés, comme dans la loi SST du Manitoba, qui définit le « **lieu de travail psychologiquement sécuritaire** » à garantir aux salariés.



L'utilisation de mots « risques psychosociaux » et/ou « facteurs de risques psychosociaux » apparaît de manière systématique dans la législation australienne et belge, accompagnée de définitions juridiques spécifiques. La loi espagnole sur le travail à distance mentionne les « facteurs psychosociaux ».



Le terme « stress » est parfois utilisé, comme en Italie où la loi de référence en matière de SST mentionne le risque « lié au stress au travail » parmi tous les risques que l'employeur doit identifier et évaluer, citant explicitement l'Accord-cadre européen sur le stress au travail (cf. chapitre 2). **La Corée du Sud et le Japon font également référence au « stress » ou au « stress mental » lié au travail.**



« Contraintes psychiques au travail » apparaît dans la législation allemande en matière de SST.



« Environnement psychosocial de travail » est l'expression largement utilisée au Danemark dans un texte législatif du même titre qui impose des obligations spécifiques aux lieux de travail en matière de RPS.



Enfin, « environnement organisationnel et social » est l'expression choisie depuis 2015 en Suède. Par choix délibéré, la Suède, n'utilise aucune référence aux mots « risques psychosociaux » dans sa législation, considérant cette expression comme trop individualisée. En utilisant les adjectifs « organisationnel » et « social », ce pays souhaite adopter **une approche plus collective des RPS** et souligner que ce sont précisément l'organisation et les relations interpersonnelles au travail qui exercent une influence psychosociale importante dans l'environnement de travail.

Dans les pays de l'Union européenne

Il est rappelé que les États membres peuvent aller au-delà des dispositions contenues dans les actes législatifs de l'UE et prévoir davantage d'exigences de SST, concernant notamment les RPS et la santé mentale au travail. Partant du principe que les RPS font partie des risques professionnels à évaluer conformément à la directive-cadre SST, certains États européens ont introduit des dispositions plus précises en la matière.

Parmi les pays étudiés, **seule l'Espagne, à ce jour, ne mentionne pas explicitement la santé mentale dans sa législation SST**. L'article 15 de la [loi 31/1995 sur les risques professionnels](#)¹¹³ reprend l'article 6 de la directive-cadre sur les SST selon lequel, lors de la planification de la prévention, il faut tenir compte, entre autres, de l'organisation et des conditions de travail, des relations sociales et de l'influence des facteurs ambiants présents dans l'environnement de travail.

Le fait qu'aucune référence aux RPS ne figure explicitement dans la législation sur la SST, ne signifie pas que l'employeur n'a pas l'obligation de les évaluer, mais que cette obligation est comprise dans le devoir général de l'employeur d'évaluer tous les risques professionnels¹¹⁴.

Il existe toutefois une référence explicite aux RPS dans une [loi de 2021 sur le travail à distance](#)¹¹⁵, laquelle indique plus explicitement que l'employeur doit tenir compte des **facteurs psychosociaux** dans l'évaluation des risques pour les travailleurs à distance.

De plus, [une loi de 2022](#)¹¹⁶ a introduit l'obligation, pour les employeurs, d'inclure la « violence sexuelle » parmi les risques professionnels à évaluer pour les différents postes occupés par des travailleuses.

Toutefois, ce cadre législatif pourrait bientôt évoluer. En février 2024¹¹⁷, le gouvernement espagnol a lancé [une table ronde avec les partenaires sociaux](#) pour discuter de possibles modifications de la loi 31/1995 sur les risques professionnels.

L'objectif serait d'adapter la réglementation aux défis du monde de travail actuel (par exemple, l'usage des nouvelles technologies, le changement climatique...), mais également de **combler le vide juridique concernant les RPS** en donnant davantage d'indications aux employeurs pour mieux les prévenir et les gérer. Il est également **envisagé d'intégrer une perspective de genre dans la prévention des risques professionnels**. Par la suite, en janvier 2026, une [consultation publique](#)¹¹⁸ pour moderniser la législation nationale de référence sur la SST a été lancée par le ministère du Travail.



Pour les autres pays européens, certains imposent l'obligation d'évaluer les RPS sans toutefois définir précisément dans la loi les modalités ou le contenu de cette évaluation, comme c'est le cas en **France** et en **Allemagne**.

¹¹³ [Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales](#).

¹¹⁴ Comme le spécifie l'INSST (*Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo*), l'Institut national pour la sécurité et la santé au travail, les obligations contenues dans le chapitre III de la loi 31/1995 sur les risques professionnels « sont directement applicables au domaine des risques psychosociaux ». ([source](#))

¹¹⁵ [Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia](#).

¹¹⁶ [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#).

¹¹⁷ Nota de prensa - [Ministerio de Trabajo y Economía Social. Trabajo aborda con los agentes sociales la actualización de la Ley de prevención de riesgos laborales](#). 12 février 2024.

¹¹⁸ [Ministerio de Trabajo y Economía Social. Consulta pública previa a la elaboración de un anteproyecto de ley de modificación de la ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y del reglamento de los servicios de prevención, aprobado por el real decreto 39/1997, de 17 de enero](#). Janvier 2026.

La **France** dispose d'une **référence à la santé mentale dans son droit du travail** depuis 2002. Aujourd'hui, l'article L4121-1 du Code du travail¹¹⁹ dispose que « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique **et mentale** des travailleurs ». Comme pour tout risque professionnel, l'employeur doit donc procéder à une évaluation des RPS adéquate, une mise en place d'actions de prévention, d'information, de formation et « d'une organisation et de moyens adaptés ». Pour l'évaluation des risques professionnels, l'article L4121-3 précise que celle-ci porte sur les risques présents notamment :

- *dans le choix* des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques,
- *dans l'aménagement ou le réaménagement* des lieux de travail ou des installations,
- *dans la définition des postes* de travail,
- et depuis 2021¹²⁰, « **dans l'organisation du travail** », afin de mieux capter les risques psychosociaux ainsi que la récente diffusion du télétravail après le début de la pandémie.

L'évaluation doit en outre tenir compte « de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe ».

Les facteurs permettant d'identifier le stress au travail ainsi que les mesures correctives pouvant être mises en œuvre sont détaillés dans **l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail**¹²¹. Basé sur l'Accord-cadre européen de 2004 (cf. chapitre 2), cet ANI a été **rendu obligatoire en 2009**¹²² **pour toutes les entreprises et travailleurs du secteur privé**. La France se distingue ainsi d'autres pays européens, lesquels n'ont pas étendu cet accord-cadre à l'ensemble du secteur privé (voir « Focus sur la mise en œuvre de l'Accord-cadre européen sur le stress », cf. *infra*).

S'agissant de la « **planification de la prévention** », l'article L4121-2 du Code du travail ajoute aux prévisions de la directive-cadre européenne, une référence explicite au sujet du harcèlement. L'employeur doit « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au **harcèlement moral** et au **harcèlement sexuel**, [...], ainsi que ceux liés aux **agissements sexistes** ».

D'autres obligations s'imposent aux entreprises en matière de **dialogue social** sur des **thématiques proches des RPS** et/ou de la santé mentale au travail. Selon l'article L2242-1 du Code du travail, les **entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales** d'organisations représentatives sont **tenues d'engager des négociations** (au moins une fois tous les quatre ans) sur divers aspects, notamment :

- Une négociation sur « la rémunération, notamment les salaires effectifs, le **temps de travail** et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise » ;
- Une négociation « sur **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la **qualité de vie et des conditions de travail** » (QVCT).

¹¹⁹ [Code du travail](#).

¹²⁰ [Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#).

¹²¹ [Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail](#).

¹²² [Arrêté du 23 avril 2009 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le stress au travail](#).

Le concept de qualité de vie au travail (QVT), rebaptisé QVCT en 2022, est décrit dans l'Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013¹²³ comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement, englobant l'ambiance, la culture d'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, le droit à l'erreur et la reconnaissance et valorisation du travail effectué. Le **changement de nom** en 2022 reflète l'objectif de centrer les négociations d'entreprise sur l'amélioration du travail lui-même et des **conditions** dans lesquelles il est réalisé¹²⁴.

L'article L2242-17 du Code du travail définit le contenu minimal des négociations QVCT : elles doivent couvrir, entre autres, l'articulation entre la vie personnelle et professionnelle ainsi que les modalités du plein exercice du droit à la déconnexion par les salariés (voir « Législations nationales sur le droit à la déconnexion », cf. *infra*).

Pour accompagner ces négociations, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) a développé des outils et identifié **six domaines clés de la QVCT**¹²⁵ : organisation et réalisation du travail, projet d'entreprise et management, égalité au travail, dialogue social, compétences et parcours professionnels, santé au travail et prévention.

Bien que distinctes de la prévention spécifique des risques psychosociaux (RPS), **les négociations QVCT** la complètent en agissant sur des éléments tels que l'organisation, les conditions de travail et le développement de carrières. Cette démarche collective vise à améliorer l'environnement global de travail et peut réduire indirectement l'exposition à certains facteurs de RPS, comme le déséquilibre vie professionnelle - vie personnelle.

Si **la QVCT et la prévention des RPS demeurent des démarches différentes, elles peuvent être considérées comme complémentaires** dans un effort global de prévention des risques et promotion du bien-être au travail.



En **Allemagne**, **la loi sur la sécurité et la santé au travail** (*ArbSchG*)¹²⁶ a été modifiée en 2013 afin d'inclure davantage les aspects liés à la santé mentale :

- L'article 4 prévoit que « le travail doit être conçu de manière à éviter autant que possible toute atteinte à la vie ainsi qu'à la santé physique et **mentale** ».
- L'article 5, relatif aux risques professionnels, dispose que les « **contraintes psychiques au travail** » (*Psychische Belastungen*) doivent également être analysées et prises en compte dans l'évaluation des risques.

En outre, **l'Ordonnance sur les lieux de travail** (*ArbStättV*)¹²⁷ est un texte contraignant qui vise à assurer la sécurité et la protection de la santé des travailleurs lors de **l'aménagement et de l'exploitation des lieux de travail**. Cette ordonnance spécifie que l'employeur, dans le cadre de l'évaluation globale des risques prévue par l'*ArbSchG*, doit déterminer si les salariés sont exposés à des dangers sur ces aspects, en tenant compte également des « contraintes physiques et psychiques ».

¹²³ [Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle.](#)

¹²⁴ [Plus d'informations sur le changement de nom.](#)

¹²⁵ [Anact. Qualité de vie et des conditions de travail \(QVCT\).](#)

¹²⁶ [Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit.](#)

¹²⁷ [Verordnung über Arbeitsstätten.](#)

Des règles techniques ASR V3¹²⁸ (*Technische Regeln für Arbeitsstätten*) précisent les exigences de cette ordonnance. Bien que non contraignantes juridiquement, leur respect crée une « présomption de conformité ». Si l'employeur opte pour une autre solution, il doit garantir un niveau équivalent de sécurité.

L'ASR V3 définit les « risques psychosociaux liés à l'aménagement du lieu de travail » comme : le bruit, le climat inadapté (courants d'air, variation fréquente de la température...), les vibrations, la mauvaise visibilité, l'éclairage insuffisant, certains aménagements des postes de travail (bureaux ouverts, centres d'appels...), l'organisation et la conception du travail, les logiciels non ergonomiques et l'utilisation de locaux inadaptés aux processus de travail.

Ce texte couvre principalement les risques liés à un environnement, des processus ou des outils de travail inadaptés, sans englober l'ensemble des facteurs de risques psychosociaux.

Au-delà de ces indications générales, la loi allemande ne précise pas en détail comment mener l'évaluation des contraintes psychiques au travail¹²⁹.



L'Italie, la Belgique, la Suède et le Danemark disposent, quant à eux, d'un **cadre législatif plus précis** sur la **manière de mener l'évaluation** des RPS et/ou les **éléments à analyser**.

En Italie, depuis 2010, **l'article 28 du décret législatif 81/2008¹³⁰** (texte de référence en matière de SST) prévoit explicitement l'obligation d'inclure dans l'évaluation des risques professionnels les risques liés au stress au travail (*stress lavoro-correlato*), faisant référence à l'Accord-cadre européen de 2004 (cf. chapitre 2). Dans ce pays, **l'évaluation du stress au travail doit nécessairement être effectuée conformément aux indications élaborées par une « Commission consultative permanente pour la santé et la sécurité au travail »** (comme établi par l'article 28 du décret législatif 81/2008), instance instituée auprès du ministère du Travail et des Politiques Sociales. En 2010, elle publie **un document¹³¹ destiné à préciser les règles de l'évaluation** :

- L'obligation d'évaluer le stress lié au travail s'applique à tous les employeurs, du secteur public et privé ;
- Celle-ci doit faire partie intégrante de l'évaluation générale des risques professionnels ;
- Un modèle de méthodologie est indiqué, divisé en une partie préliminaire (obligatoire) et une partie approfondie (éventuelle). Des groupes homogènes de travailleurs doivent être identifiés afin de déterminer l'exposition au risque pour chacun d'entre eux ;
- Dans la **partie préliminaire et obligatoire**, l'employeur doit considérer au moins trois familles d'éléments :

¹²⁸ [ASR V3 Gefährdungsbeurteilung. Technische Regeln für Arbeitsstätten.](#)

¹²⁹ [Schuller, K., Schulz-Dadaczynski, A., et Beck, D. „Methodische Vorgehensweisen bei der Ermittlung und Beurteilung psychischer Belastung in der betrieblichen Praxis“. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O. Volume 62, Nr. 3. 2018.](#)

¹³⁰ [DECRETO LEGISLATIVO 9 aprile 2008, n. 81. Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.](#)

¹³¹ [Indicazioni della Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato \(articoli 6, comma 8, lettera m-quater, e 28, comma 1-bis, d.lgs. n.81/2008 e successive modificazioni\).](#)

1. **Les événements sentinelles**, tels que les taux d'accidents, d'absentéisme au travail, de rotation du personnel, de démissions, nombre de signalements ou plaintes portés par les travailleurs (épisodes de stress, harcèlement...) etc. ;
 2. **Les facteurs liés au contenu du travail**, tels que l'environnement de travail, les équipements, les charges et rythmes de travail, les horaires, la correspondance entre les compétences des travailleurs et les exigences professionnelles requises ;
 3. **Les facteurs liés au contexte du travail**, comme le rôle du travailleur au sein de l'organisation, l'autonomie décisionnelle et de contrôle, l'existence de conflits interpersonnels au travail, l'évolution et le développement de carrière, les problèmes de communication éventuel (les performances requises, ...).
- Pour les facteurs liés au contenu et au contexte du travail, il est nécessaire de **consulter les travailleurs eux-mêmes et/ou le représentant** des travailleurs pour la sécurité¹³². Les entreprises de grande taille peuvent ne consulter qu'un échantillon de travailleurs. Pour cette première phase d'évaluation, il est possible d'utiliser des « **listes de contrôle** » qui englobent les trois familles d'éléments à évaluer.
 - Si la première évaluation relève un risque de stress lié au travail, l'employeur devra mettre en place **des actions correctives** (comme des interventions organisationnelles, techniques, procédurales, de communication ou formation, etc.).
 - Si ces interventions ne suffisent pas à résoudre les problèmes identifiés, il faudra passer à une phase d'**évaluation approfondie**. Celle-ci prévoit une évaluation de la perception subjective des travailleurs à travers divers outils tels que des questionnaires, *focus groups*, entretiens semi-structurés, portant sur les facteurs liés au contenu et contexte du travail.

Bien que dans ces textes l'accent soit mis sur le thème du « stress », l'articulation de ceux-ci conduit à devoir analyser en Italie de **nombreux facteurs de risques psychosociaux**, communément identifiés dans la littérature scientifique, tels que les 10 principaux facteurs de RPS de l'EU-OSHA cités en introduction (cf. chapitre 1).



En **Belgique**, les premières actions législatives sur les RPS remontent à 2002, suivies par deux réformes en 2007 et 2014. Un nouveau chapitre (V bis) a été introduit dans la **loi nationale relative au bien-être des travailleurs du 4 août 1996**¹³³, ajoutant des dispositions spécifiques sur la prévention des risques psychosociaux au travail dont « **le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail** ». En particulier, il :

- **Pose les définitions** applicables, notamment celles de « violence au travail », « harcèlement moral au travail », « harcèlement sexuel au travail » et plus généralement de « **risques psychosociaux** ». Ces derniers sont définis (article 32/1) comme « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à **l'exposition à des composantes** de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, **sur lesquelles l'employeur a un impact** et qui **comportent objectivement un danger** ».

¹³² Le *responsabile dei laboratori per la sicurezza* ou RLS est une personne élue par les travailleurs au sein d'une entreprise pour représenter leurs intérêts en matière de SST et veiller au respect des exigences applicables.

¹³³ [Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.](#)

- **Précise l'obligation d'évaluation des RPS**, à inclure dans l'analyse générale des risques. Conformément à la définition légale des RPS, l'évaluation doit porter sur cinq facteurs précis : l'organisation, le contenu, les conditions du travail mais aussi sur les conditions de vie (au sens d'environnement, comme le bruit, exigences physiques...) et les relations interpersonnelles au travail ;
- **Indique les mesures de prévention minimales** à mettre en place (article 32/2 et article 32quater). Celles-ci englobent des mesures matérielles, organisationnelles, de protection, de formation et d'information, ainsi que des procédures d'application et d'intervention rapide quand des faits sont signalés ;
- **Clarifie la hiérarchie, les principales responsabilités et rôles** des acteurs impliqués dans la prévention et gestion des RPS au niveau de l'entreprise. En particulier, sont mieux encadrés :
 - **Le conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP)**¹³⁴, qui assiste l'employeur dans la gestion des RPS, spécialement dans la phase d'évaluation des RPS et de mise en place de mesures de prévention, est désormais **obligatoire** pour toute entreprise. Il peut soit faire partie du service interne soit du service externe de prévention et de protection au travail ([SIPP/SEPP](#)) auquel l'employeur est affilié. Toutefois, pour les entreprises de moins de 50 salariés, il doit provenir d'un service externe (SEPP), car il est difficile pour celles-ci de disposer d'une expertise RPS suffisante en interne.
 - **La personne de confiance**¹³⁵, dont le rôle est d'assister l'employeur dans ses devoirs concernant les RPS en lien avec le CPAP et de conseiller les travailleurs afin de trouver des solutions aux difficultés rencontrées, notamment dans le cadre d'une demande d'intervention (cf. *infra*). Acteur introduit en 2014, il est devenu **obligatoire** pour les entreprises de 50 travailleurs ou plus depuis une loi de novembre 2023¹³⁶, laquelle a clarifié ses modalités de désignation, tâches et exigences en termes de formation. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, sa désignation demeure facultative. En outre, dans les entreprises de 50 salariés ou plus, au moins une personne de confiance parmi celles qui sont désignées doit faire partie du personnel de l'entreprise.
 - **Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT)**, organe de concertation composé paritairement, institué au sein des entreprises du secteur privé comptant au moins 50 travailleurs¹³⁷. Une structure équivalente existe également au niveau du secteur public. Depuis 2014, le CPPT a acquis un plus rôle actif en ce qui concerne les RPS en participant à leur évaluation. Il doit en outre être consulté : 1) dans la mise en place de mesures de prévention découlant de l'analyse des risques, dont les RPS ; 2) dans la désignation du CPAP et de la personne de confiance ; 3) dans l'élaboration des procédures internes permettant aux travailleurs de demander une intervention psychosociale formelle ou informelle (cf. *infra*).

¹³⁴ [Plus d'informations sur le CPAP.](#)

¹³⁵ [Plus d'informations sur la personne de confiance.](#)

¹³⁶ [SPF Emploi Travail et Concertation Sociale. Désignation obligatoire d'une personne de confiance interne dans les entreprises de 50 travailleurs ou plus.](#)

¹³⁷ En outre, la mission du CPPT est « d'étudier et de proposer tous les moyens mais également de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail », par le biais d'émission d'avis et de formulation de propositions relatives à la politique en matière de bien-être des travailleurs. ([source](#))

- **Précise les procédures internes** pour le travailleur ayant subi une atteinte à sa santé mentale au travail. Ce dernier peut désormais faire une « demande d'intervention psychosociale informelle ou formelle »¹³⁸ :
- **En cas d'intervention informelle** (par exemple, face à des conflits entre collègues, charges excessives de travail attribuées au salarié par un manager...), la demande est introduite par le travailleur auprès de la **personne de confiance ou du CPAP**. Elle vise à rechercher une solution de manière informelle au moyen d'**entretiens, d'interventions** auprès d'une autre personne de l'entreprise ou de tentatives de **conciliation**. L'employeur sera mis au courant de la problématique uniquement si le travailleur le demande expressément ou si l'intervention de l'employeur est nécessaire pour l'identification et la mise en place des solutions. De manière générale, à ce stade, la conciliation peut avoir lieu sans que l'employeur ne soit au courant ;
- **En cas d'intervention formelle**, la demande est introduite uniquement **auprès du CPAP** et consiste à demander directement à l'employeur de prendre des **mesures collectives ou individuelles** correctives à la problématique psychosociale rencontrée. Elle peut être formulée suite à l'inefficacité d'une intervention informelle, ou si la gravité de la situation le requiert, comme des situations de violence, harcèlement moral ou sexuel au travail.

S'agissant de l'évaluation des risques, **le Code du bien-être au travail** (qui comprend les arrêtés d'exécution de la loi du 4 août 1996) indique¹³⁹ qu'elle doit tenir compte des situations qui « peuvent mener au **stress** ou au **burn-out** occasionnés par le travail ou à un dommage à la santé découlant de conflits liés au travail ou de **violence** ou de **harcèlement moral ou sexuel** au travail » (Art. I.3-1). En outre, l'employeur a l'**obligation** de tenir compte « des dangers liés aux composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail » (communément appelées en Belgique les « **5T** »).

Enfin, concernant le corpus législatif existant, en 2023, le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi) a lancé un **projet de recherche**¹⁴⁰ **pour évaluer la législation nationale sur la prévention des RPS**, en concertation avec les partenaires sociaux et les experts en prévention. A cette fin, une enquête¹⁴¹ avait été lancée par le gouvernement auprès de différents acteurs de terrain (CPAP, employeurs, personnes de confiance, délégations syndicales...).

Publié en décembre 2024, **le rapport final**¹⁴² reconnaît que le **cadre législatif belge en matière des RPS est l'un des plus avancés en Europe**, mais suggère que des efforts soient mis en place afin d'en assurer une meilleure application dans le pays. En effet, malgré une hausse de l'évaluation des RPS dans les entreprises, celle-ci reste insuffisante dans les PME. Le rapport contient une série des recommandations d'amélioration (notamment de sensibilisation et de mise en œuvre au sein des entreprises) et d'accompagnement et simplification administrative (spécialement pour les PME).

¹³⁸ [Plus d'informations sur ces procédures internes.](#)

¹³⁹ Notamment dans le [Titre 3 « Prévention des risques psychosociaux » du Livre 1^{er} du Code du bien-être au travail.](#)

¹⁴⁰ [SPF Emploi Travail et Concertation Sociale. 2023 - Projet de recherche ayant pour objet l'évaluation de la législation relative à la prévention des risques psychosociaux au travail.](#)

¹⁴¹ [SPF Emploi Travail et Concertation Sociale. Evaluation de la législation sur les risques psychosociaux au travail : participez à l'enquête !](#)

¹⁴² [SPF Emploi Travail et Concertation Sociale. Evaluation de la dimension collective de la législation relative aux risques psychosociaux liés au travail. Résumé du rapport. Décembre 2024.](#)



Concernant les RPS, la **Suède** dispose du cadre législatif le plus ancien des pays traités. Dès 1977, **la loi nationale sur l'environnement de travail (AMR)**¹⁴³ et ses modifications successives ont posé comme principes que :

- Le milieu professionnel « doit être **satisfaisant** au regard de la nature du travail, de l'évolution sociale et technique de la société » ;
- Les conditions de travail « doivent être adaptées aux différentes capacités physiques et **psychiques** des personnes » ;
- La technologie, l'organisation et le contenu du travail « doivent être conçus de manière à ce que le travailleur ne soit pas exposé à des **charges physiques ou mentales** susceptibles d'entraîner des problèmes de santé ou d'accidents ».

En 2015, un nouveau « **Règlement sur l'environnement organisationnel et social du travail** » (**AFS 2015:4**)¹⁴⁴, contraignant pour tout employeur, introduit davantage d'obligations sur la prévention et gestion des RPS, opérant également un passage d'une approche individuelle à une approche plus collective de prévention en la matière.

Ce texte n'utilise pas, volontairement, les termes « risques psychosociaux ». **Le concept de RPS, perçu comme trop individualisé, a été abandonné**¹⁴⁵. À sa place, le Règlement traite de « l'environnement organisationnel et social du travail », où :

- **L'environnement organisationnel** correspond à la manière dont le travail est organisé, contrôlé, communiqué et dont les décisions sont prises ;
- **L'environnement social** fait référence à la manière dont les travailleurs et les managers interagissent entre eux, à comment les travailleurs sont influencés par les personnes qui les entourent, en particulier l'employeur et/ou les membres de la hiérarchie.

Le Règlement décrit ensuite les obligations et mesures que doit prendre l'employeur, notamment :

- Garantir que les managers et superviseurs aient des connaissances adéquates** sur l'environnement organisationnel et social (en particulier pour prévenir la charge et le temps de travail excessifs et les « actes offensants »¹⁴⁶), par exemple *via* l'organisation de formations pour ce personnel ;
- Fixer des objectifs dans l'entreprise** pour atteindre un environnement organisationnel et social satisfaisant, notamment en disposant « d'une stratégie claire » et impliquant la participation des travailleurs. Ces objectifs peuvent viser à renforcer et améliorer la communication, l'apprentissage, le leadership, la coopération, l'influence, la participation, etc.

¹⁴³ [Arbetsmiljölagen \(1977:1160\)](#).

¹⁴⁴ [Organisatorisk och social arbetsmiljö \(AFS 2015:4\)](#).

¹⁴⁵ Comme expliqué dans ce document : [Commission européenne. Peer Review on "Legislation and practical management of psychosocial risks at work". Host Country Discussion Paper – Sweden. How new legislation can change the approach to psychosocial risks at work. Stockholm \(Sweden\). 3-4 October 2019. 2019.](#)

¹⁴⁶ Dans le Règlement AFS 2015:4, ces actes (*Kränkande särbehandling*) sont décrits comme des « comportements dirigés de manière abusive et humiliante contre un ou plusieurs employés et pouvant entraîner des problèmes de santé ou l'exclusion de ces employés de la communauté de travail ».

iii. Prévenir et agir contre :

- la charge de travail excessive ;
- le temps de travail excessif ;
- tout acte offensant et humiliant au travail.

En 2023, lors d'une réorganisation¹⁴⁷ des 67 Règlements AFS¹⁴⁸ de SST, les dispositions de l'AFS 2015:4 ont été intégrées dans un **nouveau Règlement AFS 2023:2**. Comme dans la version précédente, le nouveau règlement AFS 2023:2 associe systématiquement deux éléments : une partie contraignante (règles obligatoires que l'employeur doit respecter) et des conseils généraux sous forme de recommandations pratiques pour aider l'employeur à appliquer ces règles concrètement.

Parmi les articles clés et conseils pratiques du **Règlement AFS 2023:2**¹⁴⁹, il y a lieu de mentionner les thèmes suivants :

● Charge de travail excessive :

- (Chapitre 2 - Art. 6) : « L'employeur doit veiller à ce que les tâches et les responsabilités confiées aux travailleurs **ne donnent pas lieu à des charges de travail excessives**. Cela signifie que les ressources doivent être adaptées aux exigences du travail ». Pour y parvenir, il est recommandé de réduire la charge, revoir les priorités, varier les tâches, adopter des méthodes de travail différentes, embaucher ou former davantage. Le dialogue régulier est crucial pour repérer les signes d'épuisement ;

- (Chapitre 2 - Art. 8) : « L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour éviter que les tâches et les situations de travail qui sont très stressantes sur le plan mental **n'entraînent pas de problèmes de santé** chez les travailleurs ».

Ceci concerne particulièrement les métiers en contact avec le public ou ceux impliquant des dilemmes éthiques et la résolution des conflits. Parmi les mesures recommandées, l'employeur peut fournir du soutien (via un superviseur ou des collègues), l'accès à un expert dans le domaine d'activité des salariés, des formations et des procédures claires pour gérer les situations difficiles ;

- **Temps de travail.** (Chapitre 2 - Art. 9) : « L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour éviter que l'aménagement du temps de travail **n'entraîne pas de problèmes de santé** chez les travailleurs ».

Ainsi, dès la planification, l'employeur doit tenir compte de l'impact de l'aménagement du temps de travail sur la santé des salariés et le risque d'accident. Ceci est particulièrement le cas pour le travail posté ou de nuit, les horaires fractionnés, le recours fréquent aux heures supplémentaires... L'employeur doit alors accorder à ces salariés des temps suffisants de récupération (pause, repos, etc.).

¹⁴⁷ [Arbetsmiljöverket. Se var nuvarande 67 föreskriftshäften finns i den nya strukturen.](#)

¹⁴⁸ Les Règlements AFS (*Arbetsmiljölföreskrifter*) sont des réglementations émises par l'Autorité suédoise de l'environnement de travail (*Arbetsmiljöverket*) qui régissent la SST. Ces règlements sont contraignants et applicables tant au secteur public que privé.

¹⁴⁹ [Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd \(AFS 2023:2\) om planering och organisering av arbetsmiljöarbete.](#)

- **Actes offensants** (Chapitre 2 - Art. 10) : « L'employeur doit indiquer clairement que tout acte offensant **n'est pas toléré** dans l'organisation. L'employeur doit prendre des mesures pour prévenir les situations et conditions dans l'environnement de travail susceptibles d'engendrer de tels comportements ». Il est conseillé de rédiger une politique écrite et de faire preuve d'une vigilance accrue face aux conflits au travail ainsi qu'aux changements organisationnels susceptibles de créer des tensions (nouvelles répartitions des tâches et priorités, constitution de nouvelles équipes et conditions de coopérations entre travailleurs...) ;

- **Procédures en cas d'actes offensants.** (Chapitre 2 - Art. 11) : « L'employeur doit s'assurer qu'il existe des procédures de **gestion des actes offensants** ». Elles doivent préciser à qui s'adresser en cas d'actes offensants, ce que ce dernier doit faire de ces informations et comment elles seront traitées et, enfin, comment et où les victimes peuvent obtenir de l'aide. L'employeur doit rendre ces procédures accessibles à tous les employés.

Il est recommandé à l'employeur d'intervenir rapidement afin d'éviter que la situation ne s'aggrave et s'assurer que les victimes reçoivent l'assistance requise, qu'il peut confier à un médecin du travail ou un autre expert.



Enfin, au **Danemark**, des actions législatives en matière de RPS ont été engagées en 2013¹⁵⁰, mais ont été largement étoffées récemment. Si la **loi sur l'environnement de travail**¹⁵¹, qui traite des obligations de SST en général, impose explicitement de créer « **un environnement de travail physique et psychosocial sûr et sain**, qui soit à tout moment en accord avec le développement technique et social de la société », ce n'est qu'en 2020 que des obligations plus spécifiques en matière de RPS ont été introduites.

Dans le contexte de la pandémie de COVID-19, impactant très fortement le bien-être psychologique des citoyens, notamment des travailleurs, un « **Décret exécutif sur l'environnement psychosocial de travail** » a été publié en septembre 2020¹⁵².

Ce texte contraignant¹⁵³ clarifie les obligations des employeurs, cadres et travailleurs pour réduire, et si possible éliminer les RPS, en agissant sur de nombreux aspects liés à **l'organisation**, aux **conditions** et à **l'environnement social** de travail. Le texte se divise essentiellement en deux parties :

1. **Les dispositions générales** (articles 5 à 12) concernant les RPS, imposant qu'« à tous les stades, le travail doit être planifié, organisé et exécuté de manière responsable afin de garantir que son impact sur **l'environnement psychosocial de travail soit sûr et sain, individuellement et collectivement**, à court et à long terme ».

¹⁵⁰ [LOV nr 356 af 09/04/2013.](#)

¹⁵¹ [Arbejds miljøloven.](#)

¹⁵² [Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø.](#)

¹⁵³ [Arbejdstilsynet. Working environment regulations.](#)

Dans cette partie, on retrouve également **une définition des perturbations de « l'environnement psychosocial du travail »**, c'est-à-dire « les effets psychosociaux » qui surviennent en relation avec : 1) la manière dont le travail est planifié et organisé ; 2) les conditions organisationnelles influençant le travail des employés ; 3) le contenu du travail, y compris les exigences du travail ; 4) la manière dont le travail est réalisé ; 5) les relations sociales au travail ».

En outre, il est mentionné que l'employeur doit fournir à tous les travailleurs une formation adéquate afin qu'ils puissent effectuer leur travail dans des conditions de SST satisfaisantes, en se référant à une liste déterminée d'éléments à prendre en considération (changement de tâches, introduction ou modification d'équipements de travail, etc.). **La formation devra être adaptée à l'évolution du travail, y compris à « l'apparition de nouveaux risques en matière de santé et de sécurité psychosociale des travailleurs ».**

Enfin, il est spécifié que si l'employeur ne dispose pas de l'expertise nécessaire, il doit obtenir **l'assistance d'experts externes** en vue de garantir que l'environnement psychosocial de travail des salariés soit toujours sûr et sain.

2. Les « dispositions particulières concernant certains facteurs influençant l'environnement psychosocial de travail », listant les règles et actions à entreprendre dans ces cinq types de situation à risque :

- **La charge de travail et les contraintes de temps élevées** (articles 13-15) ;
- **Les exigences peu claires et conflictuelles au travail** (articles 16-18) ;
- **Les exigences émotionnelles élevées dans le travail en contact avec des personnes** (articles 19-21) ;
- **Les comportements offensants, y compris le harcèlement moral et le harcèlement sexuel** (articles 22-24) ;
- **La violence liée au travail** (article 25), **sur le lieu de travail** (articles 26-30) **et en dehors des heures de travail** (articles 31-34).

Pour chacun des facteurs listés ci-dessus, le Décret exécutif donne **les définitions applicables** et oblige l'employeur à les prendre en compte dans son évaluation des risques, détaillant ce qu'il faut analyser de manière particulière (notamment la relation entre l'ampleur, la durée et la nature de chacun de ces facteurs). L'employeur a la responsabilité de s'assurer que le travail soit organisé, planifié et exécuté « à toutes les étapes de manière à être pleinement justifiable en termes de sécurité et de santé à court et à long terme » par rapport à chacun de ces facteurs de risque.

Des mesures de prévention doivent être mises en place si nécessaire. À cet égard, le Décret exécutif est accompagné d'**une annexe¹⁵⁴ qui liste des exemples de mesures préventives** pouvant « contribuer à garantir que l'impact sur l'environnement psychosocial des travailleurs soit pleinement responsable, dans le respect de la santé et de la sécurité ». Ces mesures concernent, entre autres, la mise en place d'une supervision efficace lors de l'exécution du travail, un aménagement responsable du lieu de travail, des formations et instructions suffisantes et appropriées, etc.

¹⁵⁴ [Bilag 1 til Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1406 af 26. september 2020 om psykisk arbejdsmiljø med senere ændringer.](#)

Enfin, il y a lieu de mentionner l'existence de « **Lignes directrices** » (*At-vejledninger*) élaborées par l'Autorité danoise pour l'environnement de travail.

Bien que juridiquement non contraignants, **ces textes explicitent l'interprétation officielle** de la réglementation sur l'environnement de travail. En termes de sécurité juridique, l'employeur qui applique ces préconisations est **présupposé conforme à ses obligations légales**. Il reste libre d'opter pour des méthodes alternatives, sous réserve que l'Autorité valide leur équivalence en termes d'efficacité et de conformité réglementaire lors d'un éventuel contrôle¹⁵⁵.

Concernant les facteurs de RPS, l'Autorité danoise a publié **cinq lignes directrices**, qui complètent le Décret exécutif sur l'environnement psychosocial du travail (cf. chapitre 3) :

- Lignes directrices AT 4.1.1-2 sur **la charge de travail et les contraintes de temps** élevées ;
- Lignes directrices AT 4.11.1 sur **les exigences peu claires et conflictuelles** au travail ;
- Lignes directrices AT 4.2.1 sur **les exigences émotionnelles élevées** dans le travail en contact avec des personnes ;
- Lignes directrices AT 4.3.1-1 sur **les comportements offensants**, y compris le harcèlement moral et le harcèlement sexuel ;
- Lignes directrices AT D.4.3-5 sur **la violence** au travail.

Ces documents aident les employeurs à comprendre en profondeur chaque facteur de risque, les évaluer et mettre en place des mesures de prévention efficaces. Initialement publiés sous formes de documents distincts, leur contenu est regroupé, à partir de la fin de 2025, dans **un seul texte de référence**¹⁵⁶.

¹⁵⁵ [Arbejdstilsynet. Working environment regulations.](#)

¹⁵⁶ [VEJ nr 10217 af 09/12/2025. AT-vejledning om psykisk arbejdsmiljø.](#)

Focus sur la mise en œuvre de l'Accord-cadre européen sur le stress (2004)

L'Accord-cadre sur le stress au travail a été signé par les partenaires sociaux européens interprofessionnels en 2004. Ce document définit le stress au travail comme « un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux, et qui résulte du fait que les individus se sentent inaptes à combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant ».

Il fait référence aux implications du stress sur le travailleur et l'environnement de travail et se fixe **l'objectif d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, mais également d'attirer leur attention sur les signes et symptômes du stress lié au travail**. Ce document ne parle pas explicitement de RPS, se focalisant strictement sur le stress.

Après une partie introductive, le texte aborde trois points principaux :

1. **L'identification des problèmes de stress au travail, en proposant une liste non exhaustive d'indicateurs potentiels** (niveau élevé d'absentéisme ou de rotation du personnel, conflits personnels ou plaintes fréquents de la part des travailleurs...) ainsi qu'une **liste de facteurs pouvant être analysés pour identifier ces problèmes** : organisation et processus de travail (aménagement du temps de travail, autonomie, charge de travail...), les conditions et l'environnement de travail (exposition à un comportement abusif, bruit, chaleur, substances dangereuses...), la communication (sur les attentes au travail, perspectives d'emploi, changements à venir...) et les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne pouvoir faire face à la situation, manque de soutien...).

2. **Les responsabilités des employeurs et des travailleurs** : pour les premiers, il est rappelé que l'obligation générale de protéger la santé et sécurité des travailleurs, issue de la directive-cadre européenne de 1989, couvre « également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité ». S'agissant des travailleurs, il leur incombe de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

Sans imposer d'analyse spécifique du risque de stress, l'accord-cadre précise qu'il peut être traité « **dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques** visant les facteurs de stress identifiés ». Toutefois, lorsqu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise par l'employeur pour le prévenir, l'éliminer ou le réduire.

3. **La prévention, l'élimination ou la réduction des problèmes de stress au travail**, notamment grâce à des mesures collectives, individuelles ou les deux à la fois, touchant à divers aspects du travail : gestion, communication, formation des managers et des travailleurs, information et consultation des travailleurs et/ou de leurs représentants.

L'accord-cadre, bien que non contraignant, engage les organisations nationales affiliées aux partenaires sociaux européens signataires à le mettre en œuvre selon les procédures et pratiques propres à chaque État membre (via différents instruments, juridiques ou non). En 2011, la **Commission européenne a publié un rapport** (*Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Work-related Stress*. SEC (2011) 241 final. Février 2011) détaillant l'implémentation de cet accord dans les pays de l'UE :

-  **En France, un Accord national interprofessionnel (ANI) relatif au stress au travail** a été signé en 2008 entre les partenaires sociaux, reprenant (et complétant) l'accord-cadre européen de 2004. L'ANI de 2008 a ensuite été rendu obligatoire par arrêté ministériel du 23 avril 2009, s'imposant désormais à tous les employeurs et salariés du secteur privé, quelle que soit la taille ou le secteur d'activité de l'entreprise.

L'ANI enrichit la liste des facteurs de stress à surveillé : il inclut de nombreux éléments non cités par le texte européen, comme les dépassements d'horaires systématiques, la mise sous pression constante et les difficultés à concilier vie privée et professionnelle. Enfin, l'accord réaffirme le rôle « pivot » du médecin du travail qui, soumis au secret médical, contribue à la prise en compte des situations de stress dans un environnement pluridisciplinaire.

-  **En Italie, un accord inter-confédéral du 9 juin 2008** pour la mise en œuvre de l'accord-cadre européen a été signé par les partenaires sociaux nationaux du secteur privé. Par la suite, en 2010, une modification importante de l'article 28 du décret législatif 81/2008 sur **l'évaluation des risques** est intervenue. Elle cite l'accord-cadre européen de 2004 et intègre formellement l'analyse du risque de stress au travail dans les obligations d'évaluation de l'employeur.

-  **En Belgique, avant même l'accord-cadre européen, un accord collectif interprofessionnel signé en 1999** par les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail portait sur la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail. Celui-ci a été rendu obligatoire pour l'ensemble du secteur privé la même année. Selon la Commission, ces dispositions étaient alignées et compatibles avec celles de l'accord-cadre européen postérieur.

Par la suite, un arrêté royal de 2007 a mieux encadré la prévention des RPS, tant pour le secteur public que privé. Portant sur la charge psychosociale, ce texte est allé au-delà du stress, incluant dans son champ la prévention de la violence et du harcèlement sexuel ou moral au travail. Par ailleurs, en 2014, une **importante réforme sur la prévention des RPS a étoffé et affiné les obligations** fixées en 2007.

-  **En Espagne, les partenaires sociaux nationaux ont intégré les principes de l'accord-cadre européen dans deux accords inter-confédéraux sur la négociation collective** (*Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, AINC*) signés respectivement en 2005 et 2007. Ces accords – qui traitent des principaux aspects des relations de travail, de la SST et des questions salariales – ne sont pas juridiquement contraignants mais contiennent des recommandations et des priorités à l'intention des organisations membres des signataires lorsqu'elles entament des négociations collectives. Néanmoins, ces recommandations peuvent être intégrées et adaptées, le cas échéant, dans des conventions collectives contraignantes au niveau sectoriel, régional ou d'entreprise.

 **En Allemagne, il n'y a pas eu de transposition nationale spécifique de l'accord-cadre européen.** Des partenaires sociaux (au niveau sectoriel) ont élaboré des lignes directrices, recommandations et outils pratiques destinés aux entreprises, mais sans valeur contraignante. Dans son analyse, la Commission européenne mentionne également quelques accords d'entreprise ayant effectivement introduit des mesures pour faciliter l'analyse et la gestion des facteurs de stress. Par ailleurs, une **modification législative de 2013 est intervenue**, imposant désormais à tous les employeurs d'inclure l'analyse des « contraintes psychiques au travail » dans l'évaluation des risques professionnels.

 **Au Danemark, le contenu de l'accord-cadre européen de 2004 a été repris et intégré dans une convention collective applicable aux municipalités et régions, et dans celle du secteur public** (englobant notamment l'administration centrale, la défense, la police et les universités). Les deux textes de 2005, **juridiquement contraignants**, ont débouché sur la mise en place de politiques et instruments pratiques de prévention du stress lié au travail. Concernant le **secteur privé, aucun accord spécifique** n'a été signé ultérieurement, considérant que plusieurs accords et conventions sectoriels au Danemark contenaient déjà des éléments de gestion et prévention des RPS et stress au travail, contrairement au secteur public.

Toutefois, le cadre législatif et réglementaire touchant à la SST a été modifié récemment par un **Décret exécutif sur l'environnement psychosocial de travail**, publié en septembre 2020, **fixant de nouvelles obligations** en la matière pour tous les employeurs.

 **En Suède, un accord interprofessionnel** a été signé en 2005 par les partenaires sociaux nationaux pour la mise en œuvre de l'accord-cadre de 2004 dans le **secteur privé**. Il ne s'agit pas d'un instrument contraignant, mais de **lignes directrices** afin d'identifier, prévenir ou gérer les problèmes de stress lié au travail. Sa mise en œuvre effective peut prendre différentes formes : signature éventuelle d'accords collectifs au niveau des branches, documents de politique interne, plans d'action, lignes directrices et formations. Une action similaire non contraignante a été entreprise **également dans le secteur public**, avec la signature d'un accord en 2006.

Par la suite, des **obligations légales plus précises** en matière de RPS ont été introduites en 2015 par un nouveau Règlement (AFS 2015:4) sur l'environnement organisationnel et social du travail, **s'appliquant tant au secteur public que privé**.

Dans les pays extra-européens

Les **États-Unis** sont le **seul pays parmi ceux analysés dont la législation sur la SST ne fait pas spécifiquement référence à la santé mentale et/ou aux risques psychosociaux**. La formulation générique relative à la responsabilité de l'employeur de fournir « un emploi et un lieu de travail exempts de dangers reconnus qui causent ou sont susceptibles de causer la mort ou des dommages physiques graves à ses employés », issue de **la loi principale en SST de 1970**¹⁵⁷, ne vise pas spécifiquement la santé mentale.

De même, le **Fair Labor Standards Act (FLSA)**¹⁵⁸, qui fixe des normes sur des facteurs et aspects indirectement liés au bien-être au travail (tels que les heures de travail, les heures supplémentaires, le salaire minimum, etc., d'où le nom de la loi sur le « travail juste »), ne traite pas précisément du stress ou des risques psychosociaux.



En **Australie**, la **Safe Work Australia** (agence publique fédérale pour la SST) **élabore et met à jour des modèles de lois sur la SST** (*Model work health and safety WHS laws*¹⁵⁹) pour l'ensemble du pays. Pour devenir contraignantes, le gouvernement australien (*Commonwealth*), les États et les Territoires d'Australie doivent les adopter séparément et les intégrer dans leur propre législation.

Il existe principalement deux types de modèle :

- Le modèle de loi SST (*Model WHS Act*) qui constitue la base des exigences en SST ;
- Le modèle de règlements SST (*Model WHS Regulations*), établissant des exigences plus précises et détaillées pour se conformer aux obligations plus générales du modèle de loi SST.

En 2022 des modifications importantes ont été apportées, notamment au **Model WHS Regulations**¹⁶⁰, pour y inclure des obligations spécifiques concernant les RPS. Deux nouveaux articles (55A et 55B) donnent une définition des RPS en faisant la distinction entre le **psychological hazard** « danger psychosocial » (ou facteurs de risques psychosociaux) et le **psychological risk** (le risque psychosocial), ce dernier résultant d'une exposition au premier.

Selon l'article 55A : « un danger psychosocial » peut résulter de différentes causes : conception ou gestion du travail, environnement de travail, équipement, machine ou installation sur un lieu de travail, interactions ou comportements sur le lieu de travail. Ce danger peut causer un dommage psychique, éventuellement accompagné d'un dommage physique.

Selon à l'article 55B : « le risque psychosocial » est défini comme « un risque pour la santé ou la sécurité d'un travailleur ou d'une autre personne résultant d'un danger psychosocial ».

En application du nouvel article 55C : les RPS doivent être traités comme tout autre risque professionnel (impliquant une évaluation, des mesures de prévention, un suivi, etc.) conformément à la législation existante en la matière.

¹⁵⁷ [Occupational Safety and Health Act.](#)

¹⁵⁸ [Wages and the Fair Labor Standards Act.](#)

¹⁵⁹ [Safe Work Australia. Model WHS laws.](#)

¹⁶⁰ [Safe Work Australia. Model Work Health and Safety Regulations as at 5 December 2025.](#)

En application du nouvel article 55D : parmi les obligations de l'employeur, figure désormais la nécessité d'éliminer (ou, si ce n'est pas *raisonnablement praticable*, de minimiser) les RPS en mettant en place des « **mesures de contrôle** ».

Pour ce faire, il doit tenir compte de plusieurs éléments (énumérés par le texte), tels que la durée, la fréquence et la gravité de l'exposition des travailleurs aux « dangers psychosociaux », la manière dont ces facteurs de risque peuvent interagir ou se combiner, la conception du travail (y compris les exigences professionnelles et les tâches), la manière dont le travail est géré, organisé et soutenu, la conception, l'aménagement et les conditions environnementales du lieu de travail et les relations interpersonnelles au travail (interactions, comportements, etc.), entre autres.

Afin d'aider les employeurs, *Safe Work Australia* a également élaboré un **Code de pratique, *Managing psychosocial hazards at work***¹⁶¹ (« Gérer les facteurs de risques psychosociaux au travail »), publié en juillet 2022. Ce texte n'est pas contraignant en soi, mais si l'employeur suit les mesures d'un code de pratique approuvé dans l'État ou le territoire australien où il exerce, il est réputé se conformer à la législation en la matière. En effet, dans les procédures judiciaires, les tribunaux peuvent **considérer un code de pratique approuvé comme une preuve de ce qui est connu** à propos d'un danger, d'un risque ou d'un contrôle et peuvent s'appuyer sur le code en question pour déterminer ce qui est raisonnablement praticable dans les circonstances¹⁶².

Les modifications précitées de *Safe Work Australia* aux *Model WHS Regulations* ainsi que son code de pratique relatifs aux RPS ont été **adoptées par le Commonwealth**, puis, au moment de la rédaction de ce rapport, par **presque tous les États et Territoires d'Australie**¹⁶³.

Contrairement aux autres juridictions australiennes, **l'État de Victoria** n'a pas adopté les lois modèles de *Safe Work Australia*¹⁶⁴ et conserve sa propre législation SST (*OHS Act 2004*)¹⁶⁵.

Un nouveau règlement¹⁶⁶ venant la compléter, entré en vigueur en **décembre 2025**, porte spécifiquement sur la « **santé psychologique** » au travail (*psychological health*). Il détaille les nouvelles responsabilités de l'employeur sur le sujet (notamment l'obligation d'évaluer les RPS et prévenir l'exposition à ceux-ci), liste les principaux facteurs de RPS à prendre en compte, précise les mesures de contrôles envisageables, clarifie les rôles des différents acteurs impliqués en entreprise... Un code de conformité¹⁶⁷ accompagne le règlement, aidant l'employeur à comprendre et appliquer les nouvelles dispositions.

Il y a une différence technique importante avec le modèle de *Safe Work Australia* : alors que ce dernier permet de choisir librement parmi diverses mesures de prévention (dont la formation), le règlement de Victoria impose un **ordre de priorité contraignant** pour traiter les RPS :

- **Niveau 1 (prioritaire) - Actions organisationnelles** : l'employeur doit agir sur la gestion du travail, les équipements, les systèmes, la conception des tâches ou l'environnement de travail (ex: horaires, charge de travail, etc.) ;

¹⁶¹ [Safe Work Australia. *Managing psychosocial hazards at work. Code of Practice. 2022.*](#)

¹⁶² [Safe Work Australia. *Codes of practice.*](#)

¹⁶³ [Milionis, N. "Update: Current status of WHS Regulations addressing psychosocial risks". *Global Workplace Insider*. 31 août 2023.](#)

¹⁶⁴ [Safe Work Australia. *Model WHS laws.*](#)

¹⁶⁵ [Occupational Health and Safety Act 2004 No. 107 of 2004. Authorised Version incorporating amendments as at 6 August 2025.](#)

¹⁶⁶ [Occupational Health and Safety \(Psychological Health\) Regulations 2025. S.R. No. 103/2025.](#)

¹⁶⁷ [WorkSafe Victoria. *Compliance code. Psychological health. Edition 1 September 2025. 2025.*](#)

- **Niveau 2 (subsidaire) - Information et formation** : Ces mesures ne peuvent être utilisées comme seul moyen de prévention que si les actions de niveau 1 sont raisonnablement impossibles à mettre en œuvre. Lorsque l'employeur adopte une approche combinant les deux niveaux, les actions de formation et d'information ne peuvent constituer la forme de prévention des RPS dominante.

Ainsi, en cas de présence avérée de RPS au travail, l'employeur ne peut pas se contenter de former les salariés sans avoir tenté d'agir également sur l'organisation du travail au préalable.

Bien que les obligations de fond soient similaires, les approches conceptuelles divergent :

- *Safe Work Australia* cible la gestion des « facteurs de risques psychosociaux », tandis que Victoria se concentre sur la protection de la « santé psychologique » au travail ;
- Concernant la définition du danger psychosocial (*psychosocial hazard*), il s'agit pour *Safe Work Australia* d'un facteur pouvant causer un dommage psychique (et parfois physique). En revanche, Victoria adopte une définition plus clinique axée sur la réaction du salarié. Le « danger psychosocial » est ce qui provoque des « réactions psychologiques négatives » (réponses cognitives, émotionnelles, comportementales et processus physiologiques associés) à cause du travail et son environnement.



Au **Canada**, le **Code du travail**¹⁶⁸ a été modifié en 2018 afin d'y inclure la protection de l'**intégrité psychique** des travailleurs. Sa partie II, consacrée à la SST (à l'article 122.1), a désormais pour objet de prévenir « **les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques** », liés à l'emploi.

Il convient toutefois de préciser que le Code canadien du travail ne s'applique pas à tout le monde, mais principalement à la fonction publique fédérale, la plupart des sociétés d'État fédérales (comme la Société canadienne des postes) et au « secteur privé sous réglementation fédérale », c'est-à-dire les entreprises du secteur privé exerçant leurs activités au-delà des frontières provinciales (comme le transport aérien, les banques, les entreprises de transport routier, entre autres¹⁶⁹).

En parallèle, chaque Province et Territoire du Canada possède sa propre loi sur la SST qui s'applique aux lieux de travail de la région concernée. C'est dans ces textes que l'on peut parfois identifier des références et des obligations plus spécifiques en matière de RPS.

Par exemple, dans la **Province du Manitoba**, la **loi sur la sécurité et l'hygiène du travail**¹⁷⁰ impose de favoriser et maintenir au plus haut niveau possible le **bien-être** physique, **mental** et **social** des travailleurs et de les placer et maintenir dans un environnement de travail qui convienne à leur état physiologique et **psychologique**.

Parmi les objectifs généraux de cette loi, figure celui « **de travailler dans un lieu de travail psychologiquement sécuritaire** ». Ce dernier est défini comme un lieu qui « favorise le bien-être psychologique des travailleurs » et où « des mesures sont activement prises pour prévenir les dommages à leur bien-être psychologique, qu'ils soient causés par la négligence, l'insouciance ou de façon délibérée ».

¹⁶⁸ [Code canadien du travail](#).

¹⁶⁹ [Liste des industries et milieux de travail sous réglementation fédérale](#).

¹⁷⁰ [Manitoba. The Workplace Safety and Health Act, C.C.S.M. c. W210. As of 22 July 2025](#).

Dans la **Province du Québec**, la **loi sur la santé et la sécurité du travail**¹⁷¹ a été modifiée en 2021 afin de renforcer la prévention des risques psychosociaux au travail : désormais « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et **psychique** du travailleur » (article 51, alors que, dans sa version antérieure, seule l'intégrité physique était expressément mentionnée).

Pour ce faire, il doit évaluer les RPS¹⁷² ainsi que mettre en place des mesures de prévention appropriées, dont celles nécessaires « pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de **violence physique ou psychologique** ».



En **Corée du Sud**, la **loi sur la SST**¹⁷³ dispose (article 5) que l'employeur, dans son obligation d'assurer et promouvoir la sécurité et la santé des employés, doit également créer **un environnement de travail agréable et améliorer les conditions de travail** afin de « réduire la fatigue physique, le stress mental, etc. des employés ».

Cette même loi (chapitre VIII) impose par ailleurs que l'employeur installe « des espaces de repos que les employés [...] peuvent utiliser pendant les **pauses** pour soulager leur fatigue physique et leur **stress mental** ».

En 2011, le « **Règlement relatif aux normes de sécurité et de santé au travail** »¹⁷⁴ a été enrichi (article 669) de mesures visant à **prévenir** les problèmes de santé causés par le stress professionnel en particulier lorsque « **le travail implique des niveaux élevés de fatigue physique et de stress mental** ». Cette notion inclut des métiers impliquant de longues heures de travail, le travail posté ou de nuit, la conduite à temps plein des véhicules, et l'utilisation prolongée d'équipements et machines de précision.

Dans ces situations, l'employeur doit :

1. **Évaluer les facteurs de stress au travail** tels que l'environnement, le contenu et les heures de travail et **mettre en œuvre des mesures d'amélioration** telles que la réduction du temps de travail et la rotation des tâches à court et long terme ;
2. **Prendre en considération l'avis des travailleurs** concernés lors de l'établissement des plans de travail, notamment en ce qui concerne la charge de travail et les horaires ;
3. **Améliorer les conditions de travail** liées aux horaires de travail, y compris une **répartition appropriée du travail et du repos** ;
4. S'efforcer de fournir, dans **une perspective de bien-être** du personnel, le meilleur soutien possible aux activités des travailleurs **en dehors des heures** de travail ;
5. **Affecter les travailleurs de manière appropriée et expliquer en détail** à ces derniers **les facteurs de stress lié au travail**, les risques potentiels pour la santé et les mesures préventives ;
6. **Évaluer le risque de développer des maladies cérébro-vasculaires et cardiaques** et mettre en œuvre des programmes de promotion de la santé tels que l'arrêt du tabac et la gestion de l'hypertension.

¹⁷¹ [Loi sur la santé et la sécurité du travail. À jour au 27 mai 2025.](#)

¹⁷² [Institut national de santé publique du Québec. Risques psychosociaux du travail : des risques à la santé mesurables et modifiables. 2022.](#)

¹⁷³ [Occupational Safety and Health Act.](#) English version.

¹⁷⁴ [산업안전보건기준에 관한 규칙.](#)

Le point 4 suggère que, pour certains métiers, l'employeur doit aussi encourager des mesures visant à soutenir le bien-être et la qualité de vie des travailleurs en dehors des heures de travail. Ce soutien peut prendre la forme d'activités culturelles et sportives, de mesures en faveur de la famille (crèches, horaires flexibles), de dispositifs favorisant les relations sociales entre collègues (notamment en cas de travail isolé) ainsi que d'un accompagnement psychologique et émotionnel. Le contenu et l'ampleur de ce soutien dépendent toutefois du secteur d'activité, des caractéristiques des travailleurs et de la taille de l'entreprise.



Au **Japon**, la **loi sur la sécurité et la santé industrielle de 1972**¹⁷⁵ (loi de référence en matière de SST) a été modifiée en 2014 pour introduire des mesures spécifiques concernant la **santé mentale au travail**.

Au nombre des examens médicaux réguliers que l'employeur doit faire passer aux travailleurs est ajouté une évaluation annuelle de la charge psychologique (article 66-10 de la loi). Devenue effective en 2015, cette évaluation dénommée **Stress Check Test** est **obligatoire dans toutes les entreprises comptant au moins 50 employés**.

Elle sert à détecter les cas d'épuisement professionnel ou de stress excessif afin d'agir en amont pour éviter de longues absences sur le lieu de travail. L'obligation concerne les seuls employeurs, tenus de proposer le test, mais **l'employé peut refuser d'effectuer cette évaluation psychologique**¹⁷⁶. Par ailleurs, le résultat de l'évaluation (effectuée par un professionnel de la santé tel qu'un médecin du travail) ne doit pas être remis à l'employeur sans le consentement du travailleur.

Si des niveaux de stress excessifs sont détectés, le travailleur peut bénéficier d'un **accompagnement individuel** par le médecin et l'employeur doit s'assurer que le travailleur ne soit pas victime de traitement défavorable en raison de cette demande.

L'employeur doit tenir un registre des résultats de l'accompagnement, et suivre l'avis du médecin sur les mesures nécessaires pour préserver la santé du travailleur. Celles-ci doivent **proposer des solutions** pour aider le travailleur (modification du contenu du travail, réduction des heures de travail ou de la fréquence du travail de nuit, etc.).

Le ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales a publié **des Lignes directrices**¹⁷⁷ (révisées en 2018), pour la mise en œuvre des examens visant à évaluer le degré de charge psychologique, les mesures à prendre selon les résultats, ainsi que de nombreuses informations sur le *Stress Check Test*. Ce document **recommande l'agrégation des résultats du test par « groupes »** (par exemple, au niveau d'une équipe, département, etc.), afin de mieux comprendre l'exposition aux facteurs de stress propre à chaque unité de travail et **faciliter l'identification de mesures correctives** touchant également la dimension **collective**, si cela s'avère nécessaire.

¹⁷⁵ [Industrial Safety and Health Act \(Act No. 57 of 1972\)](#). English version.

¹⁷⁶ [P-tips. ストレスチェックの受検を従業員に拒否されたら？受検率を高めるポイントを解説.](#)

¹⁷⁷ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). 心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針. 2018.](#)

Mourir pour le « trop de travail »

Les phénomènes du Gwarosa en Corée du Sud, du Karoshi au Japon et les réponses des gouvernements

Ces deux termes désignent le même phénomène en **Corée du Sud** et au **Japon**. Tant le **Gwarosa** que le **Karoshi** font référence à ces **morts involontaires** (par arrêt cardiaque ou AVC, par exemple) dues à une surcharge de travail, à un trop grand nombre d'heures travaillées, à une souffrance mentale, stress ou fatigue chronique dues à son propre métier. Parfois, l'excès de stress, le *burnout* et autres troubles dus au surmenage conduisent au suicide. Dans ce cas, au **Japon**, on parle plus précisément de *karō-jisatsu* ou « suicide dû au stress ».

Bien que **difficile à quantifier** avec précision, il s'agit d'un phénomène bien réel dans les deux pays.

Parmi les causes de ces situations de souffrance figure le nombre élevé d'heures de travail. Selon le [Livre blanc sur les mesures de prévention du karoshi](#) (2023) publié par le **ministère japonais** de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, en 2019, environ **11 % des travailleurs dépassaient les 60 heures par semaine** (parmi les employés ayant un horaire hebdomadaire d'au moins 40 heures). Ces dernières années, ce nombre est en légère baisse (environ 9 % en 2022) ; toutefois les données varient sensiblement en fonction des secteurs analysés.

Pour faire face à ces problèmes, les gouvernements ont mis en place des mesures **pour freiner les heures de travail hebdomadaires**.

En **Corée du Sud**, par exemple, [une loi de 2018](#) a **réduit le nombre maximum d'heures** de travail hebdomadaire de 68 à 52 heures. La mesure a été appliquée par étapes, en fonction de la taille de l'entreprise.

Au **Japon** une loi dite [Work Style Reform Law](#)* (*Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW). Outline of the Act on the Arrangement of Related Acts to Promote Work Style Reform* (Act No. 71 of 2018), adoptée en 2018 a **également plafonné le nombre d'heures supplémentaires** : les employés ne peuvent pas être obligés d'effectuer plus de 45 heures supplémentaires par mois et 360 heures par an. La loi a également introduit des **sanctions pénales** pour les entreprises qui violeraient ces limites, dans un but de renforcer davantage la protection des travailleurs contre les heures de travail excessives.

D'autres efforts législatifs antérieurs, tels que les modifications de 2014/2015 introduisant les **Stress Check Tests** obligatoires au **Japon** ou des précisions sur **l'évaluation des facteurs de stress au travail** pour certains métiers en **Corée du Sud** (en 2011), visaient à proposer des solutions à la problématique du *burnout* et du surmenage au travail.

*[Plus d'informations sur cette réforme.](#)

Législations nationales sur le droit à la déconnexion



L'Essentiel

Même si, techniquement, il ne s'agit pas directement de risques psychosociaux, il a semblé pertinent d'inclure dans l'analyse **les évolutions législatives liées au droit à la déconnexion**.

Le Parlement européen l'a défini¹⁷⁸ comme « le droit des travailleurs de ne pas se livrer à des activités ou à des communications liées au travail en dehors du temps de travail au moyen d'outils numériques, tels que les appels téléphoniques, les courriels ou autres messages ». Le droit à la déconnexion fait ainsi référence au **droit des travailleurs de ne pas répondre à des appels ou autres sollicitations liées au travail en dehors des heures de travail**, afin de garantir le droit à leur temps libre et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

En effet, une utilisation abusive des moyens de communication ainsi que l'attente permanente d'une réponse du travailleur (qu'il soit en télétravail ou non) à tout moment de la journée peuvent entraîner **des conséquences négatives sur son bien-être physique et mental**. Ne pas pouvoir se déconnecter du travail brise les frontières entre vie professionnelle et vie privée, influe sur les heures de travail qui deviennent excessives, sur la charge de travail qui augmente... En d'autres termes, **la non-déconnexion agit et influe sur les facteurs de risques psychosociaux** dont l'exposition génère de véritables risques psychosociaux, avec toutes les conséquences que cela implique sur la santé.

Le droit à la déconnexion contient deux aspects : le pouvoir d'exercer effectivement ce droit et celui de ne pas subir de conséquences professionnelles néfastes en l'exerçant. À l'heure actuelle, **il n'existe pas de directive européenne sur le droit à la déconnexion**, même si des avancées semblent en cours dans ce sens (cf. chapitre 2). Parmi les pays analysés, quatre pays européens (**Belgique**, **Espagne**, **France**, **Italie**) et deux pays non européens (**Australie** et **Canada**) ont connu des évolutions législatives récentes sur le droit à la déconnexion, notamment depuis que la France a ouvert la voie en la matière en 2016. Ces nouveautés législatives peuvent :

- Ne concerner que le secteur privé, ou englober aussi le secteur public (**Espagne**) ; parfois dans des textes distincts (**France**, **Belgique**) ;
- Viser généralement tous les travailleurs, du moins les salariés, sauf en **Italie** où ce droit ne concerne que les seuls salariés exerçant à distance ;
- Renvoyer la mise en place de ce droit à une négociation, qu'elle soit collective (**Belgique**, **Espagne**, **France**) ou individuelle (**Italie**) ;
- Fixer ce droit en tant que tel pour le salarié (**Australie**) à moins que le refus de répondre à des sollicitations soit considéré comme *déraisonnable* (la loi spécifie quand et à quelles conditions un refus peut être considéré comme déraisonnable) ;
- Plutôt que de parler de véritable « droit à la déconnexion », introduire une obligation pour l'employeur d'élaborer une « politique de déconnexion » (**Canada**) ou d'« assurer la déconnexion » du travailleur (**Italie**) ;
- Fixer des obligations en matière de droit à la déconnexion selon la taille de l'entreprise, notamment à partir de 20 salariés (**Belgique**), 25 salariés (Province canadienne de l'**Ontario**), ou de 50 salariés (en **France**).

¹⁷⁸ Dans la « Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion », citée en introduction (cf. chapitre 1).

Dans les pays de l'Union européenne

Quatre pays disposent d'une législation sur le sujet, imposant une négociation en la matière, soit collective dans la plupart des cas (**France**, **Belgique**, **Espagne**), soit individuelle (**Italie**).

La France a été le premier pays européen à légiférer sur le droit à la déconnexion, en 2016¹⁷⁹. Ce droit s'inscrit dans le cadre des négociations obligatoires (article L2242-1 du Code du travail) « sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) » à mener dans toutes les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (ce qui concerne en général les entreprises employant au moins 50 salariés).

L'article L2242-17 détaille le contenu minimal de ces négociations. En plus d'imposer de traiter de « **l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle** » **des salariés**, il prescrit depuis 2016 de **négoier** « **les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion** et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ».

En l'absence d'accord entre les parties, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique (CSE)¹⁸⁰, laquelle « définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques ».

Quant à la fonction publique, le droit à la déconnexion ne figure pas dans le Code du travail, mais dans un « accord relatif à la mise en œuvre du télétravail »¹⁸¹ signé en 2021. Selon son article 5.2, tous les agents publics, qu'ils soient en présentiel ou en télétravail, bénéficient du droit de ne pas être connectés à un outil numérique professionnel en dehors de leur temps de travail, afin de garantir un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Toutefois, « les modalités du droit à la déconnexion doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité ».



En Espagne, le droit à la déconnexion a été introduit par une loi de 2018¹⁸².

Celle-ci établit que les travailleurs du secteur privé et les agents publics ont droit à la déconnexion numérique afin de garantir, en dehors du temps de travail légal ou conventionnellement établi, « le respect de leur temps de repos, de leurs congés et vacances, ainsi que de leur vie privée et familiale ». Les modalités d'exercice de ce droit sont soumises aux dispositions de la négociation collective ou, à défaut, à l'accord entre l'entreprise et les représentants des travailleurs.

En outre, l'employeur, après consultation des représentants des travailleurs, doit élaborer « **une politique interne pour les travailleurs**, y compris les cadres, définissant les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et les mesures de formation et de sensibilisation du personnel à l'utilisation raisonnable des outils technologiques afin d'éviter le risque de **surcharge informatique** ».

¹⁷⁹ [Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.](#)

¹⁸⁰ Le CSE est obligatoire dans les entreprises employant au moins 11 salariés. Le CSE « comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés ». ([source](#))

¹⁸¹ [Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.](#)

¹⁸² [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.](#)

Une attention particulière a été portée aux travailleurs à distance. La loi de 2018 précise que « le droit à la déconnexion numérique doit être préservé en cas de travail à distance total ou partiel ». Une nouvelle loi de 2021 réglementant le travail à distance¹⁸³ a réaffirmé ce principe (article 18).



En Belgique, les premières dispositions concernant le droit à la déconnexion datent d'une loi de 2018¹⁸⁴, modifiée par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail¹⁸⁵.

Pour les employeurs avec au moins 20 travailleurs, les « modalités du droit à la déconnexion pour le travailleur et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos ainsi que l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, doivent faire l'objet d'une **convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise**, [...] et, à défaut d'une telle convention [...] celles-ci doivent être reprises dans le règlement¹⁸⁶ de travail ».

En ce qui concerne la fonction publique, un arrêté royal de 2021¹⁸⁷ a introduit le droit à la déconnexion pour les agents fédéraux. Plus spécifiquement, le texte prévoit que les fonctionnaires ne peuvent pas être contactés pendant des périodes de congé ou de repos « **sauf pour des raisons exceptionnelles et imprévues qui ne peuvent attendre la prochaine période de travail** ». De plus, « l'agent de l'État ne peut subir **aucun préjudice** s'il ne répond pas au téléphone ou ne lit pas de messages liés au travail en dehors de son temps de travail normal ».

Enfin, dans le but de garantir le respect des périodes de repos, congés annuels et autres jours fériés et de préserver l'équilibre vie professionnelle - vie privée, **le fonctionnaire dirigeant organise au moins une fois par an une concertation sur la déconnexion du travail** et l'utilisation des moyens de communication numériques au sein du comité de concertation compétent.



En Italie, la déconnexion est citée dans une loi de 2017¹⁸⁸. Toutefois, celle-ci ne concerne que les travailleurs ayant recours au *smart working*, une forme de travail « agile »¹⁸⁹ définie par cette même loi. Pour exercer cette forme particulière de travail à distance, l'employeur et le travailleur doivent conclure un accord de *smart working* (dans les conditions fixées à l'article 19 de la loi précitée) et identifier « **le temps de repos du travailleur ainsi que les mesures techniques et organisationnelles nécessaires pour assurer la déconnexion** du travailleur de l'équipement technologique de travail ».

¹⁸³ [Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.](#)

¹⁸⁴ [Loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale.](#)

¹⁸⁵ [Loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail.](#)

¹⁸⁶ En Belgique, [le règlement de travail](#) fixe des conditions générales de travail et/ou donne aux travailleurs une information sur le fonctionnement et l'organisation du travail dans l'entreprise ou dans l'institution qui l'emploie. Son contenu, sa portée, ses modalités d'établissement et de modification sont fixés par la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

¹⁸⁷ [Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 2 octobre 1937 portant le statut des agents de l'État concernant le droit à la déconnexion.](#)

¹⁸⁸ [LEGGE 22 maggio 2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato.](#)

¹⁸⁹ Contrairement au télétravail, le travail *agile* ou le travail *mobile* peut être effectué depuis plusieurs endroits à distance (en dehors des locaux de l'employeur), sans limite spécifique (mais cela dépend des définitions nationales et des accords d'entreprise). En télétravail, le travailleur travaille obligatoirement depuis des lieux fixes, généralement son domicile. Pour plus de détails sur le télétravail et le travail agile en Europe, consulter : [EUROGIP. Télétravail et accident de travail dans sept pays européens. 2023.](#)

Le droit de la déconnexion fait donc l'objet d'une négociation individuelle. Actuellement, un **projet de loi**¹⁹⁰ en discussion dans le pays vise à mieux définir et encadrer le droit à la déconnexion et l'étendre aux autres catégories de travailleurs.



Dans les trois autres pays européens étudiés, le droit à la déconnexion n'est pas mentionné explicitement dans la législation, ni soumis à négociation obligatoire.

Toutefois, dans la pratique, il fait parfois l'objet de négociation collective sectorielle ou d'entreprise (comme en **Allemagne**¹⁹¹ par exemple), prévoyant des mesures telles que le blocage des serveurs de communication pendant certaines plages horaires.

Dans les pays extra-européens

Parmi les 5 pays hors-UE analysés, seuls l'Australie et le Canada ont récemment introduit des dispositions importantes en matière de droit à la déconnexion.

L'Australie a adopté en février 2024 une loi modifiant le *Fair Work Act*¹⁹² de 2009, introduisant le droit à la déconnexion. Le nouvel article 333M prévoit qu'**un salarié peut refuser de lire ou répondre à un contact** ou à une tentative de contact, de la part d'un employeur ou d'un tiers, en dehors de ses heures de travail, « **à moins que ce refus ne soit déraisonnable** ».

La loi n'interdit pas totalement à l'employeur (ou à des tiers tels qu'un client) de contacter ses employés en dehors des heures de travail, mais protège ceux qui souhaitent exercer leur droit de ne pas répondre et interdit à l'employeur de prendre des mesures défavorables en cas d'exercice de ce droit.

Pour déterminer si le refus de l'employé est déraisonnable (*unreasonable*), l'article précise, sans être exhaustif, les éléments à prendre en compte *a minima* :

- (a) la raison du contact ;
- (b) la manière dont le contact est effectué et le niveau de perturbation que le contact cause à l'employé ;
- (c) les mesures de rémunération de l'employé :
 - i. pour rester disponible pour effectuer le travail pendant la période au cours de laquelle le contact a lieu, *ou*
 - ii. pour effectuer des heures supplémentaires en dehors de ses heures de travail normales ;
- (d) la nature du rôle de l'employé et son niveau de responsabilité ;
- (e) la situation personnelle de l'employé (y compris ses responsabilités familiales ou de soins).

Le refus de répondre est également considéré comme *non raisonnable* si « le contact ou la tentative de contact est requis en vertu d'une loi du Commonwealth, d'un État ou d'un Territoire [d'Australie] ».

¹⁹⁰ [Disegno di legge n. 1290. Disposizioni in materia di diritto alla disconnessione nei rapporti di lavoro. 6 novembre 2024.](#)

¹⁹¹ Par exemple, dans des entreprises du secteur automobile, de l'industrie des métaux et de l'acier. Plus d'informations dans ce rapport : [Rapport final du Comité consultatif sur le droit à la déconnexion. Février 2022.](#)

¹⁹² [Fair Work Act 2009. Latest version C2025C00644 C69. 07 November 2025. Volume 2.](#)

Le droit à la déconnexion s'applique aux entreprises du secteur privé et à la partie fédérale du secteur public depuis août 2024, à l'exception des petites entreprises du secteur privé (moins de 15 salariés) qui ont eu un an supplémentaire pour se mettre en conformité.

La loi clarifie également la procédure à suivre (article 333N) **en cas de litiges** relatifs à l'exercice du droit à la déconnexion, notamment en ce qui concerne l'interprétation de la nature « raisonnable » ou « déraisonnable » du refus du salarié de répondre à une tentative de contact :

- En premier lieu, les parties doivent tenter de résoudre le litige au sein de l'entreprise ;
- En deuxième lieu, si les discussions au niveau de l'entreprise ne permettent pas de régler le litige, l'une ou l'autre des parties peut saisir la **Fair Work Commission** (FWC), le tribunal national indépendant des relations de travail, créé par la loi *Fair Work Act* de 2009. Ce dernier pourra :
 - a) Rendre une ordonnance enjoignant à un salarié de cesser de refuser un contact ou à un employeur de cesser de prendre des mesures défavorables à l'encontre du salarié ; ou
 - b) Adopter toute autre mesure appropriée pour régler le litige.

En outre, tant l'employeur que le salarié peuvent désigner une personne ou une organisation syndicale afin d'être soutenu ou représenté dans le cadre de ces litiges, y compris pour saisir la FWC.



Au **Canada**, initialement, seule la **Province de l'Ontario** avait apporté des modifications législatives (notamment à sa loi sur les normes d'emploi¹⁹³ – abrégée LNE) sur le thème de la déconnexion du travail.

Depuis 2023, tout employeur ayant, au 1^{er} janvier de chaque année, 25 employés ou plus doit se doter d'une politique écrite sur la déconnexion du travail et la fournir à ses salariés. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un véritable droit individuel octroyé aux employés (le mot « droit » à la déconnexion ne figure pas dans la loi en question), le sujet de la déconnexion doit être traité par l'employeur, lequel doit introduire des règles claires pour son exercice et assurer le respect du repos et des congés.

La LNE donne également **une définition de la déconnexion du travail** (et non du droit à la déconnexion) : le « fait de ne pas effectuer des communications liées au travail, notamment les courriels, les appels téléphoniques, les appels vidéo ou l'envoi ou la lecture d'autres messages, de manière à être en inactivité ».

Au **niveau fédéral**, en 2022, le rapport¹⁹⁴ d'un comité consultatif sur le droit à la déconnexion rendu sur demande du gouvernement canadien a exploré différentes approches pour mettre en œuvre ce droit. Dans ce cadre, **une loi¹⁹⁵ de 2024, modifiant le Code canadien du travail**, a fixé des mesures pour assurer la déconnexion pour les employés du secteur public fédéral et les entreprises privées sous réglementation fédérale.

À l'instar de l'Ontario, ces nouvelles dispositions n'accordent pas de droit individuel à la déconnexion (comme en Australie par exemple), mais **imposent plutôt à l'employeur d'instaurer une politique sur la déconnexion**. Ce document devra définir les règles et les attentes de l'employeur concernant les communications hors des heures de travail, préciser les modalités de déconnexion, et justifier toute éventuelle exception.

¹⁹³ [Loi de 2000 sur les normes d'emploi](#).

¹⁹⁴ [Rapport final du Comité consultatif sur le droit à la déconnexion. Février 2022](#).

¹⁹⁵ [Loi no 1 d'exécution du budget de 2024 \(L.C. 2024, ch. 17\)](#).

L'employeur sera également tenu de consulter ses employés pour l'élaboration et la mise à jour de cette politique, laquelle devra être révisée tous les trois ans. Il devra par ailleurs conserver un registre de ces consultations, afficher la politique sur les lieux de travail et la fournir aux employés. L'entrée en vigueur de ces mesures est attendue entre 2025 et 2026¹⁹⁶.



Dans les autres pays (**États-Unis**, **Corée du Sud** et **Japon**), il n'existe pas de droit explicite à la déconnexion malgré certaines initiatives :

Au **Japon**, le ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales a publié en mars 2021 des Lignes directrices pour favoriser une bonne introduction et mise en œuvre du télétravail¹⁹⁷, révisant un texte similaire datant de 2018.

Sans parler de droit à la déconnexion, ce texte (non contraignant) souligne néanmoins qu'il n'est pas approprié de juger négativement un employé pour le simple fait de ne pas avoir répondu à des e-mails ou à des appels en dehors de ses heures de travail.

En **Corée du Sud**, après plusieurs tentatives infructueuses d'introduire un droit à la déconnexion, le ministère de l'Emploi et du Travail a annoncé en 2023¹⁹⁸ la formation d'un groupe de travail d'experts chargé d'étudier les mesures potentielles à prendre. Des travaux de ce type se poursuivent encore en 2025¹⁹⁹.

¹⁹⁶ [Gouvernement du Canada. Modifications législatives visant à soutenir les employés des milieux de travail sous réglementation fédérale.](#)

¹⁹⁷ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン](#)

¹⁹⁸ [KO SUK-HYUN. "Right to disconnect: reexamination of after-hours work". Korea JoongAng Daily. 15 mai 2023.](#)

¹⁹⁹ [퇴근 후 카톡 금지" 추진하는 정부...해외 사례 살펴보니. The Korea Economic Daily. 21 juin 2025.](#)

Législations nationales concernant la violence et le harcèlement au travail



Sur ce sujet, au niveau international, l'OIT²⁰⁰ précise que :

- Certains pays traitent la violence et le harcèlement au travail exclusivement dans le cadre de leur droit pénal, le rôle des inspecteurs étant subordonné aux décisions des procureurs ;
- D'autres, en revanche, ont inclus ces aspects dans leur législation sur la SST, avec des actions préventives et correctives spécifiques coordonnées avec d'autres autorités publiques ;
- Dans un autre groupe de pays, les actions préventives sont incluses dans la législation SST, tandis que les actions correctives relèvent du droit pénal ou du droit du travail.

On observe donc des approches différentes dans les divers pays du monde. Ces dispositions se trouvent parfois intégrées aux textes régissant la prévention des risques psychosociaux (RPS), lorsque ceux-ci existent. Dans d'autres cas, elles relèvent de lois distinctes, spécifiquement dédiées à la violence ou au harcèlement professionnel. Il arrive également que ces cadres se superposent : même en présence d'une loi sur les RPS incluant déjà des mesures contre la violence et le harcèlement, d'autres textes législatifs peuvent venir compléter et renforcer les obligations de l'employeur. Sans viser l'exhaustivité, une analyse des textes dans les 12 pays analysés permet de dégager les constats suivants :

- **Les thèmes traités** sont généralement : i) la violence et les menaces (y compris physiques et verbales, par exemple dans les métiers en contact avec le public), ii) la violence et le harcèlement sexuel et iii) le harcèlement de type moral, l'intimidation au travail de la part de collègues ou supérieurs, le *mobbing* ou *bullying* ;
- L'approche législative, concernant **la prévention, varie** : certains pays adoptent un cadre intégré dans lequel les différentes formes de violence et harcèlement au travail sont regroupées sous un concept unique (comme au **Canada**). De nombreux États ont historiquement séparé ces dimensions dans des textes ou articles distincts, parfois rassemblés ultérieurement comme en **Suède** avec la réorganisation des règlements de l'Autorité de l'environnement de travail ;
- Si, historiquement, le harcèlement sexuel est l'un des sujets sur lesquels la législation a commencé à se développer, on observe de plus en plus fréquemment une volonté de légiférer également sur le thème du **harcèlement moral au travail**. Si la **Suède** est l'un des pays pionniers sur ce point (dès les années 90), la **France** et la **Belgique** ont suivi au début des années 2000 et, plus récemment, d'autres pays tels que l'**Espagne** (modification du Code pénal en 2010), l'**Australie** (définition de *bullying* au travail en 2013), le **Japon** (2019) et la **Corée du Sud** (2019). Parmi les 12 pays analysés, les **États-Unis**, l'**Italie** et l'**Allemagne** sont les seuls à ne pas disposer de définitions juridiques ou de réglementations spécifiques sur le harcèlement moral au travail (au-delà du harcèlement lié à des motifs protégés comme la religion ou l'origine ethnique, etc.), bien que la jurisprudence se soit développée sur ce point ;

²⁰⁰ OIT. [ILO Curriculum on Building Modern and Effective Labour Inspection Systems. Module 14. Ensuring compliance with legislation on psychosocial risks. 2022.](#)

Concernant le harcèlement moral au **Japon** et en **Corée du Sud**, les récents développements législatifs portent principalement sur une forme spécifique de ce dernier, **l'intimidation**, notamment lorsqu'un supérieur hiérarchique abuse de son pouvoir pour infliger des traitements défavorables, dégradants ou humiliants à un employé. Le **Japon**, en 2019, a également renforcé les mesures de prévention et de lutte contre le **harcèlement au travail lié à la grossesse et la maternité**, c'est-à-dire tout comportement de la part principalement des supérieurs visant à traiter défavorablement les femmes concernées ou à les pousser à quitter leur emploi ;

- Concernant **l'évaluation des risques**, certains pays prévoient déjà des obligations spécifiques concernant les risques psychosociaux, ce qui inclut la violence et le harcèlement (comme en **Belgique** et **Australie**). Toutefois, certains ont introduit des mesures sur l'évaluation spécifique du risque de violence et harcèlement. En 2022, l'**Espagne** a imposé l'obligation d'inclure dans l'évaluation des risques professionnels l'analyse du « **risque de violence sexuelle** » pour les postes occupés par des travailleuses. Depuis 2020, le **Canada** requiert (pour les lieux de travail sous réglementation fédérale) une évaluation de tous les « **facteurs de risque, internes et externes** du lieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence ». À ce titre, un outil d'évaluation adapté à destination de l'employeur a été récemment développé par le gouvernement du Canada (cf. chapitre 4) ;
- En matière de prévention, **l'information des travailleurs** apparaît dans pratiquement tous les textes de référence. Certains pays ont toutefois franchi une étape supplémentaire en rendant obligatoire pour les employeurs :
 - L'élaboration et l'adoption de **politiques et protocoles écrits spécifiques de prévention de la violence et/ou du harcèlement** (de tout type ou parfois uniquement de nature sexuelle), comme dans certains **États américains** (ex. **Californie**) et certaines **Provinces canadiennes** (comme l'**Ontario** et le **Manitoba**), en **Suède**, en **Espagne**, au **Japon** et, depuis 2020, au **Canada** (pour les lieux de travail soumis à la réglementation fédérale) ;
 - L'intégration, dans le **règlement intérieur des entreprises** (d'une certaine taille) de la prévention et l'interdiction des violences et du harcèlement, comme c'est le cas en **France** et depuis 2019 en **Corée du Sud** ;
- Concernant **la formation**, si elle est souvent présentée comme une mesure possible de prévention vivement recommandée, elle a été rendue **obligatoire** dans certains pays, soit pour une partie du personnel, comme les cadres et les dirigeants (formation contre les « actes offensants » en **Suède**), soit pour tous les employés. C'est le cas en **Corée du Sud** depuis 2017 (contre le harcèlement sexuel), au **Japon** depuis 2019 (contre les formes de harcèlement interdites par la loi) et au **Canada** depuis 2020 (contre toute forme de violence et harcèlement, dans les lieux de travail soumis à la réglementation fédérale) ;
- Au-delà du devoir d'enquête en cas de signalement d'épisodes de violence et harcèlement, des pays comme la Belgique et le Japon ont introduit par la loi des cadres et dispositifs d'**assistance spécifiques pour les employés victimes de ces comportements**. En **Belgique**, l'employé peut demander une « intervention psychosociale formelle ou informelle », y compris pour des faits de violence et harcèlement. Au **Japon**, les employeurs doivent mettre en place des systèmes efficaces d'écoutes (identifiant par exemple une personne ou une équipe chargée, ou externalisant le service à un organisme externe) permettant aux travailleurs victimes d'obtenir des consultations d'aide et de soutien, de dénoncer en toute sécurité les épisodes ou tentatives de violence ou de harcèlement, et d'identifier des solutions adaptées.

Des informations sur les procédures à suivre se retrouvent généralement dans les **règlements** intérieurs d'entreprise ou les **politiques écrites** de prévention de violence et/ou harcèlement rendus **obligatoires** dans les pays précités.

- **Des évolutions législatives récentes ont porté sur les travailleurs en contact avec le public.** En 2020, le **Danemark** a introduit des obligations qui comprennent explicitement la prévention et gestion des exigences émotionnelles élevées dans les métiers en contact avec le public (cf. *supra*, « Législations nationales et prise en compte des RPS dans l'évaluation des risques »).

En 2020, la loi **italienne** a durci les sanctions administratives et pénales pour ceux qui commettent des agressions physiques ou verbales contre les professionnels des secteurs sanitaires et sociaux.

En 2021, la **Corée du Sud** a posé de nouvelles obligations pour les employeurs pour prévenir les atteintes à la santé des salariés causées par le langage abusif et les agressions des clients dans le cadre des métiers de la vente de biens ou de fourniture de services.

En 2024, l'**État de New York** a introduit davantage d'obligations pour les employeurs du secteur du commerce de détail pour prévenir spécifiquement la violence au travail émanant des tiers.

À partir de 2026, au **Japon**, il sera obligatoire pour l'employeur de mettre en place une série de mesures de prévention et protection adéquates contre le *customer harassment*, le harcèlement provenant des clients ;

- Enfin, parfois, la réglementation nationale impose aux employeurs des mesures supplémentaires de prévention et intervention en cas d'épisodes de **violence en dehors du temps de travail, mais en lien avec le travail**, comme au **Danemark** ;
- Une référence explicite à la **violence familiale**, susceptible de donner également lieu à du harcèlement et à de la violence sur le lieu de travail, se retrouve dans un récent texte législatif du **Canada**.

En outre, il convient de rappeler que la **convention C190 de l'OIT** de 2019 (cf. chapitre 1) exige des États l'ayant ratifiée qu'ils adoptent une législation interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail et prévoient des mesures de prévention et intervention appropriées.

A ce jour, **huit des pays analysés ont ratifié cette convention** (**Allemagne, Australie, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, France, Italie**). Dès lors, des développements en ce sens pourraient intervenir dans les prochaines années. Actuellement en **Italie**, quatre projets²⁰¹ de loi sur la violence et le harcèlement au travail sont en cours d'examen. Le **Canada** a adopté en 2020 un règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail, faisant explicitement référence à la C190 dans son étude d'impact²⁰².

²⁰¹ [Disegno di legge n. 89. 13 octobre 2022.](#)

[Disegno di legge n.257. 26 octobre 2022.](#)

[Disegno di legge n.671. 18 avril 2023.](#)

[Disegno di legge n.813. 20 juillet 2023.](#)

²⁰² [La Gazette du Canada, Partie II, volume 154, numéro 13. 24 juin 2020.](#)

Dans les pays de l'Union européenne

La directive européenne 2006/54/CE²⁰³, dans le cadre du travail, définit :

- Le « **harcèlement** » comme « la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant » ;
- Le « **harcèlement sexuel** » comme « la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Selon la directive, **ces deux éléments constituent une discrimination fondée sur le sexe et, à ce titre, sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes**. Ils doivent ainsi être interdits et faire l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives. Si le texte n'indique pas les mesures de prévention à prendre sur le lieu de travail, il mentionne que les États membres doivent encourager, dans le cadre de leurs législations, conventions collectives ou pratiques nationales, les employeurs et les personnes responsables de l'accès à la formation professionnelle à prendre des mesures efficaces pour empêcher toute forme de discrimination fondée sur le sexe.



Parmi les pays européens étudiés, la **France**, la **Belgique**, la **Suède** et l'**Espagne** ont des dispositions légales assez développées sur la violence et le harcèlement au travail.

La **Suède** a été le premier pays européen à se doter d'un texte juridiquement contraignant contre le **harcèlement moral**. Un règlement de 1993²⁰⁴ a fixé des mesures contre tout « acte offensant » (*kränkande särbehandling*), défini comme « des actes répréhensibles ou négatifs répétés dirigés vers un ou plusieurs travailleurs de manière offensive et pouvant conduire à leur exclusion de la communauté du lieu de travail ».

Les dispositions de ce texte ont été reprises dans le règlement AFS 2015:4 sur l'**environnement organisationnel et social** du travail (aujourd'hui intégré dans le **règlement AFS 2023:2**²⁰⁵). Parmi les obligations et mesures de prévention pesant sur l'employeur figurent :

1. Celle de s'assurer que le personnel dirigeant et managérial ait des connaissances suffisantes en matière de prévention et gestion des actes offensants, notamment *via* une formation appropriée ;
2. Celle de prévoir des procédures claires de gestion des actes offensants, en termes de signalement, aide aux victimes, etc. (voir « Législations nationales et prise en compte dans l'évaluation des risques », cf. *supra*)

²⁰³ [Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail \(refonte\).](#)

²⁰⁴ AFS 1993:17. *Kränkande särbehandling i arbetslivet*.

²⁰⁵ Dans son chapitre 2. [AFS 2023:2. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om planering och organisering av arbetsmiljöarbete.](#)

Un autre [règlement AFS 1993:2](#)²⁰⁶ (également intégré à l'AFS 2023:2²⁰⁷) traitant des « **violences et menaces** dans l'environnement de travail » prévoit que l'employeur doit :

- **Organiser le travail** (ainsi qu'aménager et équiper le lieu de travail) de manière à prévenir autant que possible les risques ou menaces de violence ;
- **Avoir des procédures de sécurité spéciales** pour les postes de travail qui peuvent impliquer un risque ou menace de violence et les communiquer de manière adéquate aux travailleurs concernés ;
- **Veiller à ce que les employés reçoivent un soutien et des conseils** particuliers lorsqu'ils travaillent dans ces situations ;
- **Veiller à ce que les employés aient la possibilité d'obtenir rapidement de l'aide** en cas de situation de risque, notamment en disposant d'un système d'alarme.

Par ailleurs, concernant **le harcèlement fondé sur des motifs précis** (sexe, identité ou expression de genre, origine ethnique, religion, handicap, orientation sexuelle ou âge) et **le harcèlement de nature sexuelle**, ces agissements peuvent constituer une « **discrimination** »²⁰⁸ selon la [loi de lutte contre la discrimination](#)²⁰⁹. Cette dernière impose à l'employeur :

- **D'enquêter** s'il prend connaissance qu'un employé estime avoir été victime de harcèlement ou de harcèlement sexuel en rapport avec son travail, ainsi que, le cas échéant, de prendre les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement à l'avenir (chapitre 2 - article 3) ;
- **D'introduire des lignes directrices** claires et des procédures opérationnelles dans l'entreprise visant à prévenir le harcèlement et le harcèlement sexuel (chapitre 3 - article 6) ;
- **Interdire toute forme de représailles** (chapitre 2 – article 18).



En France, l'interdiction du **harcèlement moral au travail** est inscrite dans le **Code du travail** depuis 2002. D'après son [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 ». Par ailleurs, le harcèlement moral au travail est également réprimé par le **Code pénal** à l'article 222-33-2.

Au-delà des textes, la jurisprudence s'est également développée sur ce sujet et, dans [l'affaire France Télécom](#)²¹⁰, le **harcèlement moral « institutionnel »** a été reconnu pour la première fois par la Cour de cassation²¹¹ en 2025, marquant ainsi un tournant juridique majeur. Désormais, la notion de harcèlement moral ne se limite plus au comportement d'un ou plusieurs individus (collègues ou managers) envers un autre salarié (ou groupe limité de cibles/victimes), mais peut être le résultat d'une *politique d'entreprise harcelante*, mise en œuvre par les dirigeants ou les managers à l'égard d'une partie ou l'ensemble des salariés.

²⁰⁶ AFS 1993:2. Våld och hot i arbetsmiljön.

²⁰⁷ Dans son chapitre 5. [AFS 2023:2. Arbetsmiljöverkets föreskrifter och allmänna råd om planering och organisering av arbetsmiljöarbete.](#)

²⁰⁸ [Diskrimineringsombudsmannen \(DO\). Arbets mot sexuella trakasserier med hjälp av två lagar.](#)

²⁰⁹ [Diskrimineringslag \(2008:567\).](#)

²¹⁰ L'affaire France Télécom est une affaire médiatique et judiciaire faisant suite à une vague de suicides et de souffrances psychologiques parmi les employés de cette entreprise, résultant de méthodes de management et de politiques de restructuration particulièrement agressives et harcelantes mises en œuvre par la direction.

²¹¹ [Cour de cassation, Chambre criminelle, 21 janvier 2025, Pourvoi n° 22-87.145.](#)

En ce qui concerne le **harcèlement sexuel dans le cadre professionnel**, celui-ci est constitué, selon l'[article L1153-1 du Code du travail](#), par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui, soit portent atteinte à la dignité du travailleur en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Une loi de 2021²¹² a précisé qu'il y a **harcèlement sexuel** également :

- « Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ».

L'[article L1153-1](#) définit également les faits assimilés au harcèlement sexuel comme « consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ». En outre, le harcèlement sexuel est puni, quelle que soit la situation, par l'article 222-33 du Code pénal.

A noter que le [Code du travail](#) **protège également les victimes de harcèlement moral ou sexuel contre les représailles de l'employeur** (protection contre toute sanction, licenciement et autre mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou pour les avoir relatés ou témoigné, articles L1152-2 et L1153-2).

Concernant la **prévention sur le lieu de travail**, l'employeur doit :

- Tenir compte, dans la planification de la prévention, des « **risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, [...], ainsi que ceux liés aux agissements sexistes** » (article L4121-2 du Code du travail) ;
- **Prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et moral**, d'y mettre un terme et de les sanctionner (articles L1153-5 et L1152-4 du Code du travail). En outre, il a l'obligation d'informer les travailleurs par tout moyen du contenu des articles de référence du Code pénal. Concernant spécifiquement le harcèlement sexuel, il doit également indiquer les coordonnées des autorités et services compétents, ainsi que les « actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ».

Par ailleurs :

- **Pour les entreprises d'au moins 11 salariés**, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le comité social et économique (CSE)²¹³ parmi ses membres (article L2314-1 du Code du travail) ;
- **Pour les entreprises de 50 salariés ou plus**, un règlement intérieur est requis. Celui-ci doit obligatoirement rappeler (article L1321-2) « les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes » prévues par le Code du travail ;

²¹² [Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail](#).

²¹³ Le CSE est obligatoire dans les entreprises employant au moins 11 salariés. Le CSE « comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'État compte tenu du nombre des salariés ». ([source](#))

- **Pour les entreprises d'au moins 250 salariés**, un référent « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » est obligatoire (article L1153-5-1 du Code du travail).

Il est également important de rappeler l'existence de [l'Accord national interprofessionnel \(ANI\) de 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail](#)²¹⁴, **rendu obligatoire pour le secteur privé** par arrêté ministériel²¹⁵ (voir « Focus sur la mise en œuvre de l'Accord-cadre européen sur la violence et le harcèlement au travail », cf. *infra*), qui suggère, entre autres mesures, la rédaction d'une « **charte de référence** » incluant les procédures à suivre en cas de violence et harcèlement et d'y détailler les mesures de lutte contre ces phénomènes (cette charte est à annexer au règlement intérieur de l'entreprise).

Enfin, concernant les **médiations et recours possibles pour les travailleurs victimes** :

- **En cas de harcèlement moral** : l'article L1152-6 du Code du travail prévoit la **possibilité d'une médiation pour toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou pour la personne mise en cause**. Le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre les parties : ce dernier, une fois informé de l'état des relations entre les parties, peut ainsi tenter de les concilier et leur soumettre des propositions qu'il consigne par écrit, dans le but de mettre fin au harcèlement. Si la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime ;
- **En cas d'atteinte à l'intégrité, droits et libertés d'un travailleur** : le Code du travail prévoit (article L2312-59) **une procédure à suivre lorsqu'un membre de la délégation du personnel au Comité social et économique (CSE)** constate (par exemple par l'intermédiaire d'un travailleur) une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou *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). Cette atteinte peut également résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral. Dans ces situations, le membre élu du CSE saisit l'employeur, lequel doit procéder sans délai à une enquête et prendre les mesures nécessaires pour y remédier. En cas de défaillance de l'employeur, la victime (ou le membre élu avec son accord) peut saisir le conseil de prud'hommes.



En **Belgique**, l'[article 119 du Code pénal social](#) punit « toute personne qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail et qui, [...] commet **un acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail** ».

Parallèlement, [des mesures préventives spécifiques](#) ont été développées dans la législation sur la SST notamment en 2007 et 2014, dans le cadre des réformes sur les RPS précitées. À ces occasions, la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail ont été mieux définis et la procédure spécifique pour traiter les comportements violents et harcelants au travail a été améliorée ("*demande d'intervention psychosociale formelle ou informelle*", à voir dans « Législations nationales et prise en compte des RPS dans l'évaluation des risques », cf. *supra*).

Ensuite, [une loi et un arrêté royal de 2023](#) ont renforcé le système de protection²¹⁶ existant contre les représailles exercées par l'employeur à l'encontre des victimes et des témoins de faits de violence, de harcèlement moral (y compris les cas liés à un critère de discrimination) ou de harcèlement sexuel au travail.

²¹⁴ [Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail](#).

²¹⁵ [Arrêté du 23 juillet 2010 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail](#).

²¹⁶ [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Violence, harcèlement moral et harcèlement sexuel au travail : modifications de la protection du travailleur contre les représailles. 15 mai 2023](#).

Parmi les nouveautés, la protection ne commence plus uniquement à partir de la réception d'une demande d'intervention psychosociale formelle ou d'une plainte, mais dès que l'employeur a connaissance de la démarche entreprise.



En **Espagne**, la lutte contre le harcèlement (moral et sexuel) au travail s'appuie sur plusieurs **textes législatifs**. Le Code pénal définit le **harcèlement moral** (y compris au travail, article 173.1) et le **harcèlement sexuel** au travail (article 184). Pour ce dernier, des circonstances aggravantes peuvent être retenues, notamment lorsqu'il est exercé « en profitant d'une position de supériorité professionnelle, éducative ou hiérarchique ».

Par ailleurs, la **loi organique 3/2007 pour l'égalité effective entre les femmes et les hommes**²¹⁷ vise à éliminer toute forme de discrimination sur le lieu de travail basée sur le sexe, **à prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe**. Elle oblige, dans le secteur public et privé, à mettre en place des mesures préventives en la matière et à établir des procédures spécifiques pour traiter les plaintes :

- **Dans le secteur privé**, les mesures (telles que l'élaboration et la diffusion de codes de bonnes pratiques, la mise en œuvre de campagnes d'information ou d'actions de formation) doivent être négociées avec les représentants des travailleurs (article 48) ;
- **Dans le secteur public**, l'article 62 prévoit de formaliser un « **protocole d'action** contre le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe » que les administrations publiques doivent **négocier** avec les représentants des travailleurs.

Depuis 2020²¹⁸, **un tel protocole est également obligatoire pour les entreprises du secteur privé de plus de 50 salariés** et doit être inclus dans leur Plan d'égalité au travail. En outre, **une loi de 2022**²¹⁹ a renforcé ce cadre :

- En élargissant le **champ d'action** des mesures de prévention au travail et **du protocole** qui, au-delà du harcèlement sexuel et celui fondé sur le sexe, doivent traiter de « tout comportement contraire à la liberté sexuelle et à l'**intégrité morale** » ;
- En imposant d'**inclure l'analyse du risque de « violence sexuelle »** dans l'évaluation des risques des postes occupés par les travailleuses ;
- En accordant de **nouveaux droits aux victimes** de violence et harcèlement sexuel (même sans lien avec le travail), tels que la possibilité de réduire ou de réorganiser leur temps de travail, de bénéficier d'une mobilité géographique, d'une adaptation du poste de travail et de l'accompagnement nécessaire pour leur réintégration et de suspendre leur contrat de travail tout en conservant leur poste.

Pour favoriser l'application de la loi de 2022, le gouvernement a publié un **modèle de protocole**, disponible en ligne²²⁰.



²¹⁷ [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)

²¹⁸ [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.](#)

²¹⁹ [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.](#)

²²⁰ [Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. PROTOCOLO para la prevención y actuación frente al ACOSO SEXUAL, el ACOSO POR RAZÓN DE SEXO y otras CONDUCTAS CONTRARIAS a la LIBERTAD SEXUAL y la INTEGRIDAD MORAL en el ámbito laboral. 2023.](#)

Au **Danemark**, une [loi de 2023](#)²²¹ vise à mieux prévenir et combattre le **harcèlement sexuel sur le lieu de travail**, modifiant entre autres la loi sur l'environnement de travail (*Arbejdsmiljøloven*) et celle sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes (*Ligebehandlingsloven*, laquelle déjà interdisait le harcèlement sexuel au travail, défini comme une forme de discrimination).

Elle met l'accent sur **les obligations de l'employeur** à ce sujet (notamment celles « de fournir un environnement exempt de harcèlement sexuel dans le cadre de l'exécution du travail et de traiter les cas de harcèlement sexuel »). En outre, elle donne à la victime de harcèlement sexuel la possibilité de **demande réparation du préjudice subi à l'employé auteur** de ces actes.

En matière de prévention, le [Décret exécutif de 2020](#) sur l'environnement psychosocial de travail²²² précité intègre des dispositions (voir « Législations nationales et prise en compte des RPS dans l'évaluation des risques », cf. *supra*) contre les comportements offensants (harcèlement moral et sexuel) et la violence liée au travail, que celle-ci qui survienne sur le site de travail ou en dehors des horaires de travail. Concernant ce dernier aspect :

- **Violence sur le lieu de travail** : l'employeur doit aménager les locaux de façon à permettre aux salariés de se mettre à l'abri en cas d'agression. Si l'aménagement ne peut être modifié raisonnablement, d'autres mesures de sécurité sont requises. Par ailleurs, l'accès aux zones à risque doit être restreint au seul personnel formé. Enfin, le travail isolé présentant un risque spécifique de violence doit être organisé pour neutraliser ce danger ; si cela est impossible, le travail isolé est interdit ;
- **Violence hors du temps de travail** : l'employeur doit établir des lignes directrices et fournir aux salariés des orientations appropriées sur la manière de gérer ces incidents externes. Il a également l'obligation de proposer une assistance à tout salarié victime d'une agression liée au travail survenue en dehors de ses horaires, notamment pour faciliter le signalement à la police.



En **Allemagne**, la protection contre le **harcèlement sexuel au travail** est réglementée par la [loi générale sur l'égalité de traitement](#)²²³ de 2006. **Celle-ci oblige les employeurs à prendre les mesures nécessaires afin d'assurer un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination** (y compris de harcèlement sexuel, ce dernier étant défini dans cette loi comme une forme de discrimination). En particulier, l'employeur doit, de manière appropriée, notamment dans le cadre de la formation professionnelle initiale et continue, informer sur l'inadmissibilité de telles discriminations et veiller à leur prévention.

En revanche, **à l'heure actuelle, aucune loi ne définit ni ne traite**²²⁴ **le harcèlement moral au travail**, même si les travailleurs sont parfois protégés *via* la loi générale sur l'égalité de traitement (notamment lorsque le harcèlement est fondé sur des motifs tels que la race ou l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge et l'identité sexuelle). Toutefois, [la jurisprudence s'est développée](#)²²⁵, notamment celle du Tribunal fédéral du travail (*Bundesarbeitsgericht*) qui a défini le harcèlement moral comme « la manifestation d'hostilité, le harcèlement ou la discrimination systématiques des salariés entre eux ou par des supérieurs hiérarchiques ».



²²¹ [LOV nr 324 af 28/03/2023](#).

²²² [Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø](#).

²²³ [Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#).

²²⁴ [Schlun & Elseven Rechtsanwälte. Sexual Harassment & Bullying in the Workplace](#).

²²⁵ [Epp Rechtsanwälte Avocats. Employeurs en Allemagne : la notion de harcèlement moral. 9 décembre 2021](#).

Enfin, en **Italie**, un décret législatif de 2006²²⁶, créant le « **Code de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes** », considère (article 26) comme **une discrimination le harcèlement sexuel et le harcèlement fondé sur le sexe**. Ce texte :

- Réitère (article 26) l'obligation pour l'employeur d'assurer des conditions de travail garantissant l'intégrité et la dignité des travailleurs (conformément à l'article 2087 du Code civil). À cette fin, l'employeur, avec les organisations syndicales des travailleurs, prend **les initiatives d'information et de formation les plus appropriées pour prévenir le phénomène** du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;
- Indique (article 50 bis) que **les conventions collectives « peuvent prévoir des mesures spécifiques**, y compris des codes de conduite, des lignes directrices et des bonnes pratiques, pour prévenir toutes les formes de discrimination sexuelle et, en particulier, le harcèlement [fondé sur le sexe] et harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dans les conditions de travail, ainsi que dans la formation et le développement professionnel ».

Plus récemment, **une loi de 2017**²²⁷ a introduit **une protection spécifique contre toute sanction et traitement défavorable**, y compris le licenciement, pour les personnes qui intentent **une action en justice** pour avoir subi du harcèlement fondé sur le sexe et/ou du harcèlement sexuel au travail.

Enfin, dans le but de réduire **les épisodes de violences et d'agressions perpétrés contre le personnel des secteurs social et sanitaire**, **une loi de 2020**²²⁸ prévoit des dispositions relatives à la sécurité de ces professionnels dans l'exercice de leurs fonctions. Elle a notamment introduit des aggravations des sanctions administratives et pénales pour ceux qui commettent des agressions contre les professionnels sanitaires et socio-sanitaires.

²²⁶ [DECRETO LEGISLATIVO 11 aprile 2006, n. 198. Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.](#)

²²⁷ [LEGGE 27 dicembre 2017, n. 205. Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020.](#)

²²⁸ [LEGGE 14 agosto 2020, n. 113 Disposizioni in materia di sicurezza per gli esercenti le professioni sanitarie e socio-sanitarie nell'esercizio delle loro funzioni.](#)

Focus sur la mise en œuvre de l'Accord-cadre européen sur la violence et le harcèlement au travail (2007)

L'Accord-cadre sur la violence et le harcèlement au travail, signé par les partenaires sociaux européens interprofessionnels en 2007, souligne que la violence et le harcèlement sont inacceptables sur le lieu de travail et qu'ils peuvent entraîner des conséquences graves non seulement sur le plan individuel, mais aussi sur le plan social et économique. Ces phénomènes peuvent toucher tout lieu de travail et tout secteur, bien que certains métiers puissent y être exposés plus que d'autres.

En général, **la violence et le harcèlement peuvent prendre différentes formes sur le lieu de travail :**

- être physiques, psychologiques et/ou sexuelles ;
- se manifester sous forme d'incidents isolés ou, au contraire, de comportements plus systématiques ;
- se produire entre collègues, supérieurs et subordonnés ou par des tiers tels que des clients, des patients, des élèves, etc. ;
- aller de cas mineurs de manque de respect à des actes plus graves, y compris des infractions pénales, qui nécessitent l'intervention des autorités publiques.

L'accord donne également des définitions détaillées :

- **La violence** survient lorsqu'un ou plusieurs travailleurs sont agressés dans des circonstances liées au travail.
- Il y a **harcèlement** lorsqu'un ou plusieurs travailleurs sont victimes d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail.

L'accord vise à sensibiliser et à informer davantage les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, ainsi qu'à fournir à ces derniers **un cadre orienté vers l'action pour identifier, prévenir et gérer** les problèmes de harcèlement et de violence au travail. Le document ne donne pas d'indications spécifiques concernant la phase d'évaluation des risques ; il indique plutôt que **la sensibilisation et la formation**, en particulier des cadres, sont un élément clé pour réduire les risques. Chaque entreprise doit disposer d'une **politique interne claire** disposant que ces phénomènes ne seront pas tolérés. En outre, celle-ci devrait également inclure une **procédure spécifique** à mettre en œuvre si des cas de violence ou de harcèlement sont constatés. La procédure pourrait comprendre dans un premier temps une « **étape informelle** » au cours de laquelle une personne de confiance pour les travailleurs est identifiée, afin de donner des conseils et apporter une aide.

De manière générale, **la procédure appropriée à suivre dans l'entreprise en cas de violence / harcèlement devrait inclure les éléments clés suivants :**

- Assurer la discrétion nécessaire afin de protéger la dignité et la vie privée de tous les acteurs impliqués ;
- Ne divulguer aucune information à des parties qui ne sont pas impliquées dans l'affaire ;
- En cas de plaintes, veiller à ce que l'affaire soit examinée et traitée sans retard injustifié ;
- Garantir une gestion impartiale de l'affaire et un traitement équitable ;
- S'assurer que les plaintes sont étayées par des informations détaillées ;
- Ne pas tolérer les fausses accusations, lesquelles pourraient donner lieu à des mesures disciplinaires ;
- Demander une aide extérieure si nécessaire ;
- Prendre des mesures disciplinaires appropriées en cas de violence / harcèlement avéré, pouvant aller jusqu'au licenciement, si nécessaire.

En 2016, la **Commission européenne a publié une étude** (*Study on the Implementation of the Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work. Final report. 2016*) détaillant l'implémentation de cet accord (non contraignant pour les États, mais engageant les partenaires sociaux signataires ainsi que leurs organisations membres) dans les pays de l'UE. Différentes actions ont été prises à plusieurs niveaux :

En France un **Accord national interprofessionnel (ANI) relatif au harcèlement et à la violence au travail** du 26 mars 2010 a repris et complété l'accord-cadre européen de 2007. Comme pour celui de 2008 sur le stress au travail, cet **ANI a été rendu obligatoire par un arrêté ministériel** pour tous les employeurs et salariés du secteur privé, quelle que soit la taille d'entreprise ou le secteur d'activité.

L'ANI français complète le cadre européen en apportant des précisions sur la prévention et la gestion, et **qualifie explicitement la violence et le harcèlement de risques psychosociaux**. S'il reprend les définitions d'origine, l'accord les illustre concrètement : la violence s'étend du manque de respect et de l'incivilité jusqu'à l'agression physique et la volonté de nuire.

Une attention particulière porte sur les « incivilités ». Celles-ci dégradent les conditions de travail (surtout pour les postes en contact avec le public) et la vie collective, les entreprises ne doivent donc ni les négliger ni les banaliser.

L'ANI va plus loin que le cadre européen en ajoutant **un point spécifique sur les violences faites aux femmes**. Face à la persistance des stéréotypes et à la méconnaissance du harcèlement sexuel, le texte appelle à une forte sensibilisation à tous les niveaux hiérarchiques ainsi qu'à la mise en place de politiques concrètes de prévention et d'accompagnement.

Enfin, les engagements sont clarifiés : aucun salarié ne doit subir de violence ou de harcèlement, qu'ils soient internes ou externes (venant de tiers). **L'employeur doit prendre toutes les mesures préventives nécessaires, pouvant inclure une « charte de référence »** détaillant les procédures à suivre si un cas survient et assurant la bonne information des équipes.

La prévention repose sur la vigilance, la sensibilisation et, surtout, la formation. Les branches professionnelles ont un rôle à jouer pour fournir aux entreprises des outils et mesures adaptées, visant notamment à améliorer l'organisation du travail et à favoriser le dialogue. L'ANI souligne l'importance des acteurs de santé et de sécurité : le médecin du travail et le CSE (anciennement CHSCT) sont essentiels pour proposer des actions concrètes. De même, les services de prévention et de santé au travail (SPST) apportent une expertise pluridisciplinaire précieuse, de l'identification des risques jusqu'à la mise en œuvre de la prévention.

Enfin, l'accord va plus loin que le texte européen concernant les sanctions et l'aide aux victimes :

- Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié pour avoir subi ou refusé des actes de violence ;
- La victime bénéficie d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à son maintien ou retour à l'emploi. Si sa santé est affectée, l'entreprise met en œuvre des mesures d'accompagnement, notamment médical et psychologique ;
- En cas d'agression par un tiers, l'entreprise peut également prévoir une aide juridique pour le salarié.

Pour l'**Italie**, la Commission européenne ne mentionne pas de mise en œuvre au niveau national. Dans le secteur public, les employeurs et syndicats italiens ont évalué leur convention collective existante (de 2003) et ont conclu qu'aucune mesure supplémentaire n'était nécessaire pour mettre en œuvre les objectifs de l'accord-cadre (à l'exception de certaines entreprises du secteur, telles que *Poste Italiane* - les services nationaux de poste - qui ont pris des mesures pour mieux traiter la question de la prévention de la violence et du harcèlement dans leur convention). Cependant, la même année que le rapport de la Commission, **les partenaires sociaux nationaux (du secteur privé) ont signé un accord inter-confédéral** (*Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro*. 25 janvier 2016) mettant en œuvre l'accord-cadre européen de 2007. Reprenant les définitions et les dispositions du texte européen, il vise à fournir un cadre de référence en la matière. Toutefois, contrairement au cas français, l'accord n'a pas été formellement étendu et rendu obligatoire au niveau national par une loi ou un décret, restant ainsi **un document non contraignant pour toutes les entreprises et n'engageant que les organisations signataires** (et indirectement les entreprises qui appliquent des conventions collectives nationales conclues par ces organisations).

Pour la **Belgique**, il a été considéré qu'aucune mesure de mise en œuvre particulière n'était nécessaire compte tenu de la législation d'ores et déjà applicable. Toutefois, **en 2014, une grande réforme législative sur les RPS** (incluant aussi la violence et harcèlement, cf. *supra*) **a fixé de nouvelles obligations**, y compris sur les procédures à suivre en cas d'épisode de violence et harcèlement sur le lieu de travail.

En **Espagne**, comme pour l'accord-cadre européen sur le stress, les principes et contenu de l'accord-cadre sur la violence et harcèlement au travail ont été intégrés dans **accord inter-confédéral sur la négociation collective (AINC) de 2008**. Cet AINC n'est pas juridiquement contraignant, mais contient des recommandations et des priorités à l'intention des organisations signataires lorsqu'elles entament des négociations collectives. Néanmoins, ces recommandations peuvent être intégrées et adaptées, le cas échéant, dans des conventions collectives contraignantes au niveau sectoriel, régional ou de l'entreprise.

En **Allemagne**, au **Danemark** (pour le secteur privé) et en **Suède**, la Commission européenne indique qu'il n'y a pas eu de mise en œuvre spécifique, **les partenaires sociaux nationaux ayant estimé que les législations et conventions collectives nationales existantes étaient déjà suffisantes** pour répondre aux exigences de l'accord :

- Pour l'**Allemagne**, différentes mesures avaient été déjà prises au niveau sectoriel et au niveau des entreprises par le biais d'accords collectifs ;
- Au **Danemark**, le contenu de l'accord-cadre de 2007 a été repris dans un accord signé par les partenaires sociaux du secteur public (*Trivselsaftale*, « accord sur le bien-être »), tandis que, pour le secteur privé, aucune mesure similaire n'a été prise. Depuis lors (2020), un « Décret exécutif sur l'environnement psychosocial de travail » (cf. *supra*) a modifié les règles de santé et sécurité, imposant aux employeurs (publics et privés) de nouvelles obligations concernant les risques psychosociaux, y compris la violence et le harcèlement. Ce cadre a été renforcé en 2023 par une nouvelle loi (*LOV nr 324 af 28/03/2023*) introduisant des dispositions spécifiques contre le harcèlement sexuel au travail.
- En **Suède**, l'accord-cadre européen a d'abord été **traduit et diffusé** par les partenaires sociaux, accompagné d'une déclaration commune saluant son utilité et d'une brochure sur la prévention du harcèlement moral. Par la suite, comme au Danemark, le cadre législatif a évolué. En 2015, un règlement contraignant de l'Autorité suédoise de l'environnement de travail a imposé de nouvelles obligations en matière de risques psychosociaux, incluant la prévention des comportements offensants.

Dans les pays extra-européens

Aux **États-Unis**, le harcèlement (*harassment*) est considéré comme une forme de discrimination²²⁹ dans l'emploi, interdite en vertu de la loi sur les droits civils de 1964 (*Civil Rights Act*), la loi sur la discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi de 1967 (*Age Discrimination in Employment Act*, ADEA) et la loi sur les Américains avec handicap de 1990 (*Americans with Disabilities Act*, ADA).

En particulier, **le harcèlement** correspond à un comportement importun fondé sur la race, la couleur, la religion, le sexe (y compris l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la grossesse), la nationalité, l'âge (à partir de 40 ans), le handicap ou l'information génétique (y compris les antécédents médicaux de la famille). Le **harcèlement sexuel** est considéré comme une forme de discrimination fondée sur le sexe.

Est illégal lorsqu'un comportement offensant doit être supporté pour conserver son emploi ou lorsqu'il est suffisamment grave ou envahissant pour créer un environnement de travail qu'une personne raisonnable considérerait comme intimidant, hostile ou abusif.

Il n'existe **pas de définition juridique spécifique du harcèlement moral**. Cependant, certains comportements associés à ce dernier peuvent être illégaux s'ils constituent du harcèlement basé sur des caractéristiques protégées (race, couleur, religion...) ou s'ils enfreignent d'autres lois existantes.

La « Commission américaine pour l'égalité des chances en matière d'emploi »²³⁰, *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), est chargée de faire appliquer les lois contre la discrimination sur le lieu de travail. Elle est également chargée d'enquêter sur les plaintes pour discrimination (ou représailles pour avoir participé à une plainte pour discrimination).

En avril 2024, l'EEOC avait publié un guide « Orientations pour l'application de la législation sur le harcèlement sur le lieu de travail »²³¹, mettant à jour, pour la première fois en 25 ans, la version précédente du document. Le document contenait de nombreux exemples de comportements discriminatoires et harcelants à interdire, ainsi que des conseils pratiques destinés aux employeurs pour prévenir ces situations et y réagir. Parmi les mesures, il recommandait (le guide n'étant pas contraignant) l'introduction dans chaque entreprise d'une **politique écrite de lutte contre le harcèlement au travail** (*anti-harassment policy*) définissant les comportements interdits, les modalités de signalement, les procédures à suivre...

En janvier 2026, l'EEOC a toutefois retiré ce guide²³² de son site. Cette décision s'explique notamment par des contestations, y compris judiciaires, portant sur certaines de ses interprétations des lois (jugées par certains comme allant au-delà du mandat de l'EEOC), ainsi que par l'évolution du cadre politique et réglementaire fédéral, en particulier en matière d'identité de genre.

²²⁹ [U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Harassment.](#)

²³⁰ [U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Overview.](#)

²³¹ [U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Enforcement Guidance on Harassment in the Workplace. 2024.](#)

²³² [Maunz, A., White, L. et Mrizek, R. EEOC Rescinds Enforcement Guidance on Harassment in the Workplace. 27 janvier 2026.](#)

Au niveau des États, les règles contre le harcèlement au travail peuvent être plus strictes. Ainsi, des États ont rendu obligatoire la rédaction d'une politique d'entreprise écrite de lutte contre le harcèlement au travail et/ou la mise en place de formations en la matière, tels que la **Californie**²³³, le **Connecticut** et l'**État de New York**, entre autres²³⁴.

Ces politiques et/ou formations sont souvent limitées au harcèlement sexuel et/ou à la discrimination et au harcèlement basé sur un motif protégé (origine, âge, religion...). Les comportements liés au harcèlement moral ne seraient pas toujours²³⁵ inclus dans celles-ci, à l'exception de quelques États ayant promulgué des lois spécifiques contre le *bullying*, le harcèlement moral, comme le **Tennessee**. *In fine*, la portée exacte de ces mesures dépend de l'État en question.

En ce qui concerne la **violence au travail émanant des tiers**, en 2024, l'**État de New York** a promulgué une loi²³⁶ (*Retail Worker Safety Act*) qui oblige les employeurs (avec au moins 10 salariés) du secteur du commerce de détail à **établir des politiques écrites d'entreprise sur la prévention de la violence** (*retail workplace violence prevention policy*) **ainsi qu'une formation obligatoire** (à organiser tous les deux ans pour les entreprises de moins de 50 salariés, tous les ans pour les autres).

La politique doit inclure, entre autres, **une liste de tous les facteurs susceptibles d'exposer les travailleurs à des risques de violence** (quarts de nuit, échanges d'argent avec des clients, accès non contrôlés ou non sécurisés au lieu de travail, travail isolé ou en petite équipe...) **ainsi que les mesures et solutions** que l'employeur mettra en place pour prévenir les incidents de violence. Un modèle de cette politique a été élaboré par le département du travail de l'**État de New York**. Il est disponible en ligne²³⁷ en plusieurs langues.

De plus, **à partir du 1^{er} janvier 2027, tous les employeurs du secteur avec 500 employés ou plus doivent :**

- Fournir à ces derniers un **bouton d'alerte silencieux**, permettant de solliciter immédiatement l'intervention d'un agent de sécurité, d'un responsable ou d'un superviseur en cas d'urgence ;
- Dispenser aux employés **une formation** sur l'utilisation de cet instrument.

Au niveau fédéral, un **projet de loi**²³⁸ est en cours de discussion sur la **prévention de la violence au travail**, mais limité aux travailleurs des secteurs de la **santé et de l'aide sociale**. Ce texte, s'il est adopté, obligerait les employeurs concernés à évaluer le risque et les facteurs de risque de violence, élaborer et mettre en œuvre des plans de prévention détaillés et des formations visant à réduire le risque, ainsi que prévoir des procédures pour signaler et enquêter sur tout épisode de violence.



²³³ Pour plus d'informations sur les obligations en Californie, consulter : [State of California, Civil Rights Department. Harassment Prevention Guide. For California employers. 2025.](#)

²³⁴ [Healthy Work Campaign. Healthy Work Strategies. Laws to prevent workplace sexual harassment. 2019.](#)

²³⁵ [Healthy Work Campaign. Healthy Work Strategies. Workplace Bullying Prevention Laws and Regulations. 2019.](#)

²³⁶ [NYS Labor Law, Section 27-e. Prevention of retail workplace violence.](#)

²³⁷ [New York State, Department of Labour. Retail Workplace Violence Prevention Policy.](#)

²³⁸ A la Chambre des représentants des États-Unis : [H.R.2531 - Workplace Violence Prevention for Health Care and Social Service Workers Act.](#)

Au Sénat : [S.1232 - Workplace Violence Prevention for Health Care and Social Service Workers Act.](#)

En **Australie**, trois textes législatifs préexistants ont été modifiés en 2022 sur le thème du **harcèlement sexuel** :

- Concernant la SST, le *Model work health and safety (WHS) Regulations* précité (voir « Législations nationales et prise en compte dans l'évaluation des risques », cf. *supra*) a été enrichi en 2022 d'une section entière sur les RPS. Comme le rappelle le *Safe Work Australia*²³⁹, **l'employeur doit veiller à ce que les travailleurs ne soient pas exposés à des risques pour leur santé et leur sécurité psychologiques ou physiques, ce qui inclut les risques et facteurs de risques psychosociaux, tels que le harcèlement sexuel et celui fondé sur le genre**. En termes de prévention, l'employeur est tenu d'évaluer et d'éliminer (ou, si ce n'est pas raisonnablement praticable, de minimiser) les RPS en mettant en place les mesures de contrôle nécessaires. Le harcèlement est compris dans le concept plus vaste de RPS, dans le but de préserver la santé physique et psychologique des travailleurs.
- Outre les obligations de SST, d'autres mesures relatives au harcèlement sexuel sont prévues par la *loi de 1984 sur la discrimination sexuelle* (*Sex Discrimination Act*, SDA²⁴⁰) dont le champ d'application ne se limite pas au monde professionnel. Elle **interdit toute forme de traitement injuste fondée, entre autres, sur le sexe, l'identité de genre ou l'orientation sexuelle**. D'après ce texte, une personne commet du harcèlement sexuel envers une autre personne si elle :
 - a) Fait à la personne harcelée une avance sexuelle non désirée, ou une demande non désirée de faveurs sexuelles ;
ou
 - b) Adopte, à son égard, tout autre comportement non désiré de nature sexuelle dans des circonstances telles qu'une personne raisonnable, tenant compte de l'ensemble des circonstances, aurait pu prévoir la possibilité que la personne harcelée se sente offensée, humiliée ou intimidée.

Concernant le lieu de travail, cette loi a été modifiée en 2022 pour **introduire un devoir positif**²⁴¹ (**positive duty**) **pour tous les employeurs**, de prendre des mesures raisonnables et proportionnées pour éliminer, autant que possible, la discrimination et le harcèlement fondés sur le sexe, le harcèlement sexuel, les actes de représailles (*victimisation*) et les comportements créant un environnement de travail hostile en raison du sexe.

- En parallèle, le *Fair Work Act*²⁴² de 2009 (texte spécifique pour les lieux de travail et les relations et conditions de travail) a également été amendé en 2022-2023²⁴³ pour ajouter une **interdiction explicite du harcèlement sexuel au travail** et confier à la *Fair Work Commission* (FWC, tribunal national indépendant des relations de travail) des pouvoirs étendus pour traiter les plaintes.

En décembre 2023, *Safe Work Australia* a publié un **code de pratique spécifique**²⁴⁴, résumant les nouveautés législatives pour aider l'employeur à se conformer à la législation, évaluer et gérer les risques liés au harcèlement sexuel et/ou fondé sur le genre.

²³⁹ [Safe Work Australia. WHS duties.](#)

²⁴⁰ [Sex Discrimination Act 1984. Latest version C2025C00597 C47. 01 November 2025.](#)

²⁴¹ [Australian Human Rights Commission. The Positive Duty in the Sex Discrimination Act.](#)

²⁴² [Fair Work Act 2009. C2025C00644 C69. 07 November 2025. Volume 2.](#)

²⁴³ [Fair Work Ombudsman. New workplace sexual harassment laws. 6 mars 2023.](#)

²⁴⁴ [Safe Work Australia. Codes of Practice on Sexual and Gender-based Harassment. December 2023.](#)

Concernant le **harcèlement moral**, le *Fair Work Act* contient²⁴⁵, depuis 2013, des dispositions protégeant les travailleurs contre le **bullying** au travail. Un travailleur est victime de harcèlement moral au travail si une personne ou un groupe de personnes :

- a) se comporte de **manière répétée et déraisonnable** envers un travailleur ou un groupe dont il fait partie
- b) et que ce comportement **crée un risque pour la santé et la sécurité**.

Comme pour le harcèlement sexuel, le tribunal national indépendant des relations de travail (FWC) dispose de pouvoirs étendus pour traiter les plaintes des victimes. Le cadre réglementaire sur le **bullying** au travail est complété par les lois et règlements sur la santé et la sécurité au travail (*WHS Act and Regulations*) qui couvrent la gestion des **risques psychosociaux au sens plus large**.

Enfin, des législations plus strictes ou détaillées peuvent être adoptées au niveau des États et Territoires australiens.



Au **Canada**, depuis 2018, le **Code du travail** (Partie II sur la SST) inclut la **protection de l'intégrité psychique des travailleurs** en imposant de prévenir « les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et les blessures et maladies, physiques ou psychologiques » liés à l'emploi (article 122.1²⁴⁶).

Le **harcèlement** et la **violence** sont définis (article 122) comme « tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique ». Cette définition ne se limite pas au harcèlement sexuel, mais englobe tout acte offensant, dont le harcèlement moral.

Un **Règlement de 2020**²⁴⁷ renforce le Code du travail sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail, en **clarifiant les mécanismes de prévention, de résolution et de soutien**. L'employeur est désormais obligé de **recenser les facteurs de risque, internes et externes** au lieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence.

Concernant spécifiquement le lieu du travail (**facteurs internes**), il doit prendre en compte :

- La culture, les conditions, les activités et la structure organisationnelle ;
- Tous rapports, registres et données en lien avec le harcèlement et la violence au travail ;
- La conception physique ;
- Les mesures en place pour protéger la santé et la sécurité psychologique.

Par ailleurs, il doit également tenir compte des **circonstances externes** au lieu de travail, telles que la **violence familiale**²⁴⁸, susceptibles de donner lieu à du harcèlement et à de la violence au travail.

²⁴⁵ [Fair Work Act 2009. C2025C00644 C69. 07 November 2025. Volume 3.](#)

²⁴⁶ [Code canadien du travail.](#)

²⁴⁷ [Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail \(DORS/2020-130\).](#)

²⁴⁸ Comme expliqué dans ce manuel de la Défense nationale du Canada ([Manuel de la politique de prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail. 2023.](#)) : la violence familiale peut s'étendre au lieu de travail lorsque la personne présumée responsable de cette violence a recours à différents moyens (appels téléphoniques, messages, courriels, géolocalisation, médias sociaux...) pour influencer le travailleur victime. Le fait pour une personne de se présenter sur le lieu de travail de la victime et d'interroger ses collègues ou son gestionnaire à son sujet constitue également de la violence familiale. « Cela peut avoir une incidence sur la santé et la sécurité des personnes directement ou indirectement concernées, ainsi que sur leur emploi ».

Sur la base de cette évaluation, en plus de prendre les mesures de prévention nécessaires, l'employeur doit également :

- Élaborer une **politique de prévention du harcèlement et de la violence** dans le lieu de travail, incluant la description des facteurs de risques, les mesures d'urgence qui doivent être mises en œuvre en cas d'épisode de harcèlement/violence, la façon dont il protège la vie privée des personnes impliquées dans un incident et les recours dont elles disposent, les mesures de soutien disponibles pour les employés et le nom de la personne à qui les plaintes doivent être adressées ;
- Fournir une **formation appropriée** en la matière pour tous (lui-même et les travailleurs), mise à jour tous les trois ans si nécessaire.

Pour rappel, le [Code canadien du travail](#) (ainsi que le Règlement de 2020 le complétant) s'applique à la fonction publique fédérale, la plupart des sociétés d'État fédérales et au « secteur privé sous réglementation fédérale », c'est-à-dire les entreprises du secteur privé qui exercent leurs activités au-delà des frontières provinciales (transport aérien, banques, entreprises de transport routier...).

Au niveau des Provinces et Territoires, [les législations locales](#) peuvent également prévoir des mesures et obligations de prévention concernant la violence et le harcèlement. C'est le cas des [Provinces de l'Ontario](#)²⁴⁹ et du [Manitoba](#)²⁵⁰ (entre autres²⁵¹), qui imposent de mener une **évaluation spécifique des risques de harcèlement et violence** au travail ainsi et une **politique écrite** en la matière.



Au **Japon**, une [loi de 2019](#) dite contre le **power harassment** (*pawahara*, littéralement « harcèlement du pouvoir ») cible les comportements abusifs au travail.

Le *power harassment* est une forme de harcèlement moral, axé sur **l'intimidation sur le lieu de travail**, impliquant **un abus de pouvoir** de la part d'un travailleur ou d'un supérieur envers un autre. Celle-ci serait assez répandue dans le pays, le nombre de consultations auprès des bureaux préfectoraux du travail liées à ce sujet ayant dépassé 80 000 en 2018²⁵².

Entrée en vigueur par étapes (en 2020 pour les grandes entreprises puis au maximum trois ans après pour les plus petites), cette loi apporte, au-delà de la question du *power harassment*, plusieurs **nouveautés sur la prévention de diverses formes de harcèlement** :

1. Elle introduit, dans la loi sur la promotion globale des politiques du travail²⁵³, l'obligation de prévenir tout comportement constituant du **power harassment**, c'est-à-dire de l'intimidation et du harcèlement moral au travail qui dépassent le cadre *nécessaire et raisonnable* dans le cours des activités professionnelles et pourraient porter atteinte à l'environnement de travail des employés.

²⁴⁹ [Loi sur la santé et la sécurité au travail, Chapitre O.1, Partie III.0.1, « Violence et harcèlement ».](#)

²⁵⁰ [Règlement sur la sécurité et la santé au travail, Partie 10 – « Harcèlement » et Partie 11 – « Violence dans le lieu de travail ».](#)

²⁵¹ Liste complète des Provinces et Territoires ayant introduit des mesures et obligations spécifiques en matière de harcèlement et violence au travail : [CCHST. Violence et harcèlement en milieu de travail – Législation.](#)

²⁵² [Kojima Law Offices. Advice from Japan's Law Against Power Harassment.](#)

²⁵³ [Act on Comprehensively Advancing Labor Measures, and Stabilizing the Employment of Workers, and Enriching Workers' Vocational Lives.](#) English version.

L'employeur doit mettre à disposition des victimes un **dispositif d'écoute** et appliquer les mesures correctives nécessaires, incluant un système de gestion approprié. Par ailleurs, la loi oblige l'employeur à **former** ses salariés afin qu'ils disposent des connaissances requises pour identifier et prévenir ces comportements au travail.

Comme prévu par cette loi, le ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales a publié des [lignes directrices](#)²⁵⁴ précisant **les définitions et les dispositions** agrémentées d'exemples de comportement d'**intimidation tant physique** (violence physique, isolement d'un travailleur d'une équipe, etc.), **que psychologique** (menaces, diffamation, insultes, violences verbales graves, réprimandes répétées plus longues et plus sévères que nécessaire, souvent en présence d'autres travailleurs, etc.).

Ces lignes directrices précisent les **mesures à prendre** par l'employeur : clarifier la politique interne d'interdiction du harcèlement moral et mettre en place des dispositifs efficaces (internes ou externalisés) permettant le signalement sécurisé, la consultation et une résolution rapide des incidents. Il doit en outre appliquer des mesures concrètes en cas de harcèlement avéré, telles que la séparation des protagonistes, des sanctions disciplinaires et des formations correctives.

2. Elle modifie [la loi sur l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en matière d'emploi](#)²⁵⁵, afin de mieux préciser les mesures que l'employeur doit prendre pour interdire, **prévenir et traiter le harcèlement sexuel et le harcèlement lié à la grossesse et au congé de maternité, ainsi qu'aux absences dues à la garde des enfants.**

Le **matahara** (contraction de *maternity harassment*, « maternité » et « harcèlement ») désigne la discrimination et les traitements défavorables infligés aux travailleuses enceintes ou ayant accouché. Cette forme de harcèlement, qu'il soit physique ou moral, se traduit par un traitement injuste pouvant conduire au licenciement, à la rupture du contrat de travail ou à une démission forcée. Selon l'organisation à but non lucratif *Matahara Net*²⁵⁶, ce phénomène aurait touché une femme active sur cinq en 2015.

Également dans ces cas de harcèlement, la législation prévoit désormais que le ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales publie des [lignes directrices](#) pour guider les employeurs dans la mise en œuvre de leurs obligations contre le harcèlement sexuel²⁵⁷ et le *matahara*²⁵⁸. À l'instar des règles sur le harcèlement moral, la loi et ces directives détaillent quatre piliers :

- **Les définitions applicables** : clarification de ce qui constitue le harcèlement sexuel et le *matahara*, appuyée par des exemples concrets ;
- **La prévention** : adoption de politiques internes interdisant ces pratiques, information de l'ensemble du personnel et organisation de formations de sensibilisation actives ;
- **L'accompagnement** : mise en place de systèmes efficaces pour offrir des consultations aux victimes et traiter leurs plaintes de manière appropriée ;
- **La réaction** : mesures à prendre en cas de harcèlement avéré, incluant des sanctions disciplinaires et de nouvelles actions de sensibilisation.

²⁵⁴ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）.](#)

²⁵⁵ [Act on Equal Opportunity and Treatment between Men and Women in Employment.](#)

²⁵⁶ [Matahara Net. What is Matahara?](#)

²⁵⁷ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）.](#)

²⁵⁸ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). 事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成28年厚生労働省告示第312号）.](#)

Quel que soit le type de harcèlement (moral, sexuel ou lié à la grossesse), il est interdit à l'employeur de licencier, sanctionner ou traiter défavorablement un salarié au motif qu'il a sollicité une consultation ou dénoncé des faits de harcèlement.

Enfin, **ce cadre réglementaire a été renforcé en 2025**, avec **de nouvelles dispositions** entrant en vigueur en 2026²⁵⁹ :

- Dans un effort visant à lutter contre les violences (tant physiques que verbales) et menaces émanant des tiers, il sera obligatoire pour les employeurs d'agir contre le **customer harassment**, le harcèlement provenant des clients (plus précisément « le comportement, actes et/ou propos de la part de clients, de partenaires commerciaux, d'utilisateurs des installations ou d'autres personnes liées à l'activité de l'employeur, dépassant les limites socialement acceptables et nuisant à l'environnement de travail des employés »).

De manière similaire aux autres formes de harcèlement, l'employeur est tenu de mettre en place une série de **mesures de prévention et protection adéquates** à l'égard de ses employés (politiques internes, formations, dispositifs de consultation et identification de solutions pour les travailleurs victimes, interdiction de toute mesure défavorable à l'encontre du travailleur ayant signalé ces abus, etc.).

- L'employeur devra prévenir et agir contre le **harcèlement sexuel** non seulement à l'égard de ses salariés, mais également dès la phase de recrutement. Les **protections** et mesures déjà prévues contre ce type de harcèlement sont ainsi **étendues aux situations impliquant les demandeurs d'emploi** (entretiens, contacts, rendez-vous, etc.).



La **Corée du Sud** a modifié, en 2019, sa **loi sur les normes du travail**²⁶⁰ en y introduisant un nouveau chapitre dédié au **harcèlement moral** (« intimidation ») sur le lieu de travail.

Il interdit aux employeurs et travailleurs de profiter de « leur supériorité hiérarchique ou avantage dans les relations de travail pour causer des souffrances physiques ou mentales à un autre travailleur ou détériorer son environnement de travail au-delà de ce qui est *raisonnable* dans le cadre du travail » (article 76-2).

Si un employeur prend connaissance d'un cas d'intimidation de ce type, il doit **mener sans délai** et objectivement **une enquête** auprès des parties concernées afin de confirmer les faits. **Des mesures appropriées doivent être mises en place** (comme changer de poste de travail ou ordonner des congés payés), mais aucune action ne doit être prise contre la volonté du travailleur victime. Quant au responsable du harcèlement avéré, l'employeur doit également prendre des mesures appropriées, telles que des mesures disciplinaires ou une mutation professionnelle.

L'entreprise ne peut licencier ni accorder un autre traitement défavorable aux victimes ou aux travailleurs qui signalent un cas de harcèlement moral au travail. Si l'employeur viole ce dernier point, la loi (article 109) prévoit une peine d'emprisonnement de 3 ans maximum et une amende financière plafonnée à 30 millions KRW (environ 18 000 EUR). D'autres amendes financières sont prévues contre quiconque contrevient aux dispositions concernant le harcèlement moral au travail (article 116).

²⁵⁹ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). 令和7年の労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）等の一部改正について.](#)

²⁶⁰ [Labor Standards Act.](#)

En outre, conformément à l'article 93 de cette même loi, les employeurs avec au moins dix salariés doivent établir un **règlement intérieur** couvrant plusieurs aspects : heures de travail, temps de pause, salaires, primes, retraites... et désormais la **prévention du harcèlement moral** au travail et les mesures à prendre en cas de survenance de tels faits.

Parallèlement, la [loi coréenne sur la SST](#)²⁶¹, révisée en 2021, contient des mesures de prévention des atteintes à la santé causées par le **langage abusif et agressions de clients**, notamment dans les métiers de la vente de biens ou de fourniture de services.

L'article 41 de cette loi oblige l'employeur à intervenir lorsqu'un travailleur souffre ou risque de souffrir de troubles de santé physiques ou mentaux liés à ces comportements abusifs. Les mesures correctives incluent la suspension temporaire d'activité ou la réaffectation à d'autres tâches. Le salarié est en droit de solliciter ces mesures de prévention sans s'exposer à des représailles (licenciement ou traitement défavorable).

Plus de renseignements sur les mesures spécifiques à mettre en œuvre par l'employeur sont disponibles à l'article 41 du Règlement d'application²⁶² de cette loi ainsi que sur le site²⁶³ du ministère du Travail. Parmi celles-ci, l'employeur doit :

- Diffuser des avertissements (écrits ou sonores) exigeant des clients qu'ils s'abstiennent de tout langage ou comportement violent ;
- Etablir des protocoles clairs pour les situations critiques, incluant des consignes de réaction et des procédures de demande d'assistance ;
- Assurer régulièrement la formation du personnel, tant sur le contenu des protocoles adoptés que dans la prévention et à la gestion de la violence et des situations conflictuelles.

Concernant le **harcèlement sexuel au travail**, la [loi sur l'égalité des chances en matière d'emploi et l'aide à la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale](#)²⁶⁴ a été modifiée en 2017, pour renforcer les obligations et mesures de prévention en la matière.

Outre l'obligation générale de prendre les mesures nécessaires pour interdire et prévenir le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, l'employeur est désormais tenu d'organiser **chaque année une formation spécifique** des salariés à la prévention du harcèlement sexuel et à la création de conditions leur permettant de travailler dans un environnement de travail sûr.

Par ailleurs, tout employé (au-delà de la victime elle-même) peut informer l'employeur d'un épisode de harcèlement sexuel. La victime et tout autre employé ayant dénoncé de tels faits doivent disposer des **protections adéquates contre toute forme de représailles** (discrimination, traitement défavorable, changement de poste ou de rôle, licenciement, etc.).

L'employeur doit ouvrir **une enquête sans délai et prendre les mesures nécessaires** pour protéger la victime, comme un changement de lieu de travail ou un congé payé (sauf si la victime refuse) et doit agir contre l'auteur du harcèlement (ex : sanction disciplinaire). En cas de non-respect de ces obligations, des sanctions administratives et pénales spécifiques sont prévues pour l'employeur²⁶⁵.

²⁶¹ [Occupational Safety and Health Act](#). English version.

²⁶² [산업안전보건법 시행규칙](#).

²⁶³ [고객의 폭언 등에 대한 건강장해 예방조치](#).

²⁶⁴ [Equal Employment Opportunity And Work-Family Balance Assistance Act](#). English version.

²⁶⁵ [Ius Laboris. South Korea – Employment Law Review 2017](#). 29 mars 2018.

Instruments non-législatifs de prévention des risques psychosociaux

Au-delà des obligations législatives, ce chapitre explore des outils de prévention plus souples destinés à aider les employeurs à mieux gérer les risques psychosociaux (RPS), notamment :

- **Outils de dépistage et d'évaluation** des RPS en entreprise et/ou établissement public ;
- **Guides, supports et matériels** d'information ;
- **Campagnes de sensibilisation, initiatives et réseaux nationaux** favorisant l'échange d'informations et de recommandations sur le sujet ;
- **Bonnes pratiques** mises en avant au niveau national ;
- **Aides financières et autres incitations** pour encourager les entreprises et/ou établissements publics à agir.

À noter que ces ressources privilégient souvent l'**expression « santé mentale au travail »** plutôt que celle de RPS. Cette approche permet d'englober non seulement la mise en conformité avec les obligations légales relatives aux RPS, mais aussi, plus largement, la promotion du bien-être global des travailleurs.

Des campagnes ou instruments suivant cette approche pourraient ainsi inclure des initiatives ou recommandations visant, par exemple, à accompagner et favoriser la (ré)intégration dans le monde du travail de personnes souffrant de troubles psychiques (qu'ils soient dus ou non à des RPS), ou encore à agir sur certains déterminants de la santé (encourager une nutrition saine, sommeil régulier, activités sportives, méditation, etc.). L'ensemble de ces actions s'inscrit dans une démarche proactive de création d'un environnement ouvert à l'écoute, au soutien et à l'accompagnement des salariés, **souvent à travers des actions allant au-delà du minimum requis par la loi**.

En **France**, parler de « santé mentale au travail » permet de mieux regrouper tant la dynamique de la prévention des RPS, que la démarche de négociation en entreprise sur les thèmes liés à la « qualité de vie et des conditions de travail » (QVCT).

Dans la pratique, en effet, la frontière entre vie privée et vie professionnelle est souvent poreuse, les troubles de l'une pouvant impacter l'autre : des problèmes professionnels et privés peuvent coexister ou divers aspects de la vie peuvent s'influencer réciproquement.

C'est pourquoi certaines entreprises intègrent dans leur **politique sociale** (*welfare*) **des mesures de soutien pour des difficultés vécues par les salariés sans forcément lien causal avec le travail**. À ce propos, il est possible de consulter les expériences des entreprises membres de la plateforme francophone²⁶⁶ du *Global Business Network for Social Protection Floors*, le « Réseau mondial des entreprises pour les socles de protection sociale »²⁶⁷, fondé en 2017 par l'OIT. Celles-ci ont récemment publié un rapport²⁶⁸ détaillant certaines mesures « globales » de promotion de la santé mentale qu'elles ont mis en place.

²⁶⁶ [École nationale supérieure de Sécurité sociale \(EN3S\). Plateforme des entreprises francophones pour les socles de protection sociale.](#)

²⁶⁷ [OIT. A Global Business Network for Social Protection Floors.](#)

²⁶⁸ [Plateforme francophone des entreprises mondiales pour les socles de Protection sociale. Entreprises mondiales et santé mentale au travail. 2025.](#)

Par exemple, le groupe Sanofi a lancé en 2017 le [programme « Cancer & Travail : Agir Ensemble »](#) pour accompagner les salariés touchés par un cancer (qu'ils soient malades, guéris, ou aidants d'un proche), lesquels peuvent rencontrer, du fait de cette maladie, des difficultés au travail sans que ce dernier en soit la cause.

Dans ces situations, les entreprises peuvent prévoir des mesures pour soulager le salarié en difficulté et améliorer son bien-être, par exemple en lui offrant un soutien émotionnel et d'écoute de la part d'experts ou d'une équipe chargée spécifique, en lui mettant à disposition plusieurs options d'aménagement de son poste pour s'adapter à ses besoins (en termes de charge, contenu ou horaires flexibles, télétravail, etc.), en sensibilisant au sujet du cancer les collègues ou son manager, entre autres.

Toutefois, **ce rapport se limite à la sphère professionnelle**, c'est-à-dire aux situations où ce sont le travail et ses facteurs de risques psychosociaux (charge de travail, horaires, non-déconnexion, violences, etc.) qui peuvent être à l'origine des troubles psychosociaux chez les salariés. À ce titre, différentes législations (comme celle de [Belgique](#)) ont rappelé le rôle que l'employeur joue dans la prévention de l'intégrité psychique du salarié, **l'activité de travail ne devant porter atteinte ni à la santé physique, ni à la santé mentale des travailleurs**.

Les instruments de prévention qui seront abordés dans les pages suivantes se concentrent autant que possible sur la prévention des RPS, conformément aux obligations nationales prévues dans de nombreux pays. Les deux expressions « santé mentale au travail » et « risques psychosociaux » restent néanmoins étroitement liées, les initiatives nationales visant à améliorer la santé mentale au travail prévoient et incluent de fait de nombreuses mesures et actions spécifiquement axées sur la prévention des RPS.

Outils de dépistage et d'évaluation des risques psychosociaux



L'Essentiel

Il n'existe **pas de modèle unique** pour évaluer les RPS sur le lieu de travail : plusieurs méthodologies et types d'informations collectées ont été identifiées. Cependant, dans la quasi-totalité des pays étudiés, les organismes officiels (ministères, assureurs AT/MP, instituts de recherche, autorités nationales en charge de la SST...) mettent à disposition des employeurs des **outils d'aide à l'évaluation**. L'utilisation de ces supports n'est pas obligatoire, la loi n'imposant généralement pas de formalisme spécifique. Toutefois, les outils identifiés ci-dessous ont été développés par ces acteurs **en conformité avec la législation nationale** en la matière. Ils constituent ainsi des références méthodologiques reconnues pour accompagner les entreprises dans le respect de leurs obligations d'évaluation.

Ceci est particulièrement vrai en **Italie**, **Belgique** et au **Danemark**, où la loi dresse une liste précise des facteurs de RPS à analyser. Les outils fournis par les organismes de référence (comme l'INAIL en Italie ou l'Autorité de l'environnement du travail au Danemark) prévoient ainsi des questions spécifiques touchant à ces facteurs cités dans la législation.

Les outils recensés présentent **une grande diversité, reflétant les différences législatives et méthodologiques scientifiques employées**. Les nombre et les types de facteurs de RPS évalués varient. On peut néanmoins identifier des points communs, les facteurs de RPS touchant en général à des situations liées aux conditions d'emploi, à l'organisation du travail et aux relations interpersonnelles au travail.

Concernant leur mode d'emploi, ces outils peuvent prendre la forme d'**entretiens de groupe**, afin d'échanger avec les travailleurs, ou de **questionnaires individuels**. Dans le cas des questionnaires, il est souvent recommandé de compléter l'approche quantitative par une analyse qualitative. Cela passe, par exemple, par l'organisation de groupes de discussion post-enquête, pour explorer ensemble les résultats obtenus du questionnaire soumis aux travailleurs. La transition numérique a favorisé l'essor d'**outils informatisés** (logiciels ou portails web) qui simplifient la gestion des évaluations, notamment par l'envoi automatisé de liens de connexion aux salariés pour remplir les questionnaires.

Au-delà de la collecte, ces plateformes facilitent également le traitement des données en générant des rapports et fiches de synthèse. Elles peuvent permettre aussi, au sein de l'entreprise, de générer des analyses comparatives (par exemple, entre départements, selon le genre, etc.), comme le propose l'outil de l'INSST en **Espagne**. Ces plateformes peuvent également situer la performance de l'entreprise par rapport aux moyennes nationales ou sectorielles (comme en **Italie**, **Australie**, **Corée du Sud** et au **Danemark**).

Enfin, ces outils sont très souvent accompagnés par différents documents explicatifs, tutoriels, lignes directrices ou guides méthodologiques. En plus de faciliter la prise en main de l'outil, ils visent aussi à rendre l'employeur autonome et lui permettre d'interpréter les résultats sans avoir nécessairement recours à un consultant externe²⁶⁹. Ils l'aident ensuite à identifier et mettre en œuvre les mesures de prévention les plus pertinentes, en proposant par exemple des actions concrètes adaptées aux problèmes identifiés par l'évaluation.

²⁶⁹ C'est le cas de l'outil australien [People at Work](#). Dans la vidéo officielle de présentation de l'outil, on indique clairement que les résultats de l'évaluation RPS sont fournis à l'employeur sous forme de rapports, qui sont conçus de manière à « lever toute ambiguïté » dans leur compréhension.

En **France**, l'INRS propose deux outils pour aider les employeurs à mener des **entretiens collectifs** (par « unité de travail ») sur les RPS :

- Pour les entreprises de plus de 50 salariés, **l'outil « RPS-DU »** se présente sous la forme de 26 questions, réparties en 7 grandes familles de RPS, reprenant les facteurs identifiés dans le rapport Gollac (cf. chapitre 1) : intensité et complexité du travail, horaires de travail difficiles, exigences émotionnelles, faible autonomie au travail, rapports sociaux au travail dégradés, conflits de valeurs, insécurité de l'emploi et du travail.

> Une brochure en ligne²⁷⁰ propose la grille d'évaluation, explique la méthodologie, donne des conseils à l'employeur sur la manière de structurer ces entretiens collectifs, l'aide à interpréter les résultats et à les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et le conseille sur la manière de mettre en œuvre des mesures de prévention appropriées.

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, **l'outil « Faire le point RPS »**²⁷¹ est construit sur le même modèle (liste de questions et catégorisation des facteurs de RPS pour leur évaluation collective) mais de façon plus adaptée à ces structures.

> L'outil fournit des informations utiles à l'employeur sur la manière de mener les entretiens, d'interpréter les données, de les intégrer dans le DUERP et de mettre en œuvre des mesures de prévention appropriées. En particulier, une fois les questions renseignées, cet outil permet de générer :

- Un tableau donnant les résultats de l'évaluation,
- Le rapport détaillé de l'évaluation,
- Un tableau de bord Excel pour élaborer le plan d'actions.

Pour les PME du secteur sanitaire et social, **une version spécifique et adaptée**²⁷² de cet outil a également été créée.

Pour l'évaluation des risques psychosociaux, l'INRS préconise **une approche adaptée à la taille de l'entreprise**. Il recommande les entretiens collectifs pour les PME, jugeant les questionnaires individuels plus pertinents pour les structures de 100 salariés ou plus²⁷³.

Dans tous les cas, l'INRS souligne que les informations issues d'un questionnaire doivent être croisées avec d'autres sources (observation du travail, entretiens, analyse de données administratives et médicales) pour garantir la pertinence des solutions²⁷⁴.

Afin d'aider les employeurs dans leur choix, l'Institut a analysé **une quarantaine de questionnaires**²⁷⁵ existants, d'origines variées (France ou d'autres pays, organismes internationaux ou européens...). Chaque outil fait l'objet d'une fiche descriptive qui détaille ses caractéristiques : objectif, niveau d'investigation, qualités psychométriques, biais potentiels, etc. Cette analyse permet aux entreprises de sélectionner l'instrument le plus approprié à leur situation spécifique.

²⁷⁰ [INRS. Evaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU. 2022.](#)

²⁷¹ [INRS. Outil Faire le point RPS. Evaluation des risques psychosociaux dans les petites entreprises.](#)

²⁷² [INRS. Outil Faire le point RPS pour le secteur sanitaire et social. Une aide pour évaluer les risques psychosociaux. 2020.](#)

²⁷³ [INRS. « Les questionnaires dans la démarche de prévention du stress au travail ». Documents pour le médecin du travail, n°125, pp. 23-55. 2011.](#)

²⁷⁴ [INRS. Évaluation du stress au travail. L'INRS aide au choix des questionnaires. 2010.](#)

²⁷⁵ [INRS. Questionnaires risques psychosociaux. Quand et lequel choisir ?](#)

Enfin, bien qu'il ne s'agisse pas d'un outil d'évaluation en tant que tel, il convient de mentionner le « **Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique** »²⁷⁶ signé en octobre 2013 par huit organisations syndicales et l'ensemble des employeurs de la fonction publique. Il prévoit que chaque employeur public doit élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS.

En complément du protocole, un **guide méthodologique**²⁷⁷ fournit des informations pratiques pour cette évaluation des risques, y compris un modèle de questionnaire fondé sur les facteurs du rapport Gollac précité.

Toutefois, le guide déconseille de s'appuyer exclusivement sur cet outil quantitatif. Pour pallier les limites inhérentes à une méthode unique, il préconise une approche de complémentarité, notamment *via* plusieurs combinaisons possibles (selon la réalité du lieu de travail) entre **les trois techniques suivantes** : le questionnaire, pour un état des lieux chiffré ; des entretiens, pour approfondir le vécu des agents et l'observation directe du travail, permettant l'analyse de l'activité réelle que les agents « *ne verbalisent pas toujours* ».



En **Italie**, suite à l'**obligation légale d'évaluer le risque du stress lié au travail** introduite en 2010, l'INAIL a publié l'année suivante **une méthodologie** en ce sens, en s'appuyant sur les instructions de la « Commission consultative permanente pour la santé et la sécurité au travail » de 2010 (cf. chapitre 3).

Cette méthodologie, actualisée en 2017, est décrite dans un **manuel opérationnel**²⁷⁸ qui guide l'employeur et les acteurs de la prévention à travers quatre phases structurantes : la préparation, l'évaluation préliminaire, l'évaluation approfondie et la planification des interventions.

- **Phase de préparation** : l'employeur identifie des groupes de travail homogènes et constitue l'équipe de pilotage (*gruppo di gestione della valutazione*, « équipe de gestion de l'évaluation ») avec laquelle il assurera l'évaluation : le médecin du travail, le responsable du service de prévention et protection (RSPP) et le représentant des travailleurs pour la sécurité (*rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*, RLS).
- **Évaluation préliminaire (obligatoire)** : cette étape s'impose pour tous les lieux de travail. L'équipe d'évaluation analyse la situation de chaque groupe homogène *via* une liste de contrôle de 66 questions élaborée par l'INAIL. Cette analyse, réalisée en consultant les représentants du personnel ou un échantillon de travailleurs, porte sur deux axes :
 - **Les événements sentinelles** : des indicateurs factuels tels que les accidents, le taux d'absentéisme, la rotation du personnel, les démissions, les plaintes portées par les travailleurs, ou les sanctions disciplinaires.
 - **Les facteurs de contexte et de contenu du travail** : 11 facteurs identifiés par l'INAIL (environnement de travail et équipement de travail, planification des tâches, charge et rythme de travail, horaires de travail, fonction et culture organisationnelle, rôle au sein de l'organisation, évolution de carrière, autonomie décisionnelle, contrôle du travail, relations interpersonnelles au travail, interface foyer – travail).

²⁷⁶ [DGAFFP. Protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique. 2013.](#)

²⁷⁷ [DGAFFP. Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique. 2014.](#)

²⁷⁸ [INAIL. La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. 2017.](#)

- **Évaluation approfondie** : Elle devient obligatoire lorsque l'évaluation préliminaire révèle un risque de stress persistant au sein d'un ou plusieurs groupes homogènes, malgré les mesures correctives engagées. Toutefois, l'INAIL recommande de la réaliser systématiquement, indépendamment des résultats de la phase initiale.

> Cette étape permet d'enquêter sur la **perception des travailleurs** concernant les facteurs liés au contenu et contexte du travail. L'employeur, éventuellement assisté d'un consultant externe, doit recourir à des **instruments scientifiquement validés** : *focus groups*, entretiens semi-structurés ou questionnaires. Si cette dernière option est retenue, l'enquête doit cibler l'ensemble des salariés du groupe homogène concerné.

> Pour les entreprises de plus de 10 salariés, l'INAIL propose l'adaptation italienne du *Management Standards Indicator Tool*²⁷⁹ du *Health & Safety Executive* (HSE), l'autorité du Royaume-Uni chargée de la SST. Ce questionnaire de 35 items est complété par un volet sociodémographique (âge, genre, type de contrat...) pour affiner la caractérisation du risque, bien que le salarié reste libre de ne pas renseigner ses données personnelles. Le manuel de référence accompagne ensuite **l'interprétation des résultats** pour définir les actions de prévention appropriées.

- **Planification des interventions** : sur la base des résultats, l'employeur est tenu de mettre en œuvre des mesures correctives adéquates (organisationnelles, techniques, procédurales, de communication et de formation).

> Ces solutions comprennent des actions de différents types, notamment l'amélioration des aspects liés à l'organisation du travail, la redéfinition et la programmation du travail, la planification des activités, la gestion des ressources humaines, la formation à la prévention des RPS. Des **tableaux explicatifs** et des exemples concrets de mise en pratique en entreprise sont répertoriés dans le manuel.

En parallèle, l'INAIL met à disposition des entreprises **une plateforme en ligne**²⁸⁰ gratuite pour piloter l'intégralité de la démarche d'évaluation du stress au travail. Cet environnement virtuel centralise le traitement des données et génère automatiquement les rapports techniques à annexer au document d'évaluation des risques (l'équivalent du DUERP). Sa valeur ajoutée réside dans sa capacité de *benchmarking* : la plateforme est **capable d'analyser les réponses des questionnaires individuels** (la version italienne du *HSE Management Standards Indicator Tool* précité), permettant d'identifier, pour chaque groupe homogène analysé, **si les niveaux de risque relevés dépassent ou non les seuils de référence nationale enregistrés** sur la plateforme.

La méthodologie a connu deux adaptations majeures :

- **Secteur sanitaire (2022)** : une version contextualisée²⁸¹ a été déployée pour mieux appréhender les risques psychosociaux prégnants dans la santé, tels que la charge émotionnelle et les violences au travail ;
- **Travail à distance et innovation technologique (2025)** : afin de mieux évaluer les risques émergents liés au télétravail et au développement numérique au travail (hyper-connexion, gestion d'équipes virtuelles, porosité entre vie privée et professionnelle, etc.), l'INAIL a

²⁷⁹ [Health & Safety Executive. HSE Management Standards Indicator Tool.](#)

²⁸⁰ Plateforme accessible à partir de [cette page web INAIL](#)

²⁸¹ [INAIL. La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato - modulo contestualizzato al settore sanitario. 2022.](#)

développé une version²⁸² intégrant **des modules spécifiques complémentaires d'enquête** sur le risque du stress lié au travail (par exemple au moyen de **questions supplémentaires** tant dans la phase d'évaluation préliminaire que dans le questionnaire de la phase d'évaluation approfondie).



En **Espagne**, l'INSST a développé **un outil d'évaluation de l'ensemble des RPS**, nommé **FPSICO**²⁸³, mis à jour en 2022. Il met en pratique le cadre conceptuel élaboré par l'Institut dans sa « Note technique de prévention 926 - Facteurs psychosociaux : méthodologie d'évaluation »²⁸⁴.

FPSICO se présente sous forme de **logiciel téléchargeable**, contenant les instruments nécessaires pour l'évaluation des RPS. Outre divers tutoriels²⁸⁵, un manuel d'instruction pour l'installation du logiciel et un manuel d'utilisation²⁸⁶ expliquent le fonctionnement et les différentes étapes.

La méthode se base sur **un questionnaire individuel de 44 questions principales, réparties en 9 grands types de facteurs de RPS** : temps de travail, autonomie, charge de travail, exigences psychologiques, variété/contenu, participation/supervision, intérêt du travailleur/rémunération et reconnaissance, exercice du rôle, relations et soutien social.

Si le questionnaire est conçu pour être rempli individuellement par chaque travailleur, FPSICO suggère toutefois la mise en place de *unidades de análisis*, des **groupes de travailleurs** dans des situations de travail relativement **homogènes**, pour affiner les résultats de l'analyse.

Il est en effet possible d'ajouter à la liste des questions « fixes », des « **questions variables** », permettant de distinguer les différents groupes homogènes (par exemple, en demandant le genre, le département, service, métier, etc.).

Le logiciel permet à l'entreprise non seulement de collecter les données, mais aussi de les analyser, notamment **en créant des tableaux comparatifs des résultats obtenus** : il est ainsi possible pour l'employeur de comprendre et d'identifier les différents niveaux de risque résultant de l'évaluation, y compris d'obtenir des rapports différenciés par groupe si des *unidades de análisis* ont été identifiées avant de soumettre le questionnaire aux travailleurs.

Que les groupes homogènes soient définis ou non en amont, FPSICO déconseille « toute utilisation de données individuelles [...], tant parce que l'objectif de cette méthode implique de travailler avec des données collectives, que pour garantir la véracité des réponses des travailleurs et pour des raisons déontologiques ». Le questionnaire doit être réalisé dans le respect des principes de sécurité, d'anonymat et de confidentialité.



²⁸² [INAIL. La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato - modulo contestualizzato al lavoro da remoto e all'innovazione tecnologica. 2025.](#)

²⁸³ [INSST. AIP.29.1.22 - FPSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.1 - Año 2022.](#)

²⁸⁴ [INSST. NTP 0926: Factores psicosociales: metodología de evaluación - Año 2012.](#)

²⁸⁵ Différentes vidéos d'explication de l'outil sont disponibles en ligne sur le profil officiel de l'INSST sur *Youtube*, telles que : [FPSICO 4.1 Tutorial \(parte 1\)](#).

²⁸⁶ [INSST. FPSICO. Factores Psicosociales Método de Evaluación Versión 4.1. Manual técnico y de uso de la aplicación informática. 2022.](#)

En **Belgique**, le site du Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail (**BeSWIC**) rassemble de nombreux outils²⁸⁷ pour guider l'employeur dans la réalisation de l'évaluation des RPS.

Parmi eux, **une méthode**²⁸⁸, publiée en 2023 par le Service public fédéral - Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi), propose une approche par **questionnaire aux travailleurs**, portant sur divers aspects liés aux risques psychosociaux et aux difficultés rencontrées au travail.

Cet outil aide l'employeur à réaliser les **deux premières étapes de l'évaluation** des risques : l'« inventaire » (identification des risques) et l'« analyse » (évaluation de ces risques). Il constitue également le point de départ de la troisième étape, dite d'« action », qui porte sur la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention et de correction.

Le questionnaire est basé sur le modèle **Job Demands – Resources**²⁸⁹, selon lequel le bien-être ou mal-être psychosocial des travailleurs est déterminé par les caractéristiques de l'emploi qui peuvent être divisées en :

- Exigences (*Job Demands*) : Facteurs qui démotivent les travailleurs et leur demandent de l'énergie (charge de travail, contraintes émotionnelles, conflits, etc.), susceptibles, en cas d'excès ou de persistance, de générer du mal-être ;
- Ressources (*Job Resources*) : Facteurs motivants (autonomie, soutien social, reconnaissance, etc.) agissant comme leviers de protection et de bien-être.

C'est l'équilibre dynamique entre ces exigences et ces ressources qui détermine la santé psychologique, la performance et la satisfaction au travail.

Par ailleurs, la méthode proposée par SPF Emploi **intègre les spécificités réglementaires belges**. Elle couvre explicitement les « **5 T** », piliers de l'analyse des risques psychosociaux prévus par la législation belge : organisation du travail, contenu du travail, conditions de travail, conditions de vie au travail et relations interpersonnelles au travail (cf. chapitre 3). Pour déployer cette méthode, le SPF Emploi met quatre outils à la disposition de l'employeur et des préventeurs :

- **Le questionnaire individuel**, administrable sous format papier ou électronique, conçu pour être anonyme. À titre exceptionnel, une passation non anonyme est possible sous la supervision du conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP) ou du médecin du travail ;
- **Un guide méthodologique** qui accompagne chaque étape de l'évaluation et rappelle les obligations légales en matière de RPS ;
- **Un outil de traitement** (fichier Excel) préprogrammé permet la saisie, l'agrégation des résultats et le calcul automatique des scores ;
- **Un fichier de démonstration** sous forme de jeu de données fictif illustrant le fonctionnement de l'outil de traitement.

²⁸⁷ [BeSWIC - Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail. Risques psychosociaux - Dépistage et analyse des risques – Outils.](#)

²⁸⁸ [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Analyse des risques psychosociaux liés au travail - Méthode par questionnaire. 2023.](#)

²⁸⁹ [Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. "The job demands-resources model of burnout". *Journal of Applied Psychology*. 86\(3\), pp. 499–512. 2001.](#)

Le SPF Emploi préconise particulièrement cette approche quantitative **pour les grandes organisations** ou celles présentant une culture de communication « fermée ». Pour maximiser son efficacité opérationnelle, il est recommandé de compléter l'analyse statistique par une **phase qualitative** (entretiens, *focus groups*) afin d'affiner le diagnostic et de cibler les mesures de prévention.

En 2020, le SPF Emploi a également déployé **un instrument de pré-diagnostic** (« **Indicateurs d'alerte des risques psychosociaux** ») destiné aux entreprises amorçant leur politique de bien-être. Il est essentiel de noter que cet outil ne constitue pas une évaluation des risques *stricto sensu*, mais un système de vigilance permettant de détecter la présence de RPS et de les classer selon trois niveaux de gravité (vert, orange, rouge).

La méthode repose sur **l'analyse d'indicateurs « sentinelles » objectifs**, tels que l'accidentologie grave, l'absentéisme de longue durée, le *turnover* ou les procédures disciplinaires. Elle privilégie une approche participative : l'analyse peut être menée par un groupe de personnes représentatives de l'entreprise avec le support d'un **guide d'utilisation** et des fiches informatives.

Opérationnellement, le dispositif s'appuie sur des supports Excel distincts :

- **Les modules de diagnostic** : deux fichiers séquentiels permettent l'encodage des données et le premier repérage des alertes.
- **Le module intégré** : une version conçue pour les organisations plus matures, permettant un *monitoring* systématique et longitudinal de leur politique de prévention²⁹⁰.



En **Allemagne**, de nombreuses ressources sur la santé mentale au travail sont disponibles sur le site web de la GDA, la « **Stratégie commune de l'Allemagne en matière de sécurité et de santé au travail** »²⁹¹, référence centrale en matière de SST. Elle est élaborée conjointement par le gouvernement fédéral, les *Länder* et les organismes d'assurance-accidents.

Dans le cadre de la **GDA 2013-2018**, un des objectifs principaux était d'agir contre les risques liés à une charge mentale excessive au travail (suite à la nouvelle obligation légale de 2013 d'évaluer les « contraintes psychiques au travail », cf. chapitre 3).

À cette fin, **un programme (Psyché)** a été mis en place pour aider les entreprises à se conformer à cette législation. Son portail dédié²⁹² (toujours actif) centralise l'ensemble des ressources, formations et documents techniques nécessaires à cette prévention.

Parmi ces outils, **un guide « Prise en compte des contraintes psychiques dans l'évaluation des risques »**²⁹³ (révisé en 2022) traduit les exigences réglementaires en recommandations pratiques, permettant aux employeurs d'intégrer méthodiquement la charge mentale dans leur évaluation des risques.

²⁹⁰ Tous les documents cités dans le cadre de l'outil « Indicateurs d'alerte des risques psychosociaux » peuvent être téléchargés à partir de cette page : [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Indicateurs d'alerte des risques psychosociaux au travail : guide d'utilisation et outils.](#)

²⁹¹ [Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie \(GDA\).](#)

²⁹² [GDA - Arbeitsprogramm Psyche.](#)

²⁹³ En allemand : [Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung. Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis.](#)

Conçu comme un référentiel de conformité plutôt que comme un outil clé en main d'évaluation, ce guide aide l'employeur à structurer son obligation légale. Il clarifie d'abord la notion de « contraintes psychiques » (*Psychische Belastungen*), définie (selon la norme DIN EN ISO 10075-1) comme **l'ensemble des influences affectant psychiquement** le travailleur. Il en **répertorie six** : le contenu / tâches du travail, l'organisation, le temps de travail, les relations sociales, les équipements et l'environnement physique.

Sur le plan opérationnel, le guide ne prescrit pas de méthode unique mais valide trois approches distinctes :

- Les **questionnaires standardisés** ;
- Des **ateliers d'analyse (*Analyseworkshops*)** associant salariés, management et experts ;
- Des **entretiens d'observation (*Beobachtungsinterviews*)** où des personnes formées évaluent les RPS sur la base d'une observation de l'activité de travail, généralement suivie par de brefs entretiens avec les travailleurs.

L'employeur sélectionne la méthodologie la plus adaptée à sa structure et à sa culture interne, en s'appuyant sur l'analyse comparative (avantages/limites) fournie par le guide. Enfin, le document propose des **mesures de prévention ciblées pour chaque facteur** de risque et oriente vers les ressources techniques complémentaires, comme celles élaborées par les assureurs AT/MP (DGUV) et l'Institut fédéral pour la SST (BAuA).

En complément du socle fédéral, les neuf caisses sectorielles d'assurance-accidents (*Berufsgenossenschaften* - BG) déploient des dispositifs adaptés à leurs branches d'activité.

La **BG Holz und Metall** (bois et métal) propose ainsi ***PsyCheck***²⁹⁴, une solution en ligne permettant aux entreprises d'auditer anonymement les six facteurs de risque du référentiel GDA. L'outil génère un rapport d'analyse intégrant des orientations préventives et offre la possibilité d'un accompagnement par les experts de la caisse tout au long du processus.

De son côté, la **BG RCI** (chimie et matières premières) a développé le **programme *psyBel***²⁹⁵, un ensemble de documents, instruments et renseignements sur les démarches de prévention RPS. Concernant la phase d'évaluation, le programme segmente la méthodologie selon la taille de l'entreprise :

- **Au-delà de 50 salariés** : Le recours au **questionnaire *psyBel Befragung*** est recommandé. Il implique la constitution d'unités de travail homogènes d'au moins 10 collaborateurs pour garantir la pertinence statistique.
- **Pour les PME** : Le programme écarte l'approche quantitative au profit de méthodes qualitatives, privilégiant **les entretiens et les espaces de discussion**. Des supports et matériels méthodologiques adaptés sont mis à disposition par la BG RCI.



²⁹⁴ BGHM (Berufsgenossenschaft Holz und Metall). *PsyCheck*.

²⁹⁵ BG RCI (Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie). *Die psyBel Instrumente*.

Au **Danemark**, des **listes de contrôle**²⁹⁶ sont mises à disposition par l'Autorité danoise pour l'environnement de travail (*Arbejdstilsynet*). Elles ont le but d'aider l'employeur à réaliser une **APV** (*Arbejdspladsvurdering*), une évaluation (générale) des risques au travail.

Déclinées par secteur d'activité, les listes de contrôle intègrent systématiquement les exigences du **Décret exécutif sur l'environnement psychosocial de travail** (cf. chapitre 3). Elles permettent d'auditer les facteurs de risques légaux tels que la surcharge de travail, la pression temporelle, les exigences émotionnelles ou encore les violences et comportements abusifs.

Pour mener une investigation plus poussée, les entreprises peuvent recourir au **Danish Psychosocial Working Environment Questionnaire (DPQ)**. Développé initialement en 2017 par le Centre national de recherche sur l'environnement de travail (NFA, *Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø*), cet outil scientifique a fait l'objet, en 2019, d'une **adaptation opérationnelle spécifique pour le monde de l'entreprise**²⁹⁷.

Fondé sur une méthodologie scientifique rigoureuse et documentée²⁹⁸, le DPQ consiste en un **questionnaire d'une centaine d'items explorant sept dimensions clés** : organisation, exigences professionnelles, coopération et relations de travail, leadership et encadrement, gestion des changements et des transformations du travail, conflits et comportements négatifs et enfin bien-être et la satisfaction.

La force de cet instrument réside dans sa capacité d'analyse. **Les résultats de l'entreprise peuvent être confrontés à des moyennes nationales pondérées**²⁹⁹. Celles-ci sont issues d'une vaste étude menée en 2019 par le NFA auprès de 5 000 répondants au DPQ répartis en 19 secteurs, offrant ainsi un référentiel statistique représentatif du marché du travail danois.



En **Suède**, **Prevent** est une organisation à but non lucratif détenue par les partenaires sociaux dont l'objet est de transmettre des connaissances pour améliorer l'environnement de travail.

Son outil **OSA**³⁰⁰ (*Organisatoriska och Sociala Arbetsmiljön*, « environnement organisationnel et social de travail ») permet de conduire **une enquête anonyme auprès des salariés**, conforme aux prescriptions légales suédoises. Ce questionnaire de 46 items explore **9 catégories de facteurs de risques psychosociaux** : organisation du travail, charge et exigences, autonomie, soutien social, récupération et temps de travail, management, compétences et développement, sécurité psychologique, et comportements offensants.

Prevent propose également **un guide et d'autres supports**³⁰¹ **accompagnant l'ensemble du processus** : déploiement de l'enquête, interprétation des résultats et définition des mesures correctives. Sur le plan opérationnel, l'entreprise crée un compte sur la plateforme OSA et génère un lien d'accès individuel pour les salariés. L'anonymat est garanti par un traitement exclusivement collectif des données : les résultats ne sont restitués qu'au niveau du groupe, sous réserve d'un minimum de six répondants.

²⁹⁶ [Arbejdstilsynet. Arbejdstilsynets APV-Værktøj.](#)

²⁹⁷ [NFA. Spørgeskemaet 'Psykisk arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen'.](#)

²⁹⁸ [NFA. Dansk psykosocialt spørgeskema - et spørgeskema om psykosocialt arbejdsmiljø. Dokumentationsrapport. 2017.](#)

²⁹⁹ [NFA. Arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø kan nu sammenlignes med nationalt gennemsnit. 2020.](#)

³⁰⁰ [Prevent. Välkommen till OSA-enkäten.](#)

³⁰¹ [Prevent. OSA-enkäten.](#)

En complément de l'enquête OSA, *Prevent* propose des [listes de contrôle](#) destinées à vérifier la conformité réglementaire de l'entreprise. Ces outils ne constituent pas une évaluation des risques *stricto sensu*, mais un autodiagnostic permettant d'identifier les éventuels manquements aux obligations légales.

Une³⁰² des listes disponibles couvre les **trois piliers** de l'environnement organisationnel et social tels que décrits dans le règlement AFS 2023:2 (cf. chapitre 3) : **charge et temps de travail** excessifs et **actes offensants**. Deux listes thématiques complémentaires sont également disponibles pour traiter spécifiquement du **harcèlement sexuel**³⁰³ et des **menaces/violences** au travail³⁰⁴.

Ces grilles peuvent être utilisées par l'employeur, les représentants à la sécurité ou les délégués syndicaux.



En [Australie](#), l'outil d'évaluation *People at Work*³⁰⁵ résulte d'une collaboration entre des instituts universitaires australiens et des autorités compétentes en matière de SST, tant nationale (*Safe Work Australia*) que des États et Territoires (dont la *Workplace Health and Safety Queensland* et la *WorkSafe Victoria*).

Accessible gratuitement depuis 2007 (dématérialisé en 2021), cet outil permet d'identifier et de gérer les risques psychosociaux *via* des **questionnaires individuels** distribués par courriel ou format papier. Bien que l'enquête soit menée à l'échelle individuelle, la constitution de groupes homogènes est recommandée pour affiner la pertinence de l'analyse.

À l'instar de l'outil belge du SPF Emploi, l'enquête australienne s'appuie sur le **modèle Job Demands – Resources**, postulant que la santé psychologique résulte de l'équilibre entre exigences et ressources professionnelles. L'outil couvre **sept catégories d'exigences** (surcharge, ambiguïté et conflit de rôles, exigences cognitives et émotionnelles, conflits interpersonnels et de responsabilités au sein du groupe) et **six catégories de ressources** (autonomie, soutien hiérarchique et des pairs, reconnaissance, justice procédurale et consultation lors des changements)³⁰⁶.

Au-delà des facteurs du modèle *Job Demands – Resources*, l'outil *People at Work* évalue également le **harcèlement moral** (*bullying*), en s'appuyant sur la définition juridique donnée par le *Fair Work Act*. (cf. chapitre 3). L'enquête recense ainsi les situations vécues en tant que victime ou témoin.

Enfin, l'outil mesure également les **indicateurs cliniques et organisationnels** associés aux RPS (troubles musculosquelettiques, épuisement, troubles du sommeil, absentéisme, intentions de démission, l'insatisfaction au travail).

En pratique, la confidentialité est garantie par un traitement des réponses exclusivement anonyme et agrégé : aucune donnée individuelle n'est transmise à l'employeur. Pour générer les rapports d'analyse (synthétiques ou complets) *via* le portail, un seuil minimal de **20 participants** est d'ailleurs imposé. Des exemples de ces rapports³⁰⁷ sont consultables en ligne pour visualiser le type de résultats obtenus.

³⁰² [Prevent. Checklista om OSA.](#)

³⁰³ [Prevent. Checklista om sexuell trakasserier.](#)

³⁰⁴ [Prevent. Checklista om hot och våld.](#)

³⁰⁵ [About People at Work.](#)

³⁰⁶ [What is People at Work?.](#)

³⁰⁷ [Exemple de rapport complet](#) et [Exemple de rapport de synthèse.](#)

Le rapport complet est conçu pour permettre d'interpréter les résultats sans avoir forcément besoin d'un consultant externe. L'outil propose **des formations et modules en ligne gratuits**³⁰⁸ sur le fonctionnement de l'enquête, l'interprétation des données et la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées.

Dans le rapport complet, les résultats de l'entreprise sont comparés également à des **benchmarks nationaux**. Entre 2008 et 2015, l'outil a pu recueillir des données auprès d'environ 11 000 travailleurs australiens (des secteurs public et privé, de différentes industries et professions). Des techniques statistiques ont ensuite été appliquées pour garantir la **représentativité sectorielle** de chaque référence.

En outre, l'outil permet à l'entreprise de comparer ses résultats actuels avec ceux d'années antérieures pour mesurer l'évolution de la performance en prévention.

Pour compléter le diagnostic quantitatif, *People at Work* préconise l'organisation de **groupes de discussion de suivi** (*focus groups*). Cette étape qualitative, soutenue par **un guide**³⁰⁹ méthodologique dédié, vise à explorer ensemble les résultats du questionnaire, analyser les causes profondes des risques et à définir des solutions — une démarche analogue à celle recommandée par SPF Emploi en Belgique.

Bien qu'il ait longtemps constitué le **seul outil validé** en Australie pour l'analyse des risques psychosociaux, les **récentes évolutions législatives** dans ce domaine (cf. chapitre 3) ont suscité un **débat au niveau national quant à sa pertinence** actuelle³¹⁰. En 2026, l'outil demeure actif ; toutefois, il a été annoncé qu'il sera remplacé par de nouveaux instruments d'évaluation mieux adaptés aux exigences réglementaires.



Au **Canada**, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), organisme du gouvernement fédéral, propose en ligne³¹¹ **différents outils gratuits d'évaluation des RPS** sur le lieu de travail.

Parmi ceux-ci, la plateforme gratuite en ligne « **Protégeons la santé mentale au travail** »³¹² (*Guarding Minds at Work*) offre de nombreuses ressources permettant de réaliser une évaluation des facteurs de risque psychosociaux au travail.

La plateforme propose un **processus structuré en huit étapes** pour évaluer l'exposition aux facteurs de RPS :

■ **Préparation et cadrage (étapes 1-3)**

L'employeur commence par créer les conditions internes nécessaires : engagement de la direction, communication claire et allocation des ressources. Il se familiarise ensuite avec les **13 facteurs issus de la « Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu**

³⁰⁸ Accessibles à partir de [cette page](#)

³⁰⁹ [People at Work. People at Work: Focus group guide.](#)

³¹⁰ [People at Work. Important changes to PAW.](#)

³¹¹ [CCHST. Santé mentale au travail. Outils d'évaluation gratuits.](#)

³¹² Disponible en français. Tous les documents de la plateforme « Protégeons la santé mentale au travail » mentionnés dans ce rapport sont téléchargeables à partir de [cette page](#).

de travail »³¹³ publiée par l'Association canadienne de normalisation en 2013 (cf. *infra*, « Guides et matériels d'information ») :

1. Culture organisationnelle ;
2. Soutien psychologique et social de la part des collègues/direction ;
3. Leadership et attentes claires ;
4. Politesse et respect au travail ;
5. Exigences psychologiques ;
6. Croissance et perfectionnement ;
7. Reconnaissance et récompenses ;
8. Participation et influence ;
9. Gestion de la charge de travail ;
10. Engagement ;
11. Équilibre vie privée - vie professionnelle ;
12. Protection de la sécurité psychologique ;
13. Environnement de travail physique.

L'employeur choisit ensuite sa stratégie d'évaluation parmi trois options :

- **L'examen organisationnel**, lequel est recommandé pour les entreprises de moins de 10 salariés. La direction remplit des fiches d'auto-évaluation sur chacun des 13 facteurs pour analyser les politiques et pratiques existantes ;
- **L'enquête** auprès des employés *via* un questionnaire de 61 questions mesurant leurs perceptions des 13 facteurs ;
- **La combinaison des deux méthodes**, présentée comme la solution idéale.

Dans la dernière version de l'outil (2022-2023³¹⁴), les questions de l'enquête ont été harmonisées avec la norme **ISO 45003:2021** sur la gestion des risques psychosociaux (cf. chapitre 1), tout en conservant les 13 facteurs initiaux.

■ **Mise en œuvre et exploitation (étapes 4-8)**

L'employeur élabore un plan d'engagement précisant aux employés l'objectif de l'enquête, les garanties de confidentialité et le calendrier. Il crée ensuite un compte sur la plateforme pour diffuser gratuitement le questionnaire. Les données restent confidentielles, hébergées sur un serveur sécurisé au Canada. Pour **garantir l'anonymat** les résultats apparaissent uniquement sous forme agrégée dans le rapport final, un minimum de 10 répondants est requis pour générer un rapport.

Une fois l'enquête terminée, un **rapport est généré automatiquement** pour identifier les priorités. Si un examen organisationnel a également été réalisé, ses résultats peuvent être intégrés au rapport, permettant de comparer les perceptions de la direction et des salariés.

La plateforme fournit ensuite des **outils gratuits pour déployer les mesures correctives** : formations, actions de sensibilisation ou changements organisationnels. Enfin, des ressources aident l'employeur à évaluer l'efficacité des actions, les ajuster si nécessaire et planifier une démarche d'amélioration continue.

³¹³ [CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 \(C2022\). Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail. 2013.](#)

³¹⁴ Pour plus d'informations sur la mise à jour de l'outil, se rendre sur [cette page](#).

Par ailleurs, suite à l'introduction explicite de l'obligation (pour les employeurs sous réglementation fédérale) d'évaluer et prévenir également les risques de harcèlement et de violence (notamment *via* le « Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail » de 2020, cf. chapitre 3), le gouvernement a développé **un outil d'évaluation des risques de harcèlement et de violence au travail**³¹⁵ sous la forme de 39 questions portant sur les champs suivants : politique de prévention, procédures d'urgence, formation, processus de résolution, environnement de travail physique, type de travail, protection psychologique, leadership et structure organisationnelle. Cet outil est réservé à l'usage de l'employeur (ou son représentant), lequel doit travailler de concert avec les représentants en matière de santé et de sécurité. En pratique, sa mise à jour est requise tous les trois ans, ou de manière anticipée si des changements au sein de l'organisation modifient les facteurs de risque.



Au **Japon**, comme mentionné précédemment, les entreprises de 50 salariés ou plus sont désormais tenues de réaliser un **test de stress annuel** (**Stress Check Test**) auprès des employés qui y consentent (cf. chapitre 3). Le médecin du travail (ou tout autre professionnel de la santé impliqué), chargé de mener cette analyse annuelle, dispose d'une méthodologie, le **Brief Job Stress Questionnaire (BJSQ)**, recommandée par le gouvernement et organisée sous forme d'un questionnaire³¹⁶ et d'un manuel détaillé³¹⁷.

Dérivé du *Generic Job Stress Questionnaire* (GJSQ) du NIOSH américain, le BJSQ a été conçu au début des années 2000. Ce dispositif d'évaluation repose sur 57 questions (cotées de 1 à 4) qui s'articulent autour de quatre dimensions :

- **Les facteurs de stress** : ils incluent la surcharge de travail (quantitative et qualitative), le degré d'autonomie (contrôle, utilisation des compétences), les conflits interpersonnels, l'environnement physique ou encore le sens donné au travail ;
- **Les réactions au stress** : l'outil mesure les symptômes psychologiques (anxiété, dépression, irritabilité) ainsi que les manifestations somatiques (fatigue, douleurs physiques) ;
- **Les facteurs protecteurs** (*buffering factors*) **et la satisfaction** : l'analyse intègre le soutien social (hiérarchie, collègues et sphère privée) ainsi que la satisfaction globale au travail³¹⁸.

Le ministère japonais de la Santé, du Travail et des Affaires sociales met à disposition des **ressources méthodologiques**³¹⁹ pour interpréter ces résultats et étalonner le niveau de stress des travailleurs.

Il en est de même du site ministériel³²⁰ dédié au *Stress Check Test*, avec en particulier la possibilité de télécharger un **programme informatique** sur lequel effectuer le test et regrouper plus facilement les résultats obtenus par les travailleurs.

³¹⁵ [Gouvernement du Canada. Exemple d'outil d'évaluation des risques d'harcèlement et de violence au travail. 2021.](#)

³¹⁶ Version anglaise des [57 questions du BJSQ](#), mise à disposition par le ministère japonais de la Santé, du Travail et des Affaires sociales.

³¹⁷ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度 実施マニュアル.](#)

³¹⁸ [Watanabe, K., et al. "Usage of the Brief Job Stress Questionnaire: A Systematic Review of a Comprehensive Job Stress Questionnaire in Japan from 2003 to 2021". International Journal of Environmental Research and Public Health. Vol. 20\(3\), 1814. 18 janvier](#)

³¹⁹ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策.](#)

³²⁰ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). 厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム ダウンロードサイト.](#)

Le *Stress Check Test* se distingue d'autres outils internationaux par son approche centrée sur l'individu. Il évalue le stress ressenti et la réaction personnelle du travailleur. Le fait que l'évaluation soit réalisée et interprétée par le médecin renforce le caractère individuel de cette approche : le salarié présentant un niveau de stress élevé peut en effet bénéficier d'un accompagnement individuel par le médecin, qui aide également l'employeur à mettre en place des ajustements appropriés au travail afin d'améliorer son état de santé mentale.

Toutefois, la dimension collective n'est pas totalement absente du dispositif. Les lignes directrices ministérielles (cf. chapitre 3) recommandent l'agrégation des résultats par unité de travail, afin de mieux comprendre l'exposition aux facteurs de stress propre à chaque unité et mieux identifier les mesures correctives, qui peuvent être également collectives si nécessaire.



En **Corée du Sud**, l'Agence coréenne pour la sécurité et la santé au travail (KOSHA, *Korea Occupational Safety & Health Agency*) a publié des **lignes directrices**³²¹ à l'intention des employeurs sur la manière d'évaluer « **les facteurs de stress au travail** ».

Le KOSHA propose d'utiliser l'outil ***Korean Occupational Stress Scale (KOSS)***³²² pour répondre aux exigences de l'article 669 du « Règlement relatif aux normes de sécurité et de santé au travail » (cf. chapitre 3), qui impose d'évaluer les facteurs de stress, pour les **travailleurs dont le travail « implique des niveaux élevés de fatigue physique et de stress mental »**. Il ne s'agit donc pas d'une obligation d'évaluation systématique. Elle vise **certains métiers et conditions spécifiques** comme ceux impliquant de longues heures de travail, le travail posté ou de nuit, la conduite à temps plein des véhicules, l'utilisation prolongée d'équipements et machines de précision.

Le KOSS, dans sa version de base, se présente sous forme de questionnaire composé de 43 questions, divisées en 8 catégories :

1. **Climat professionnel** (culture collective, incohérence des consignes de travail, climat autoritaire, discrimination de genre) ;
2. **Environnement physique** (environnement de travail, travail dangereux, charge physique) ;
3. **Exigences du travail** (pression temporelle, chevauchement des tâches, charge de travail croissante, responsabilité, travail excessif, repos insuffisant, interface travail – domicile, multiplication des tâches et fonctions) ;
4. **Niveau de contrôle / autonomie sur le travail** (travail non créatif, imprévisibilité, sous-utilisation des compétences, peu ou pas de pouvoir décisionnel, faible contrôle) ;
5. **Conflits interpersonnels** (soutien insuffisant du supérieur hiérarchique et/ou des collègues, manque de soutien émotionnel) ;
6. **Insécurité de l'emploi** (incertitude quant à l'obtention d'un nouvel emploi, difficulté à trouver un nouvel emploi, incertitude et insécurité de l'emploi, possibilité de licenciement, changements négatifs liés au travail) ;

³²¹ Dernière version datant de 2022. [KOSHA. 직무스트레스요인 측정 지침.](#)

³²² Une version en anglais est disponible dans les documents complémentaires (*supplementary materials*) de l'article suivant : [Kang, S. et al. "Occupational stress and related factors among surgical residents in Korea". *Annals of Surgical Treatment and Research*. Vol. 89\(5\), pp. 268-274. Novembre 2015.](#)

7. **Système organisationnel** (politique organisationnelle injuste, soutien organisationnel insatisfaisant, conflits entre services et départements, disparité dans l'atteinte des objectifs, limitation de la communication, faible développement de carrière, incohérence de statut / position) ;
8. **Manque de récompenses** (attentes irréalisables, salaire insatisfaisant, traitement injuste, manque d'intérêt, ambiguïté quant à l'avenir, interruption des opportunités).

Bien que renseigné individuellement, ce questionnaire est anonyme et conçu pour une **exploitation collective**. Il permet d'évaluer le niveau de stress à l'échelle de l'entreprise ou par départements. Pour l'analyse, les lignes directrices du KOSHA fournissent des **valeurs de référence nationales**, permettant de situer l'organisation par rapport aux standards du pays, tant pour les scores individuels que pour les moyennes collectives.



Aux **États-Unis**, il n'existe pas d'outil d'évaluation des RPS standardisé³²³, mais certaines recommandations ont été formulées par l'OSHA (*Occupational Safety and Health Administration*), l'agence gouvernementale fédérale sur les questions relatives à la SST.

L'agence liste quelques **modèles de questions**³²⁴ à inclure dans une enquête sur la santé mentale au travail et recommande généralement l'utilisation combinée de questions ouvertes et à choix multiples. Les questions portent, entre autres, sur la charge de travail, les relations interpersonnelles conflictuelles ou difficiles (avec les clients, collègues, supérieurs...), l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, le support organisationnel et les ressources, le sentiment d'insécurité de l'emploi, etc.

A noter que l'OSHA a élaboré **une liste de contrôle** spécifique pour les **cadres supérieurs et dirigeants**³²⁵ sur la manière de comprendre et gérer la santé mentale sur le lieu de travail, et une autre adaptée aux **responsables d'équipe** (*supervisors*)³²⁶.

De son côté, le NIOSH (*National Institute for Occupational Safety and Health*), l'Institut national pour la sécurité et la santé au travail, propose notamment :

- **Le questionnaire NIOSH Worker Well-Being Questionnaire** (abrégé en *NIOSH WellBQ*)³²⁷ à soumettre de préférence de manière anonyme, visant une « **évaluation intégrée du bien-être** » des travailleurs dans cinq domaines : i) expérience de travail ; ii) politiques et culture du lieu de travail ; iii) environnement physique et climat de sécurité au travail ; iv) état de santé ; v) foyer, communauté et société (satisfaction de vie, activités et soutien en dehors du travail, etc.).

> Il vise à analyser le bien-être du travailleur au sens large, de manière holistique, sans se focaliser seulement sur le lieu du travail (par exemple, les deux dernières sections du questionnaire « état de santé » et « foyer, communauté et société » ne sont pas centrées sur l'activité de travail). Un document d'accompagnement³²⁸ aide à comprendre et interpréter les résultats.

³²³ [Choi, B., Seo, Y. "Developing a short standard questionnaire for assessing work organization hazards: the Healthy Work Survey \(HWS\)". *Annals of occupational and environmental medicine*. Vol. 35, e7. 27 avril 2023.](#)

³²⁴ [OSHA. *Find Out What Your Workers Need to Support Their Mental Health and Reduce Workplace Stress*.](#)

³²⁵ [OSHA. *Supporting Mental Health in the Workplace. Checklist for Senior Managers*.](#)

³²⁶ [OSHA. *Supporting Mental Health in the Workplace. Checklist for Supervisors*.](#)

³²⁷ Accessible à partir de [cette page](#).

³²⁸ [NIOSH. *NIOSH Worker Well-Being Questionnaire \(WellBQ\)*. 2021.](#)

> Le *NIOSH WellBQ* est assez récent (2021) et n'est pas destiné uniquement aux employeurs et travailleurs, mais est un instrument d'enquête qui peut s'avérer utile pour les chercheurs universitaires, professionnels de la santé au travail et décideurs politiques.

- **D'autres questionnaires**, axés sur les conditions et la satisfaction du travail (***NIOSH Quality of Work Life Questionnaire***³²⁹) ou sur le stress au travail (***NIOSH Generic Job Stress Questionnaire***³³⁰), présentés principalement comme des outils de recherche nationaux plutôt qu'à destination de l'employeur. En effet, s'agissant du *NIOSH Quality of Work Life Questionnaire*, certains chercheurs³³¹ ont indiqué que sa longueur excessive le rend impropre à une utilisation pratique dans les entreprises / organisations.

³²⁹ [NIOSH. Quality of Worklife Questionnaire.](#)

³³⁰ [NIOSH. Organization of Work: Generic Job Stress Questionnaire.](#)

³³¹ [Choi, B., Seo, Y. "Developing a short standard questionnaire for assessing work organization hazards: the Healthy Work Survey \(HWS\)". *Annals of occupational and environmental medicine*. Vol. 35, e7. 27 avril 2023.](#)

Guides et matériels d'information

Ce sous-chapitre propose, par pays, les principales sources d'information (généralement à l'intention des employeurs) sur la santé mentale au travail et plus spécifiquement la prévention des RPS.

En **France**, l'INRS dispose d'un **dossier web spécifique sur les RPS** particulièrement riche³³² : informations générales, principaux facteurs de risque, réglementation applicable, questionnaires, outils d'évaluation des RPS et nombreux guides, brochures, études, affiches...

Parmi ces différentes ressources, on peut souligner :

- La brochure « Risques psychosociaux : Comment agir en prévention ? »³³³, qui décrit notamment les étapes de la démarche de prévention en entreprise ;
- La brochure « Prévention des risques psychosociaux : se faire accompagner par un consultant »³³⁴, qui indique quand et comment faire appel à un consultant externe pour un soutien dans la démarche de prévention des RPS.

L'INRS a également publié **des dossiers web complets sur des thèmes spécifiques**³³⁵ : stress au travail ; agressions et violences externes ; harcèlement sexuel et agissements sexistes ; harcèlement moral et violence interne ; épuisement professionnel ou *burnout* ; suicide ; bien-être au travail.

Par ailleurs, le ministère du Travail propose sur son site une **section dédiée à la prévention des risques psychosociaux (RPS)**³³⁶ qui contient de nombreux liens vers des boîtes à outils, conseils et recommandations, formations en ligne, etc.

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), élabore et publie également **divers matériaux** regroupés sur leur page thématique « Risques psychosociaux »³³⁷ dont certains à destination des employeurs :

- Un guide méthodologique « Mener une démarche de prévention des risques psychosociaux »³³⁸ (2017) ;
- Un kit méthodologique afin de prendre en compte les RPS dans le document unique d'évaluation des risques (2017)³³⁹ ;
- Un guide sur l'auto-diagnostic des risques psychosociaux³⁴⁰ (2017) ;
- Une brochure « Agir pour identifier et prévenir les risques psychosociaux »³⁴¹ (2016) ;

³³² [INRS. Dossier Risques psychosociaux \(RPS\).](#)

³³³ [INRS. Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ?. Brochure. ED 6349. 2022.](#)

³³⁴ [INRS. Prévention des risques psychosociaux. Se faire accompagner par un consultant. Brochure. ED 6479. 2022.](#)

³³⁵ A consulter à partir de [cette page](#).

³³⁶ [Ministère du Travail et des Solidarités. La prévention des risques psychosociaux \(RPS\).](#)

³³⁷ [Anact. Ressources utiles pour vos projets.](#)

³³⁸ [Anact - Aract Normandie, Harmonie mutuelle. Mener une démarche de prévention des RPS. Guide méthodologique. 2017.](#)

³³⁹ [Réseau Anact - Aract. Prendre en compte les RPS dans le Document Unique. 2017.](#)

³⁴⁰ [Anact - Aract Normandie, Harmonie mutuelle. Auto-diagnostic des risques psychosociaux. 2017.](#)

³⁴¹ [Anact - Aract Auvergne. Agir pour identifier et prévenir les risques psychosociaux. Guide pratique à l'usage des directions et des salariés. 2016.](#)

- Un guide « 10 questions sur la prévention des risques psychosociaux »³⁴² (2019), conçu comme un référentiel opérationnel. Parmi les outils proposés, l'agence met en avant la **méthode « situation-problème »**³⁴³, présentée comme un levier permettant de passer du diagnostic à l'action. En pratique, cette démarche invite un groupe de personnes représentant plusieurs fonctions de l'entreprise (salariés, chefs d'équipe, préventeurs, représentants du personnel, RH...) à analyser collectivement le travail réel pour identifier et traiter les causes profondes des tensions ou dysfonctionnements récurrents (non-qualité, retards, débordements, impasses...) et y apporter des propositions d'action.

L'INRS, l'Anact et la Direction générale du travail (DGT) du ministère du Travail ont également travaillé ensemble sur un **guide d'aide à la prévention** de 2015 relatif au **syndrome d'épuisement professionnel** ou *burnout*³⁴⁴.



En **Allemagne**, de nombreuses ressources relatives aux RPS sont disponibles sur le site de la GDA (la stratégie nationale en matière de SST), notamment dans le cadre de son programme **Psyché**. La page dédiée à ce programme³⁴⁵ constitue une **ressource documentaire** de référence. Elle centralise les publications et outils essentiels à la prévention des RPS, issus des instances nationales clés, telles que la DGUV (l'Association des assurances sociales contre les accidents du travail), le BAuA (l'Institut fédéral pour la sécurité et la santé au travail) et le DIN (l'Institut allemand de normalisation).

Sur le site *Psyché*, **ces publications sont classées par facteurs de risques psychosociaux**, en particulier les six typologies de facteurs identifiées par le guide³⁴⁶ GDA précité pour aider les entreprises à évaluer les contraintes psychiques au travail : contenu et tâches, organisation, temps, relations sociales, équipements et environnement de travail. Parmi les documents listés par *Psyché*, il convient de mentionner :

- **La norme DIN EN ISO 10075-1:2017** portant sur les « Principes ergonomiques concernant la charge de travail mentale. Partie 1: Questions et concepts généraux, termes et définitions »³⁴⁷ ;
- **Un guide (2019) de la DGUV** intitulé « Contraintes psychiques au travail - l'étape de l'évaluation des risques. Information technique pour la prévention »³⁴⁸ ;
- **Un guide (2020) de la DGUV** portant sur la « Gestion des employés souffrant de troubles psychiques – Guide pratique à l'intention des cadres dirigeants »³⁴⁹ ;
- **Le « Manuel d'évaluation des risques »** (*Handbuch Gefährdungsbeurteilung*), ouvrage de référence développé par le BAuA, destiné aux professionnels de la santé et de la sécurité au travail et fournissant les informations de base pour la réalisation d'évaluations des risques. En particulier, son chapitre 9³⁵⁰ entièrement consacré à l'analyse des « facteurs psychiques » liés au travail (*Psychische Faktoren*), contient un rappel de la législation applicable en la matière et des indications et recommandations pour la réalisation de cette évaluation.

³⁴² Réseau Anact – Anact. *Guide 10 questions sur la prévention des risques psychosociaux (RPS)*. 2019.

³⁴³ Pour approfondir : Anact. *Analyser le travail avec la méthode « situation-problème »*. 2019.

³⁴⁴ DGT, Anact, INRS. *Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout : mieux comprendre pour mieux agir*. 2015.

³⁴⁵ GDA - *Arbeitsprogramm Psyche*.

³⁴⁶ *Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung Empfehlungen zur Umsetzung in der betrieblichen Praxis*.

³⁴⁷ DIN EN ISO 10075-1:2017: *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung - Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe (ISO 10075-1:2017)*.

³⁴⁸ DGUV. *Psychische Belastung der Schritt der Risikobeurteilung. Fachinformation für die Prävention*. 2019.

³⁴⁹ DGUV. *Umgang mit psychisch beeinträchtigten Beschäftigten – Handlungsleitfaden für Führungskräfte*. 2020.

³⁵⁰ BAuA. *Handbuch Gefährdungsbeurteilung - Teil 2. 9 Psychische Faktoren*.



En **Espagne**, l'INSST (l'Institut national de sécurité et de santé au travail) propose une **section web dédiée spécifiquement aux RPS**³⁵¹ avec de nombreux guides, formations, références à la législation pertinente, outils d'évaluation des risques, entre autres. Parmi eux, outre l'outil **FPSICO** déjà mentionné (cf. *supra*), on y trouve :

- Des « Lignes directrices pour la gestion des risques psychosociaux »³⁵² (2022) destinées aux employeurs ;
- Des « notes techniques de prévention »³⁵³ (NTP) de l'INSST : il s'agit de guides pratiques et documents techniques de prévention non contraignants élaborés par cet institut et visant à diffuser des bonnes pratiques. En matière RPS, il convient de mentionner la « NTP 926 - Facteurs psychosociaux : méthodologie d'évaluation » de 2012 et la « NTP 1123 - Les Technologies de l'information et de la communication (TIC) (II) : facteurs de risques psychosociaux associés aux nouvelles formes d'organisation du travail » de 2018 ;
- Une analyse détaillée de 2010 concernant « l'effet sur la santé des risques psychosociaux au travail : une vue d'ensemble »³⁵⁴.

Une sous-section³⁵⁵ est dédiée à la **violence au travail**, avec des informations sur la législation applicable, des guides et documents, y compris des NTP spécifiques de l'INSST (telles que la « NTP 489 - Violence au travail » et la « NTP 507 - Harcèlement sexuel au travail »).

Enfin, **une publication**³⁵⁶ de 2021 de l'Inspection du travail espagnole **adapte au niveau national le contenu du guide**³⁵⁷ de 2018 (cf. chapitre 2) publié par le réseau européen du CHRIT (Comité des hauts responsables de l'inspection du travail) qui aide les inspections nationales du travail des pays européens à mettre en place des procédures de contrôle efficaces en matière de RPS.

La publication de l'Inspection du travail espagnole rappelle la législation nationale applicable en matière de RPS et les principaux facteurs de risque, les méthodes et outils disponibles pour leur l'évaluation, les mesures de prévention les plus fréquentes, mais aussi une checklist (sous forme de liste de questions, points d'attention, etc.) consacrée à la manière de mener une inspection dans le domaine.

Par la suite, **un guide national**³⁵⁸ plus détaillé sur le thème des **risques psychosociaux**, destiné à l'**Inspection du travail espagnole**, a été élaboré et publié en 2025.



³⁵¹ [INSST. Riesgos Psicosociales.](#)

³⁵² [INSST. Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. 2022.](#)

³⁵³ La liste complète des NTP est disponible ici : [INSST. Notas técnicas de prevención.](#)

³⁵⁴ [INSST. El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo. Una visión general. 2010.](#)

³⁵⁵ [INSST. Violencia en el trabajo.](#)

³⁵⁶ [Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social en riesgos psicosociales. 2021.](#)

³⁵⁷ [Comité des hauts responsables de l'inspection du travail \(CHRIT\). Guide pour l'évaluation des mesures de prévention en matière d'évaluation et de management des risques psychosociaux. 2018.](#)

³⁵⁸ [Ministerio de Trabajo y Economía Social. Dirección del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Guía de actuación inspectora. Factores psicosociales. 2025.](#)

En **Italie**, la **page web**³⁵⁹ de l'INAIL (l'Institut national d'assurance contre les accidents du travail) consacrée au « **risque lié au stress au travail** » (*rischio stress lavoro-correlato*, cf. chapitre 3) regroupe les principaux documents de prévention sur le sujet.

Au-delà du rappel de la réglementation applicable, cette page centralise l'ensemble de l'outillage méthodologique nécessaire à l'évaluation.

Elle donne accès aux **outils d'évaluation des RPS** de l'INAIL, y compris dans leurs déclinaisons spécifiques (secteur sanitaire, télétravail), ainsi qu'à la plateforme d'évaluation et ses tutoriels. L'espace documentaire est complété par des ressources externes (notamment de l'EU-OSHA) et des projets de recherche nationaux sur le stress lié au travail.



En **Belgique** le **site du BeSWIC** (le Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail) contient une section très riche dédiée aux RPS³⁶⁰, avec des sous-sections centrées sur certains facteurs de risque ou sujets spécifiques, tels que la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, le stress, le *burnout*...

Il propose un rappel de la réglementation applicable, des bonnes pratiques, des outils d'évaluation (cf. *supra*), documentations externes, matériels de sensibilisation, campagnes...

En parallèle, le **site du SPF Emploi** centralise l'ensemble de la documentation relative aux risques psychosociaux dans une section dédiée³⁶¹. Cette base de connaissances détaille le cadre législatif, les rôles et statut des acteurs de la prévention ainsi que les procédures d'intervention psychosociale en entreprise (cf. chapitre 3). Elle offre aux employeurs un accès direct aux manuels et publications de référence, dont notamment :

- Un « **guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail** »³⁶² de 2020 très détaillé, qui explique les facteurs de risque et accompagne les employeurs dans le respect de leurs obligations réglementaires. Il structure la démarche de prévention en 5 étapes opérationnelles : la phase exploratoire, l'analyse des risques, l'élaboration du plan d'action, son déploiement et son évaluation. Le guide fournit le mode opératoire pour chacune de ces séquences ;
- Un **guide spécifique pour les PME** (2015)³⁶³, pour les aider à mettre en œuvre la législation sur les risques psychosociaux, notamment suite à la réforme de 2014 (cf. chapitre 3). Ce document est conçu comme un outil opérationnel pour initier les PME à une meilleure gestion de ces risques.

> Il part de situations concrètes comme le stress, les conflits ou le mal-être au travail et indique, pour chaque situation, les signaux d'alerte à identifier et une série de mesures concrètes à mettre en place. Parmi les leviers d'action recommandés, on retrouve la nécessité d'instaurer un dialogue fréquent avec les travailleurs, de reconnaître et apprécier la qualité du travail des salariés, les impliquer dans toute prise de décision pouvant les affecter, d'augmenter leur degré d'autonomie dans leurs tâches et l'organisation du travail, etc. Une section est également dédiée au rôle du « **bon manager** », offrant des conseils pratiques pour accompagner les cadres et dirigeants dans leurs missions quotidiennes de prévention.



³⁵⁹ [INAIL. *Rischio stress lavoro-correlato*.](#)

³⁶⁰ [BeSWIC - Centre de connaissance belge sur le bien-être au travail. *Risques psychosociaux \(RPS\)*.](#)

³⁶¹ [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. *Risques psychosociaux au travail*.](#)

³⁶² [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. *Guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail*. 2020.](#)

³⁶³ [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. *Premiers conseils pour plus de bien-être psychosocial dans les PME*. 2015.](#)

Au **Danemark**, le site de l'Autorité danoise pour l'environnement du travail consacre **une section à la santé mentale au travail**³⁶⁴, approfondissant en particulier « **l'environnement psychosocial de travail** » (cf. chapitre 3). Elle contient de nombreuses **ressources et informations** : rappel des obligations légales, explication des principaux facteurs de risque, brochures et recommandations sur comment assurer et améliorer la prévention des RPS...

L'Autorité danoise met à disposition des **guides-questionnaires thématiques**³⁶⁵, alignés sur les facteurs de risque définis par le « Décret exécutif sur l'environnement psychosocial de travail » (cf. chapitre 3). Ces outils couvrent notamment la charge de travail et les contraintes de temps élevées, les exigences peu claires, conflictuelles ou émotionnelles, ainsi que les comportements offensants (y compris le harcèlement moral ou sexuel et la violence).

Contrairement à une enquête réalisée auprès des salariés, ces questionnaires s'adressent à la direction, aux ressources humaines et aux préventeurs en entreprise pour détecter les **premiers signes d'apparition de risques psychosociaux** avant qu'ils ne dégénèrent et deviennent plus graves. Ces questionnaires s'appuient sur les **questions utilisées** par l'Autorité danoise pour l'environnement de travail **lors de ses inspections** dans des entreprises confrontées à des problèmes d'environnement psychosocial de travail. L'objectif est double : permettre à l'entreprise d'auto-diagnostiquer précocement les dysfonctionnements et de vérifier l'adéquation des mesures de prévention mises en place.

L'Autorité danoise propose également des **matériels et ressources de prévention spécifiques** contre le stress³⁶⁶, les exigences émotionnelles élevées dans le travail en contact avec des personnes³⁶⁷ et la violence, harcèlement moral et sexuel³⁶⁸.

En outre, **le NFA** (le Centre national de recherche sur l'environnement de travail) consacre une section de son site à l'environnement psychosocial de travail³⁶⁹. Parmi les ressources clés figure l'outil *Job & Sind*³⁷⁰ « Travail et état d'esprit », dédié à la **gestion de la souffrance psychologique**.

Partant du principe que toute détresse, qu'elle soit d'origine professionnelle ou privée, impacte le fonctionnement de l'entreprise, cet outil propose 16 recommandations structurées autour de quatre axes :

- Instaurer une culture inclusive et ouverte sur la santé mentale ;
- Soutenir l'encadrement dans son rôle de prévention et gestion de la détresse psychologique ;
- Repérer les signaux de détresse psychologique et réagir de manière adaptée ;
- Accompagner concrètement les collaborateurs en difficulté et/ou souffrant de troubles mentaux.



³⁶⁴ [Arbejdstilsynet. Hvad betyder psykisk arbejdsmiljø for os på arbejde?.](#)

³⁶⁵ [Arbejdstilsynet. Spørgeguides om psykisk arbejdsmiljø.](#)

³⁶⁶ [Arbejdstilsynet. Forebyg stress.](#)

³⁶⁷ [Arbejdstilsynet. Forebyg problemer med høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker.](#)

³⁶⁸ [Arbejdstilsynet. Forebyg mobning, seksuel chikane og andre krænkelser på arbejdspladsen.](#)

³⁶⁹ [NFA. Psykisk arbejdsmiljø.](#)

³⁷⁰ [NFA. Job & Sind.](#)

En **Suède**, l'Autorité suédoise de l'environnement de travail (*Arbetsmiljöverket*) offre sur son site une large gamme de **ressources sur l'« environnement organisationnel et social du travail »**³⁷¹. Elles sont structurées pour refléter le cadre réglementaire et proposent des sections spécifiques pour chacun des trois facteurs de risque majeurs ciblés par la législation (**charge et temps de travail excessifs et actes offensants**). En outre, une rubrique spécifique est dédiée aux **violences et menaces** au travail³⁷² qui font l'objet d'un autre texte législatif de référence (cf. chapitre 3).

Parallèlement, l'Autorité suédoise pour l'expertise en matière d'environnement de travail (*Myndigheten för arbetsmiljökunskap*), relevant du ministère du Travail et de l'Emploi, a publié deux documents intéressants concernant la santé mentale :

- **Les « lignes directrices pour la santé mentale sur le lieu de travail »**³⁷³, destinées aux services de santé au travail (*företagshälsan*) et aux employeurs, qui présentent :
 - Un aperçu des questionnaires d'enquête et d'analyse permettant de cartographier l'environnement organisationnel et social de travail ;
 - Les méthodologies de dialogue au niveau du groupe ou individuel ;
 - Les **facteurs de risques pour la santé mentale au travail** ;
 - Les principaux signaux d'un mauvais environnement organisationnel et social ;
 - Un **ensemble structuré de mesures de prévention et d'adaptation** qui peuvent être prises.
- **Une méthodologie d'analyse économique de santé au travail**³⁷⁴, grâce auquel l'employeur peut **calculer les coûts** de la maladie mentale liée au travail et **la rentabilité d'investir** dans des mesures préventives. Celle-ci illustre comment, en fonction des besoins et des caractéristiques de l'entreprise, la santé mentale peut affecter sa productivité. En particulier, son chapitre 4 présente le **modèle de calcul et les variables à considérer** pour estimer les conséquences économiques des problèmes de santé mentale au travail.



Au **Canada**, la « **Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail** »³⁷⁵ constitue une référence en matière de prévention des RPS. Publié en 2013, ce référentiel a été élaboré conjointement par l'Association canadienne de normalisation (CSA Group) et le Bureau de normalisation du Québec, sous l'impulsion de la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC)³⁷⁶. Selon la CSMC, elle serait **la première norme au monde** à promouvoir « la santé mentale des employés et la prévention des préjudices psychologiques susceptibles d'être causés par des facteurs liés au travail »³⁷⁷.

Bien que d'**application volontaire**, elle est largement utilisée au Canada, mais aussi dans d'autres pays et fréquemment citée dans les travaux de recherches sur la prévention des RPS, devenant un **référentiel internationalement reconnu** pour la promotion de la santé mentale au travail.

³⁷¹ [Arbetsmiljöverket. Organisatorisk och social arbetsmiljö.](#)

³⁷² [Arbetsmiljöverket. Våld och hot om våld.](#)

³⁷³ [Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Riktlinjer för psykisk hälsa på arbetsplatsen. 2024.](#)

³⁷⁴ [Myndigheten för arbetsmiljökunskap. Arbetshälsoekonomiskt analysverktyg. Ett komplement till Riktlinjer för psykisk ohälsa på arbetsplatsen. 2019.](#)

³⁷⁵ [CAN/CSA-Z1003-13/BNQ 9700-803/2013 \(C2022\). Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail. 2013.](#)

³⁷⁶ [La Commission de la santé mentale du Canada \(CSMC\)](#) est une société nationale à but non-lucratif (et un organisme de bienfaisance enregistré), créée en 2007 et principalement financée par des fonds publics, qui assure la conception et la diffusion de programmes et d'outils novateurs afin de promouvoir la santé mentale et le bien-être au Canada.

³⁷⁷ [CSMC. Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.](#)

Le texte identifie **13 facteurs** qui impactent la santé et la sécurité psychologiques au travail, qu'il est possible de regrouper en quatre piliers :

- **Le cadre organisationnel** : culture d'entreprise, clarté du leadership et des attentes, engagement, participation et influence dans les décisions ;
- **Les relations et le soutien** : soutien psychologique et social (direction/collègues), politesse et respect, reconnaissance et récompenses ;
- **Les conditions d'exercice** : gestion de la charge de travail, exigences psychologiques du poste, équilibre vie professionnelle-vie privée, environnement physique et sécurité psychologique ;
- **Le développement professionnel** : opportunités de croissance et de perfectionnement.

La norme propose ensuite un cadre volontaire qui aide l'entreprise à créer un milieu de travail psychologiquement sain et sécuritaire, à évaluer, maîtriser et réduire les risques psychosociaux, à mettre en place et adopter des structures, pratiques et une culture d'entreprise favorisant la santé et la sécurité psychologiques au travail. De nombreuses ressources accompagnent la norme pour assurer son implémentation correcte, dont un **manuel détaillé**³⁷⁸ et une foire aux questions (FAQ)³⁷⁹.

Enfin, le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) a développé une **trousse à outils**³⁸⁰ fournissant des conseils pratiques de mise en œuvre des éléments-clés de la norme, ainsi que divers supports de communication (vidéos, affiches, etc.).



Au **Japon**, le site web du ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales rassemble³⁸¹ les principales ressources en matière de santé mentale au travail : textes législatifs de référence, manuels pour les employeurs et les médecins du travail, dépliants, affiches...

Il contient également une **page web**³⁸² détaillée sur la prévention de toutes les **formes de harcèlement interdites** par la loi (*power harassment*, harcèlement sexuel et lié à la maternité, *costumer harassment*, cf. chapitre 3).

En ce qui concerne le **Stress Check Test** (obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés), un **site officiel spécifique**³⁸³ regorge d'informations, notamment sur la manière de réaliser le **Stress Check Test**.



³⁷⁸ [CSA Group. SPE Z1003 IMPLEMENTATION HANDBOOK. Assembling the Pieces: An Implementation Guide to the National Standard for Psychological Health and Safety in the Workplace. 2014.](#)

³⁷⁹ [Foire aux questions. Santé et sécurité psychologiques en milieu de travail – Prévention, promotion et lignes directrices pour une mise en œuvre par étapes \(Norme nationale du Canada\).](#)

³⁸⁰ [CCHST. Une étape à la fois - Trousse d'outils. Conseils pratiques pour la mise en œuvre de la Norme nationale pour la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.](#)

³⁸¹ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策.](#)

³⁸² [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). 職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産等、育児・介護休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）](#)

³⁸³ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). 厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム ダウンロードサイト](#)

En **Corée du Sud**, le KOSHA a récemment publié **deux guides techniques** destinés à aider les entreprises / organisations à prévenir les problèmes de santé liés au **stress au travail**, conformément au cadre légal de la loi sur la SST et du Règlement relatif aux normes de SST (cf. chapitre 3).

Le **premier**³⁸⁴ constitue un **référentiel technique à portée générale** qui définit les principaux facteurs de stress professionnel et leurs effets sur la santé, et propose une procédure structurée pour l'évaluation, la gestion et le suivi de ces facteurs, ainsi que la planification des mesures correctives appropriées. Conformément aux indications du KOSHA, le guide propose le questionnaire KOSS comme méthode d'évaluation du stress au travail (cf. *supra*).

Le **deuxième**³⁸⁵ complète le référentiel général en **déclinant les facteurs de stress au travail et les mesures de prévention par secteurs d'activité et par métiers**. Par exemple, pour les infirmiers, les mesures de prévention suivantes sont proposées :

- Établir un emploi de travail optimisé afin de réduire la fatigue physique liée au travail en rotation ;
- Mettre en place un programme de soutien psychologique ;
- Former le personnel à des techniques efficaces de gestion des conflits et à la communication dans des situations tendues avec les patients et leurs proches ;
- Fournir des espaces afin de permettre aux employés de se reposer suffisamment pendant leur travail ;
- Mettre en place un système de mentorat, permettant aux employés expérimentés de conseiller et guider leurs collègues plus jeunes.

Après une loi de 2019 ayant introduit une interdiction explicite du **harcèlement moral** sur le lieu de travail (cf. chapitre 3), le ministère de l'Emploi et du Travail et le KOSHA ont publié en 2020 un « **manuel de prévention** des atteintes à la santé causées par le harcèlement au travail »³⁸⁶. Celui-ci est destiné principalement aux employeurs et couvre différentes formes de harcèlement (y compris sexuel). En plus de rappeler les définitions juridiques, les références législatives, les obligations et la jurisprudence en la matière, il propose des exemples de mesures de prévention ainsi que des procédures internes de signalement, d'enquête et de protection des victimes. Il comprend également, en annexe, **un questionnaire à soumettre aux travailleurs** pour détecter les signes de situations de harcèlement et pour évaluer le climat de travail au sein de l'entreprise.



Aux **États-Unis**, la **page web** dédiée au stress au travail³⁸⁷ de l'OSHA contient de nombreux guides, documents de référence, conseils et recommandations pour les employeurs, mais aussi des liens vers des formations, dont celles proposées par le *National Council for Mental Wellbeing*³⁸⁸. Son programme *Mental Health First Aid at Work*³⁸⁹ (« **premiers secours en santé mentale au travail** ») regroupe une série de formations pour les travailleurs et les encadrants afin de les aider à identifier les premiers signes de troubles psychiques et y répondre.

³⁸⁴ [KOSHA. GUIDE E-G-2-2025. 직무스트레스로 인한 건강장해 예방 기술지원규정. 2025.](#)

³⁸⁵ [KOSHA. GUIDE E-G-5-2025. 직무스트레스로 인한 건강장해 예방을 위한 업종별·직종별 기술지원규정. 2025.](#)

³⁸⁶ [Ministry of Employment Labor \(MOEL\), KOSHA. 직장 내 괴롭힘으로 인한 건강장해 예방 매뉴얼. 2020.](#)

³⁸⁷ [OSHA. Workplace Stress.](#)

³⁸⁸ [National Council for Mental Wellbeing](#), une organisation faîtière américaine pour la promotion et l'amélioration des services de santé mentale et de traitement des addictions.

³⁸⁹ [Mental Health First Aid. When Your People Thrive, Your Business Follows.](#)

Le NIOSH propose également différents **documents sur le stress au travail**³⁹⁰ notamment des guides structurés et approfondis. **Une publication**³⁹¹ de 1999 analyse les causes du stress au travail, dresse un aperçu des connaissances sur le sujet et les mesures de prévention possibles.

L'Institut, en 2024, a publié **un article**³⁹² qui examine plus en détail le lien entre les risques psychosociaux et les effets néfastes, y compris sur la santé. Il **identifie six actions sociétales** majeures à mettre en œuvre pour faire face au problème :

- Sensibiliser davantage à ce problème crucial par le biais de **campagnes publiques** ;
- **Accroître la recherche** étiologique, interventionnelle et de mise en œuvre ;
- Initier ou renforcer les efforts de surveillance (pour mieux saisir l'incidence, la prévalence, les effets néfastes des risques psychosociaux) ;
- **Accroître la traduction des résultats de la recherche en orientations** pour les employeurs et les travailleurs ;
- Accroître le nombre et la **diversité des professionnels qualifiés** pour prévenir et traiter les risques psychosociaux ;
- **Élaborer une norme réglementaire ou consensuelle nationale** pour prévenir et contrôler les **risques psychosociaux** liés au travail. À noter qu'il n'existe pas de norme réglementaire fédérale ou méthodologie standardisée pour les entreprises sur les RPS aux États-Unis contrairement à d'autres pays.

Le site de **l'U.S. Surgeon General** (l'administrateur de la santé publique des États-Unis, chef opérationnel des services de santé publique et principal porte-parole du gouvernement sur ces aspects) contient également des documents sur la santé mentale et le bien-être au travail³⁹³.

A été notamment publié en 2022 **The Surgeon General's Framework for Workplace Mental Health and Well-Being**³⁹⁴ (« Le cadre du *Surgeon General* pour la santé mentale et le bien-être en milieu de travail »). Ce document vise à sensibiliser les employeurs à l'importance de **créer des environnements de travail favorables à la santé mentale** en mettant en évidence les principes fondamentaux et les meilleures pratiques. Le document souligne :

- Le rôle clé des dirigeants dans la création d'un environnement positif et la mise en œuvre de politiques à cet égard ;
- L'importance de donner accès aux ressources, aux documents et à la formation aux travailleurs, en particulier à ceux qui sont en situation de stress ou souffrent d'autres troubles psychiques ;
- L'importance d'évaluer régulièrement les activités, les mesures et les initiatives prises en matière de prévention et de soutien, afin d'identifier les lacunes et d'adapter les ressources et les actions aux besoins des travailleurs et aux nouvelles connaissances en la matière.

Parmi les mesures et recommandations, il indique que l'employeur doit rémunérer le travailleur avec un **salaires adéquat et décent**, en soulignant que le **stress financier et la précarité** ont un impact important sur la santé mentale de celui-ci.

³⁹⁰ [NIOSH. About Stress at Work.](#)

³⁹¹ [NIOSH. STRESS...At Work. 1999.](#)

³⁹² [NIOSH Science Blog. An Urgent Call to Address Work-related Psychosocial Hazards and Improve Worker Well-being. Summary. 10 avril 2024.](#)

³⁹³ [U.S. Department of Health & Human Services. Office of the Surgeon General. Workplace Mental Health & Well-Being.](#)

³⁹⁴ [Office of the U.S. Surgeon General. The U.S. Surgeon General's Framework for Workplace Mental Health & Well-Being. 2022.](#)



En **Australie**, le site de **Safe Work Australia** (agence publique fédérale pour la SST) contient deux rubriques : l'une consacrée aux risques psychosociaux³⁹⁵ et l'autre à la santé mentale (en référence au travail)³⁹⁶. Il regroupe de nombreuses **informations de prévention et d'orientation, classées par facteur psychosocial de référence** (manque de clarté sur les rôles, manque de reconnaissance adéquate au travail, conflits au travail, harcèlement sexuel ou moral, etc.).

Sur le volet spécifique des violences et du harcèlement, l'organisme met à disposition des outils différenciés selon le public visé. Les employeurs disposent d'un guide³⁹⁷ pour structurer la prévention des agressions en milieu professionnel. En complément, une fiche d'information³⁹⁸ s'adresse spécifiquement aux travailleurs, leur fournissant des conseils opérationnels face à ces risques.

L'évolution des modes de travail a favorisé l'émergence de nouvelles formes de **violence numérique**, allant des agressions verbales en ligne jusqu'au cyberharcèlement caractérisé. Pour répondre à cet enjeu, l'Australie a institué la **eSafety Commissioner**, une autorité indépendante de régulation de la sécurité numérique. Pionnière au niveau mondial³⁹⁹, elle a pour mandat de prévenir les risques en ligne et de sécuriser les espaces numériques pour l'ensemble des citoyens.

Bien que son périmètre soit généraliste, elle a développé un corpus de **recommandations** spécifiquement adaptées **aux risques numériques en milieu professionnel**.

Le site de l'autorité consacre une **section spécifique aux employeurs**⁴⁰⁰, offrant un cadre opérationnel pour la prévention et la gestion des abus en ligne, qu'ils soient d'origine interne ou externe (clients, fournisseurs, etc.).

Tout en rappelant **l'obligation légale d'évaluer, prévenir et réduire les risques psychosociaux** (cf. chapitre 3), l'autorité dispense plusieurs informations sur cette forme de violence. L'objectif est d'aider les entreprises à comprendre les mécanismes de l'abus numérique en milieu professionnel, à identifier les profils des travailleurs les plus exposés et à agir efficacement pour prévenir et traiter les incidents.

Notamment, la **eSafety** met à disposition des entreprises **une liste de contrôle**⁴⁰¹ visant à sécuriser les environnements de travail en ligne. Ce référentiel s'articule autour de trois piliers : la sécurité technologique, le développement des compétences et la gestion des procédures d'abus, chacun faisant l'objet de recommandations spécifiques :

- **Prévention technique et protection des données** : privilégier des logiciels capables de filtrer les contenus abusifs et garantir la confidentialité des salariés (consentement requis pour la publication de photos ou de noms). Il est également crucial d'assurer un cloisonnement strict entre la sphère privée et professionnelle, en proscrivant l'usage d'outils personnels (téléphone, réseaux sociaux) pour les relations clients ;

³⁹⁵ [Safe Work Australia. Psychosocial hazards.](#)

³⁹⁶ [Safe Work Australia. Mental health.](#)

³⁹⁷ [Safe Work Australia. Preventing workplace violence and aggression. National guidance material. 2021.](#)

³⁹⁸ [Safe Work Australia. Workplace violence and aggression – advice for workers. 2021.](#)

³⁹⁹ [eSafety Commissioner. What we do.](#)

⁴⁰⁰ [eSafety Commissioner. Online abuse in the workplace – employer information.](#)

⁴⁰¹ [eSafety Commissioner. Checklist to create a safer online workplace.](#)

- **Gouvernance et signalement** : constituer une équipe de « sécurité numérique » pluridisciplinaire (Direction, RH, IT) et déployer des canaux de signalement internes accessibles, incluant des options confidentielles ou anonymes ;
- **Formation et réaction** : instaurer une culture de « tolérance zéro » *via* des formations à l'inclusion. En cas d'incident, l'entreprise doit pouvoir prendre des mesures immédiates de protection (restriction des interactions numériques durant l'enquête) et accompagner la victime vers un signalement externe (eSafety, police) si la résolution interne échoue.

Le site de eSafety met en effet à disposition **une plateforme permettant de signaler**⁴⁰² **tout cas d'abus** en ligne, y compris ceux liés au travail. Les entreprises peuvent également demander des **formations gratuites**⁴⁰³ **pour leurs employés**, dispensées par l'équipe d'experts en éducation et formation de la Commission eSafety. Enfin, le site donne une série d'informations et recommandations de prévention **destinées directement aux travailleurs**⁴⁰⁴.

⁴⁰² [eSafety Commissionner. Report online harm.](#)

⁴⁰³ [eSafety Commissionner. Presentations for businesses.](#)

⁴⁰⁴ [eSafety Commissionner. Online abuse in the workplace – worker information.](#)

Campagnes, initiatives et réseaux nationaux

Ces dernières années, dans plusieurs des pays analysés, **des campagnes** ont été lancées pour sensibiliser à l'importance du bien-être mental au travail et à la prévention des troubles psychiques liés au travail.

Souvent en complément de celles-ci, des **réseaux nationaux** ont été constitués afin de rassembler différents acteurs (instituts de recherche SST, assureurs AT/MP, ministères, universités, organisations syndicales et patronales, etc.) en vue de renforcer la coopération sur la prévention des RPS, la promotion de la santé mentale au travail et de **favoriser le partage de recommandations, outils et bonnes pratiques** dans ce domaine.

Dans leur continuité, des **plateformes numériques dédiées** ont été mises en place pour centraliser et diffuser aux acteurs (entreprises, salariés, préventeurs...) les connaissances en santé mentale au travail.



En **France**, l'INRS a réalisé en 2016⁴⁰⁵ une campagne de sensibilisation « **Stress, harcèlement, agression, burnout. Risques psychosociaux, en parler pour en sortir** » avec trois objectifs principaux : inciter les salariés à parler des RPS, interpeller les managers et les salariés sur ce risque et donner aux dirigeants (chefs d'entreprises, encadrement intermédiaire, directions des ressources humaines) les moyens d'agir.

À cette fin, l'INRS a élaboré divers supports de communication (affiches, brochures), selon ces trois axes d'intervention :

- **Libérer la parole et informer** : deux affiches génériques⁴⁰⁶ « En parler pour en sortir » et un dépliant⁴⁰⁷ pédagogique en direction des salariés pour identifier les signaux d'alerte et les interlocuteurs compétents (managers, représentants du personnel, médecine du travail) ;
- **Déconstruire les stéréotypes** avec une série de sept affiches⁴⁰⁸ « Dépassons les idées reçues » s'attaquant aux lieux communs (ex. : « un peu de stress, c'est motivant », « le stress, ça fait partie du métier ») pour modifier la perception des risques psychosociaux et lever les freins culturels à la prévention ;
- **Outils de l'encadrement** : le volet opérationnel s'appuie sur la brochure « 9 solutions pour agir au quotidien »⁴⁰⁹ et des webinaires dédiés aux managers, offrant des leviers concrets pour la gestion des risques.

Plus récemment, la **santé mentale a été désignée « Grande Cause nationale »** pour l'année 2025⁴¹⁰, reconduite pour l'année 2026⁴¹¹. Une « Grande Cause Nationale » (GCN) est un label officiel décerné chaque année par le gouvernement à un organisme à but non lucratif ou un collectif d'associations. Il leur permet, tout au long de l'année, d'**organiser des campagnes** publiques sur

⁴⁰⁵ Plus de détails dans le Rapport annuel d'activités de l'INRS de 2016. [Faits et chiffres 2016. Brochure ED 4479. 2017.](#)

⁴⁰⁶ [Affiche AA 785](#) et [Affiche AA 786](#)

⁴⁰⁷ [INRS. Stress, harcèlement, agression, burnout...Risques psychosociaux. En parler pour en sortir. Dépliant ED 6251. 2016.](#)

⁴⁰⁸ Affiches AA 787, AA 788, AA 789, AA 790, AA 791, AA 792, AA 793. Téléchargeables à partir de [cette page](#).

⁴⁰⁹ [INRS. Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien. Brochure ED 6250. 2016.](#)

⁴¹⁰ [Gouvernement français. La santé mentale. Grande cause nationale en 2025.](#)

⁴¹¹ [Gouvernement français. La santé mentale. Grande cause nationale 2026.](#)

le thème retenu et diffuser gratuitement des messages sur les chaînes publiques de radio et de télévision ainsi que dans l'espace public. Pour 2025, le « **Collectif Santé Mentale** »⁴¹² réunissant 22 acteurs majeurs de la santé mentale en France (représentant plus de 3 400 organisations) est le lauréat de l'appel à projets⁴¹³ lancé à cet effet.

Sous le slogan « **Parlons santé mentale !** », le gouvernement a identifié quatre objectifs clés :

1. La déstigmatisation par le changement de regard sur les troubles psychiques et les troubles mentaux ;
2. Le développement de la prévention et du repérage précoce ;
3. L'amélioration de l'accès aux soins partout sur le territoire français ;
4. L'accompagnement des personnes concernées dans toutes les dimensions de leur vie quotidienne.

Un [site internet dédié](#)⁴¹⁴, centralise l'ensemble des ressources, services d'aide et initiatives territoriales. Accessible à tous, y compris aux acteurs de l'entreprise, cette plateforme vise à simplifier l'accès aux dispositifs de soutien et fait l'objet d'une actualisation continue par les parties prenantes.

Bien que la Grande Cause Nationale 2025 couvre la santé mentale dans son ensemble, elle intègre un volet spécifique **dédié au monde professionnel**. À ce titre, [un consortium institutionnel](#) (ministère du Travail, INRS, Assurance Maladie - Risques professionnels, Anact) a déployé une **boîte à outils numérique**⁴¹⁵ destinée principalement aux employeurs, managers et RH. Elle recense les obligations légales de l'employeur en matière de santé mentale et les principaux leviers opérationnels pour la prévention et la gestion des RPS (méthodes et outils d'évaluation, formations, publications et guides pratiques, aides financières existantes, etc.). L'objectif est d'équiper l'encadrement pour agir concrètement au quotidien et favoriser la sensibilisation des équipes.

Parallèlement, un mécanisme de **labellisation a été ouvert à toutes les structures** (y compris les entreprises et les administrations) initiant des projets en lien avec les objectifs de la GCN 2025. L'obtention de ce label officiel confère une double plus-value :

- une reconnaissance et une valorisation des actions auprès du public et des partenaires ;
- le droit d'usage de l'identité visuelle et l'accès aux kits de communication dédiés.

Les conditions d'éligibilité sont consultables en ligne⁴¹⁶.

Enfin, l'Anact organise annuellement une « **Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail** » (QVCT)⁴¹⁷. Cette initiative nationale mobilise les entreprises, institutions et partenaires sociaux autour des enjeux de la QVCT qui, sans se substituer à la prévention RPS, lui est complémentaire (cf. chapitre 3). L'édition 2025⁴¹⁸, axée sur le thème « Parler du travail, c'est productif ! », s'est inscrite en résonance avec la Grande Cause Nationale. À cette occasion, l'agence a proposé des contenus spécifiques (webinaires⁴¹⁹) traitant de l'articulation entre santé mentale et prévention des RPS en entreprise.



⁴¹² [Collectif Santé Mentale. Grande Cause Nationale.](#)

⁴¹³ [Gouvernement français. Parlons santé mentale ! Le Gouvernement soutient la campagne du Collectif Santé Mentale. 23 juillet 2025.](#)

⁴¹⁴ [Gouvernement français. Parlons santé mentale !](#)

⁴¹⁵ [Ministère du Travail et des Solidarités. Santé mentale et travail. Boîte à outils.](#)

⁴¹⁶ [Gouvernement français. Parlons santé mentale ! Labellisation.](#)

⁴¹⁷ [Anact. Semaine pour la qualité de vie et des conditions de travail. 2026.](#)

⁴¹⁸ [Anact. Revivez les temps forts de la Semaine QVCT 2025. 2025.](#)

⁴¹⁹ [Anact. Replay Santé mentale et travail : des clés pour prévenir les risques psychosociaux.](#)

En **Belgique**, diverses **campagnes d'information et de sensibilisation** ont été menées par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi).

Celle de 2012, à destination du grand public, visait à sensibiliser sur **l'impact des risques psychosociaux sur la vie privée** via un spot publicitaire : « Ce que vous vivez au travail se ressent aussi ailleurs »⁴²⁰.

L'année suivante, une campagne a ciblé plus spécifiquement les employeurs, la **ligne hiérarchique**, les responsables des ressources humaines et les représentants des travailleurs. Pour l'occasion, un site web spécifique « **Se sentir bien au travail** », leur est dédié⁴²¹ contenant de nombreuses ressources mises à jour encore actuellement.

Outre un spot radio⁴²² sur le *burnout* et des sessions de sensibilisation pour les membres du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT, cf. chapitre 3), des projets de recherche sur l'évaluation et la prévention des RPS en entreprises ont été menés durant cette campagne.

Plus récemment, une **campagne fédérale de 2021** dédiée au « **bien-être mental au travail** »⁴²³ a marqué une nouvelle étape dans la structuration des actions publiques dans ce domaine. Parmi les initiatives mises en œuvre figure la création du « **Réseau fédéral pour la santé mentale @ travail** »⁴²⁴.

Cette structure fédère l'ensemble des acteurs publics⁴²⁵ compétents en matière de santé mentale autour d'un parcours complet, incluant la prévention des risques, la détection des troubles et la réintégration professionnelle. Les missions de ses membres portent sur quatre points principaux :

- **Veille et partage** : mutualiser les résultats d'études et les données probantes sur les RPS ;
- **Coordination opérationnelle** : concerter les initiatives en amont (lancement de projet, communication, entre autres) pour garantir la cohérence de l'action publique ;
- **Conseil stratégique** : émettre des recommandations y compris à destination du pouvoir politique ;
- **Information** : alimenter la plateforme de référence « **Je me sens bien au travail** »⁴²⁶, issue de la campagne de 2021.

Structurée en deux volets dédiés (employeurs / travailleurs), cette plateforme couvre l'ensemble du cycle de gestion des risques psychosociaux. À ce titre, le volet « **Employeurs** » propose de nombreux conseils pratiques et ressources en matière de prévention, d'identification des signaux précurseurs des RPS et de maintien dans l'emploi (aménagement des conditions de travail, prévention de la rechute) pour aider les salariés souffrant ou se rétablissant de troubles psychiques.

⁴²⁰ [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. « Ce que vous vivez au travail se ressent aussi ailleurs ». Youtube.](#)

⁴²¹ [Se sentir bien au travail.](#)

⁴²² [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. « Les signaux ne sont jamais aussi clairs ». Youtube.](#)

⁴²³ [BeSWIC. Campagne fédérale pour le bien-être mental au travail \(SPF Emploi/SPF Sécurité Sociale – Belgique – 2021\).](#)

⁴²⁴ [Je me sens bien au travail. Réseau fédéral pour la santé mentale @ travail.](#)

⁴²⁵ Il s'agit notamment de : SPF Sécurité Sociale (Sécu), SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (Emploi), Institut National d'Assurance Maladie Invalidité (INAMI), Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS), SPF Santé publique, Sécurité de la chaîne alimentaire et Environnement (Santé publique), Conseil supérieur de santé (CSS), Institut National d'Assurances Sociales pour Travailleurs Indépendants (INASTI), SPF Stratégie et Appui (BOSA). Plus d'informations, se rendre sur [cette page](#).

⁴²⁶ [Je me sens bien au travail.](#)

De la même manière, dans le volet « **Travailleurs** », de nombreux supports et informations portant sur ces mêmes thématiques sont directement destinés à ce public.

La campagne a mobilisé également d'autres vecteurs de communication :

- Un podcast « la pause où on cause »⁴²⁷ ;
- Une présence active à la radio, sur les réseaux sociaux et sur d'autres sites institutionnels ;
- La création d'une « Journée nationale de la satisfaction au travail »⁴²⁸ (8 juin) avec différentes initiatives organisées annuellement.

En occasion de la première célébration de cette journée (2022), le gouvernement a présenté des résultats⁴²⁹ assez prometteurs de la campagne de 2021. Les sondages témoignent d'une plus grande prise de conscience du ressenti au travail, des symptômes et des comportements à éviter pour prévenir le stress et le *burnout*.



Au Danemark, un vaste partenariat *Sammen om Mental Sundhed*⁴³⁰ (« Ensemble pour la santé mentale ») a été créé sous l'impulsion des ministères de la Santé et de l'Intérieur, rassemblant une **soixantaine de parties prenantes**, notamment d'acteurs publics et privés (partenaires sociaux, associations, instituts de recherche et universités, institutions de protection sociale...⁴³¹).

Ce partenariat a pour but spécifique de renforcer la **santé mentale au travail**, réduire les troubles psychiques et faciliter le retour au travail après un arrêt maladie dû à des problèmes de santé mentale.

Une plateforme en ligne dédiée partage de nombreuses **ressources et connaissances des membres du partenariat sur ces sujets**, sous la forme d'une « **boîte à outils** »⁴³² de plus de 200 matériels gratuits (guides, documents, checklists, formations, articles...) principalement destinés aux employeurs et acteurs de la prévention en entreprise.



En Espagne, l'INSST a réalisé en 2023 **une campagne de sensibilisation sur le droit à la déconnexion** intitulée « Appuyer sur OFF pour être ON » (*Pulsa OFF para estar ON*).

Pour l'occasion, l'Institut a rappelé les obligations légales des entreprises et employeurs publics, en vigueur depuis 2018 (cf. chapitre 3), et souligné que l'hyper-connectivité n'est pas sans risque pour la santé et la sécurité des personnes. Cette campagne ciblait les travailleurs, les employeurs et le personnel de prévention. Une **page web dédiée à la campagne**⁴³³ explicite la législation applicable et fournit de nombreux documents, brochures, vidéos, affiches pour les lieux de travail, à destination de toutes les parties intéressées.

⁴²⁷ BeSWIC. *Série de podcasts "La pause où on cause" se penche sur l'importance du bien-être mental au travail. 2023.*

⁴²⁸ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. *Le 8 juin est désormais... la Journée de la satisfaction au travail. 2022.*

⁴²⁹ BeSWIC. *Campagne fédérale pour le bien-être mental au travail (SPF Emploi/SPF Sécurité Sociale – Belgique – 2021).*

⁴³⁰ *Sammen om Mental Sundhed. Velkommen til Sammen om Mental Sundhed.*

⁴³¹ La liste complète des membres du partenariat est disponible en ligne : *Sammen om Mental Sundhed. Partnerskabet.*

⁴³² *Sammen om Mental Sundhed. Værktøjer.*

⁴³³ *INSST. Desconexión digital y PRL #PulsaOFFparaEstarON.*



En **Allemagne**, **plusieurs initiatives** sur la prévention de la santé mentale au travail ont été menées sous l'égide du ministère du Travail (BMAS) :

1. **L'INQA**, la « **Nouvelle initiative pour la qualité du travail** » (*Initiative Neue Qualität der Arbeit*), lancée et financée par le BMAS depuis 2002, **rassemble**⁴³⁴ **les actions de nombreuses parties prenantes** : l'État fédéral, les *Länder* (les États fédérés) et les communes, partenaires sociaux, agences et instituts de recherche nationaux dans le domaine de la SST, associations, organisations de protection sociale, etc.

> L'objectif est de mettre à disposition des matériels qui aident les entreprises à faire face aux différents défis du monde du travail dont la numérisation et les risques psychosociaux. Deux sections du site INQA (mis à jour régulièrement) sont dédiées à la **santé mentale au travail**⁴³⁵ et à l'**organisation saine du travail**⁴³⁶. Elles contiennent de nombreux conseils, guides et recommandations pour les salariés et les entreprises, notamment des **guides pour les travailleurs** (par exemple, « Pas de stress avec le stress »⁴³⁷), et un outil d'**auto-évaluation** pour les employeurs et managers (« Check INQA Santé »⁴³⁸) de 2016. Cette auto-évaluation ne porte pas uniquement sur la santé mentale, mais plus généralement sur la promotion de la santé et du bien-être des employés. Le document contient de nombreuses recommandations et aide la direction à planifier des mesures dans le cadre d'une gestion durable de la santé au travail.

2. Un **programme spécifique** de l'initiative INQA « **Santé mentale dans le monde du travail** » (**psyGA**)⁴³⁹ a été lancé (et financé) par le BMAS en 2011, avec le soutien technique de l'Institut fédéral pour la sécurité et la santé au travail (BAuA). Il agrège des recherches spécifiques sur la prévention des troubles psychiques au travail, donnant lieu à diverses brochures, guides d'auto-analyse et formations par *e-Learning*⁴⁴⁰, destinés aux employeurs, managers et employés.
3. De 2020 à 2021, l'Allemagne a lancé une initiative interministérielle **Offensive Psychische Gesundheit**⁴⁴¹ (« Campagne pour la santé mentale ») impliquant trois ministères fédéraux : Travail et Affaires sociales (BMAS), Santé (BMG), et Famille, Personnes âgées, Femmes et Jeunesse (BMFSFJ).

> Cette campagne visait à déstigmatiser la santé mentale dans l'ensemble de la société, y compris en milieu professionnel. Elle a **mobilisé plus de 50 partenaires nationaux** : caisses d'assurance maladie, caisses de retraite et d'assurance accidents, l'Agence fédérale pour l'emploi, associations de psychologues et psychothérapeutes, ainsi que diverses alliances et organismes spécialisés. L'objectif était double : encourager le dialogue ouvert sur la santé mentale et renforcer la coopération entre acteurs. La campagne proposait des ressources adaptées à différents publics (écoles, familles, travailleurs), aujourd'hui majoritairement intégrées au site de l'initiative INQA. Un rapport final⁴⁴² détaille le concept, les activités et événements de l'*Offensive*, en soulignant l'**importance du réseau** constitué autour de cette initiative.

⁴³⁴ [INQA. Wer trägt die Initiative Neue Qualität der Arbeit?](#)

⁴³⁵ [INQA. Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz.](#)

⁴³⁶ [INQA. Gesunde Arbeitsorganisation.](#)

⁴³⁷ Pour les travailleurs : [INQA. Kein Stress mit dem Stress – Eine Handlungshilfe für Beschäftigte. 2015.](#)

Pour les entreprises et managers : [INQA. Kein Stress mit dem Stress – Lösungen und Tipps für Führungskräfte und Unternehmen. 2015.](#)

⁴³⁸ [INQA. INQA-Check „Gesundheit“. 2016.](#)

⁴³⁹ [INQA. Die psyGA-Angebote auf einen Blick bei INQA.](#)

⁴⁴⁰ Par exemple, l'outil [Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe](#) (« La promotion de la santé mentale en tant que responsabilité managériale ») pour les managers.

⁴⁴¹ [BMFSFJ. "Offensive Psychische Gesundheit" gestartet. 2020.](#)

⁴⁴² [Die Bundesregierung. Aktivitäten und Ergebnisse der Offensive Psychische Gesundheit.](#)

4. Enfin, face aux mutations contemporaines (télétravail, numérisation, changement climatique...), le BMAS a lancé en septembre 2022 un nouveau **programme ARBEIT: SICHER + GESUND**⁴⁴³ (« TRAVAIL : SUR + SAIN »).

> Cette initiative s'appuie sur des **ateliers politiques** (*Politikwerkstätten*) réunissant experts, partenaires sociaux et entreprises pour co-construire des solutions concrètes. Parmi les quatre axes de travail du programme, un volet est dédié à la **santé mentale au travail**⁴⁴⁴. Il cible une meilleure gestion des troubles psychiques — de la prévention au retour à l'emploi — ainsi qu'une coordination accrue des acteurs. À ce jour, les conclusions définitives de ces travaux ne sont pas encore publiées.



En **Italie**, l'une des initiatives les plus importantes a été le « **Plan de suivi et d'intervention pour l'optimisation de l'évaluation et de la gestion du risque de stress lié au travail** »⁴⁴⁵ (en abrégé **Progetto CCM 2013** « Projet CCM 2013 »), financé par le Centre national de prévention et de contrôle des maladies (CCM) du ministère de la Santé.

Coordonné par l'INAIL, le projet regroupait 14 régions, des provinces autonomes et deux universités, avec pour objectifs de :

- **Réaliser un état de la mise en œuvre de l'obligation d'évaluation du stress** au travail (obligation introduite en 2010) ;
- **Développer des solutions pratiques** d'intervention, de formation et d'actions ciblées par type d'entreprises et secteurs.

Sur ce point, le partenariat a permis notamment :

- A l'Université de Vérone, d'**améliorer la méthodologie de l'INAIL** sur l'évaluation du stress lié au travail, **en ciblant spécifiquement les petites entreprises**⁴⁴⁶, en particulier dans la phase d'« évaluation approfondie » nécessaire lorsque les mesures de prévention issues de l'« évaluation préliminaire » ont échoué (cf. chapitre 3). Un modèle d'entretien semi-structuré spécifique a été ainsi développé et testé pour les entreprises de moins de 30 salariés ;
- D'expérimenter une **adaptation de la méthodologie de l'INAIL** sur l'évaluation du stress lié au travail **pour le secteur sanitaire** (puis de disposer d'une méthodologie distincte publiée en 2022, cf. *supra*) ;
- D'impliquer les régions. Ainsi, la Lombardie par exemple a coordonné le **développement de 9 fiches**⁴⁴⁷ sectorielles (banque, commerce, HORECA - hôtellerie, restauration et cafés -, éducation, entreprises manufacturières, police municipale, santé, télécommunications et transports terrestres) qui répertorient les **principaux facteurs de risque psychosociaux**, ainsi que les **mesures de prévention** et d'organisation adaptées.

Les principaux résultats du Projet CCM 2013 sont disponibles sur le site de l'INAIL⁴⁴⁸.

⁴⁴³ [BMAS. ARBEIT: SICHER + GESUND.](#)

⁴⁴⁴ [BMAS. ARBEIT: SICHER + GESUND. PSYCHISCHE GESUNDHEIT.](#)

⁴⁴⁵ [INAIL. Progetto CCM 2013 - Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato.](#)

⁴⁴⁶ [INAIL. Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Uno sguardo ai principali risultati. 2016.](#)

⁴⁴⁷ [CISL Lombardia. Schede – Rischio stress lavoro-correlato nei settori.](#)

⁴⁴⁸ Notamment dans le rapport : [INAIL. Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Uno sguardo ai principali risultati. 2016.](#)

Des lignes téléphoniques pour aider les travailleurs et les employeurs en matière de RPS (Danemark, Japon et France)

Dans certains pays, il existe des **lignes téléphoniques d'assistance et de conseils de nature juridique** en matière de RPS mises en place par les autorités de SST ou les ministères, destinées spécifiquement aux travailleurs et employeurs :

Au **Danemark**, l'Autorité pour l'environnement du travail a lancé un numéro d'assistance destiné aux :

- **Travailleurs**, en cas d'actes offensants et abusifs, notamment d'intimidation et de harcèlement sexuel sur le lieu de travail ;
- **Employeurs et managers**, pour leur offrir une aide et des conseils en matière de gestion de l'environnement psychosocial de travail, notamment dans la prévention des actes offensants et abusifs.

La consultation téléphonique peut rester anonyme ; les informations fournies ne sont pas enregistrées et ne donnent pas lieu systématiquement à une inspection de l'entreprise. Il est toutefois possible, si le travailleur victime d'actes abusifs le souhaite, de déposer une première plainte auprès de l'Autorité danoise pour l'environnement de travail *via* cette même ligne téléphonique.

Au **Japon**, le ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales a mis en place des **lignes téléphoniques gratuites d'assistance** et de soutien pour :

- La mise en œuvre du **Stress Check Test** en entreprise ;
- Les **travailleurs et leurs familles** en cas de détresse mentale au travail (par exemple due à des problèmes relationnels, des inquiétudes liées au travail, l'impact du surmenage sur la santé mentale, etc.) et les **employeurs, ressources humaines, managers** pour traiter et prévenir les problèmes de santé mentale au travail, aider leurs travailleurs stressés, comprendre et interpréter les résultats du *Stress Check Test* ;
- Obtenir une **consultation en matière de conditions de travail**, notamment sur des questions liées aux lois, règlements et normes concernant le travail, y compris les problématiques liées aux horaires supplémentaires et au surmenage au travail. Disponible en 13 langues pour les employeurs et les travailleurs (même de manière anonyme), elle fait partie du large **éventail d'actions ministérielles** pour prévenir le phénomène du *Karoshi*.

D'autres pays proposent des lignes d'écoute dédiées aux travailleurs en souffrance psychologique liée à leur activité. C'est le cas de la **France**, qui recense **dix dispositifs sectoriels distincts** : agriculteurs, métiers de la communication, enseignants, élus, marins, militaires, policiers, soignants, travailleurs sociaux auprès des demandeurs d'asile et vétérinaires.

Ces lignes d'écoute ne sont pas toutes gérées directement par une autorité nationale comme au Danemark, mais peuvent impliquer différents organismes, associations et sociétés externes, parfois en collaboration avec les ministères compétents. Seuls les dispositifs pour les militaires et policiers relèvent directement des ministères des Armées et de l'Intérieur.

Ces lignes téléphoniques ont été regroupées par le site web de **Psycom**, un organisme public d'information sur la santé mentale. Créé en 1992 par cinq instituts psychiatriques parisiens, Psycom est depuis 2015 un groupement de coopération sanitaire (GCS), dont une partie du budget est financée par le ministère de la Santé.



Au **Japon**, plusieurs **sites ministériels** ont été mis en place au fil du temps. A destination tant des travailleurs que des employeurs et managers, ces sites regroupent les ressources disponibles sur divers sujets liés à la prévention, à la gestion des RPS et à la santé mentale au travail au sens plus large.

En 2023, un « **Portail sur la santé mentale pour les travailleurs** »⁴⁴⁹ a été créé dans le cadre d'un projet confié par le ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales à l'Association japonaise des conseillers industriels.

Ce portail centralise de multiples ressources, telles que des recommandations en matière de santé mentale au travail (y compris sur le retour au travail après un trouble psychosocial), des supports multimédias (vidéos, webinaires) et des modules d'auto-évaluation. Il intègre également un moteur de recherche de structures d'aide locales ainsi qu'une boîte à outils dédiée à l'amélioration de l'environnement professionnel.

Ces matériels sont segmentés par publics cibles : **travailleurs** (avec des focus spécifiques pour les télétravailleurs, indépendants, enseignants ou jeunes actifs) ; **managers** ; **employeurs et chefs d'entreprise** ; mais aussi les **familles**, outillées pour détecter les signaux précoces de souffrance (notamment liés au surmenage) et encourager leurs proches à solliciter la médecine du travail.

Dans le cadre des **campagnes sur le Karoshi**, le **mois de novembre**⁴⁵⁰ est consacré chaque année à la prévention des décès dus au surmenage au travail. Diverses initiatives ministérielles, vers le public et les entreprises, sensibilisent à cette question (séminaires, conférences, intensification des consultations téléphoniques pour les entreprises, surveillance renforcée et inspections ciblées dans les lieux de travail soupçonnés de pratiquer de longues heures de travail, rencontres avec les familles de travailleurs survivants ou décédés à cause de ce phénomène...). La campagne s'appuie notamment sur un **site Internet ministériel**⁴⁵¹ spécifique, entièrement dédié à la prévention du phénomène et rassemblant de nombreuses ressources destinées aux travailleurs et employeurs (mesures de prévention, bonnes pratiques, services de soutien disponibles, etc.).

Enfin, un **portail ministériel**⁴⁵² « **Non au harcèlement** » lancé en 2012, cible la prévention des formes de violences légalement prosrites : harcèlement moral (notamment par la hiérarchie - *power harassment* et par des tiers, le *customer harassment*), sexuel, et discriminations liées à la maternité ou la parentalité.

Toujours actif, ce dispositif propose des ressources et informations préventives segmentées par public : salariés victimes, encadrement et services des ressources humaines. Au-delà des définitions et données statistiques, la plateforme détaille les leviers d'action en entreprise, de la prévention au traitement des plaintes.

Elle intègre également une **base de données jurisprudentielle**⁴⁵³ recensant les décisions de justice relatives au harcèlement au travail. Ce répertoire est consultable *via* un moteur de recherche permettant de cibler des précédents juridiques spécifiques.

⁴⁴⁹ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト.](#)

⁴⁵⁰ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). 11月は「過労死等防止啓発月間」です.](#)

⁴⁵¹ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). しごとより、いのち.](#)

⁴⁵² [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). 職場のハラスメント対策総合サイト.](#)

⁴⁵³ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). 裁判例を見てみよう.](#)



En **Corée du Sud**, le ministère de l'Emploi et du Travail déploie depuis 2016 une **campagne de prévention axée sur l'équilibre vie professionnelle - vie privée**, ciblant spécifiquement la problématique des heures supplémentaires excessives. Le dispositif s'appuie sur une **plateforme dédiée**⁴⁵⁴ regroupant recommandations et documentation technique pour favoriser un meilleur équilibre foyer - travail. Toujours active en 2025, cette interface fait l'objet de mises à jour régulières.

Dans le cadre de cette campagne, un **vaste système d'incitations monétaires et non-monétaires** (comme l'absence de visite d'inspections de travail ou leur réduction pendant un certain temps) a été mis en œuvre depuis 2019, puis élargi en 2024. Le but est d'encourager les entreprises à mettre en œuvre des mesures concrètes et durables visant à améliorer l'équilibre foyer - travail des salariés (cf. *infra*, « Appels à projets, incitations et aides financières »). La **liste annuelle des entreprises lauréates** ainsi que le **détail de leurs actions mises en œuvre** sont répertoriés sur le site de la campagne (cf. *infra*, « Bonnes pratiques »).



En **Australie**, parmi les initiatives nationales, il convient de mentionner la création de la **Mentally Healthy Workplace Alliance**⁴⁵⁵ (« l'Alliance pour un milieu de travail sain sur le plan mental »), un vaste réseau composé d'organisations représentant les entreprises, syndicats, experts en santé mentale et santé au travail, les autorités de régulation et le gouvernement.

Créée en 2012 par la **Commission nationale de la santé mentale** (*National Mental Health Commission*)⁴⁵⁶, l'alliance a pour objectif de garantir des lieux de travail sûrs sur le plan mental, réduire les risques psychosociaux et promouvoir une mentalité et une culture de travail saines. Pour ce faire, en plus de renforcer la coopération entre les différents membres de l'alliance, une **plateforme en ligne** (*Mentally Healthy Workplaces*)⁴⁵⁷, « les milieux de travail favorables à la santé mentale ») a été lancée, contenant de nombreux outils, tels que :

- **Des modules d'apprentissage gratuits**⁴⁵⁸ (avec suivi de progression) qui guident employeurs et salariés sur plusieurs sujets, dont les obligations légales, la compréhension des facteurs de risques psychosociaux et leurs conséquences sur le milieu de travail, l'évaluation des risques et l'élaboration de politiques de santé mentale ;
- **Un corpus de recommandations** méthodologiques pour le pilotage et la gestion effective des risques psychosociaux ;
- **Un centre de ressources mutualisées**. L'ensemble des productions des membres de l'Alliance est centralisé dans une base de données (outils d'évaluation, *checklists*, guides techniques, travaux de recherche, etc.) accessible **via un moteur de recherche multicritères**⁴⁵⁹ (taille d'entreprise, public ciblé, etc.). De nombreuses ressources sont classées également **par secteur d'activité** (santé, finance, éducation, etc.)⁴⁶⁰.

⁴⁵⁴ [Ministry of Employment Labor \(MOEL\) - Work & Life Balance. 일·생활 균형 캠페인.](#)

⁴⁵⁵ [Australian Government. National Mental Health Commission. Mentally Healthy Workplace Alliance.](#)

⁴⁵⁶ La *National Mental Health Commission* est une agence gouvernementale australienne. Parmi ses missions figurent l'élaboration de recommandations politiques fondées sur des données probantes à l'intention du gouvernement afin d'améliorer le système australien de santé mentale et de prévention du suicide, ainsi que le rôle de catalyseur du changement pour réaliser ces améliorations. Plus d'informations sur [Australian Government. National Mental Health Commission. About.](#)

⁴⁵⁷ [Mentally Healthy Workplaces. About Mentally Healthy Workplaces.](#)

⁴⁵⁸ [Mentally Healthy Workplaces. Take action to create a mentally healthy workplace. Start learning.](#)

⁴⁵⁹ [Mentally Healthy Workplaces. Find trusted resources from organisations around Australia.](#)

⁴⁶⁰ [Mentally Healthy Workplaces. Connect with industry supports.](#)

En termes de campagnes, l'agence publique fédérale pour la SST (*Safe Work Australia*) célèbre chaque octobre le **National Safe Work Month**⁴⁶¹, le mois consacré à la promotion des emplois sains et sûrs en Australie. En 2024⁴⁶², une semaine a été consacrée à la **santé mentale au travail** en mettant l'accent, à travers divers supports (affiches, brochures, vidéos de sensibilisation...), sur la compréhension, la prévention et la gestion des risques psychosociaux.



Au **Canada**, le **Canada's Healthy Workplace Month**⁴⁶³ (« le mois de la santé au travail au Canada ») est célébrée chaque année en octobre.

Lancée il y a plus de 20 ans par une organisation indépendante à but non lucratif (*Excellence Canada*), cette campagne est reprise et célébrée par certaines agences et ministères gouvernementaux, comme le ministère de la Défense⁴⁶⁴. Elle a pour objectif général de **promouvoir des lieux de travail sains et sûrs incluant l'aspect mental**. En octobre 2024, elle a promu la connectivité sociale sur le lieu de travail, une meilleure culture du sommeil pour garantir le bien-être physique et mental, encourager la positivité au travail et améliorer la résilience.

Son site contient de nombreux conseils, informations et recommandations pour améliorer l'environnement de travail, avec une section spécifique sur la « **Santé mentale et la culture du lieu de travail** »⁴⁶⁵ (*Mental Health and Workplace Culture*). Le site propose également une liste de **ressources**⁴⁶⁶ **d'acteurs nationaux variés** (publics, privés, associatifs...) sur le thème de la santé mentale au travail.



Aux **États-Unis**, parmi les initiatives les plus récentes, le NIOSH a lancé fin 2023 sa première campagne fédérale de lutte contre **l'épuisement professionnel des professionnels de la santé**⁴⁶⁷.

Baptisée **Impact Wellbeing**, (« impact sur le bien-être »), la campagne s'est fixée pour objectif de fournir aux dirigeants d'hôpitaux des ressources probantes pour améliorer les politiques et pratiques sur le lieu de travail qui réduisent l'épuisement professionnel, normalisent la recherche d'aide et renforcent le bien-être professionnel.

Elle se veut axée sur la **diffusion des bonnes mesures, solutions** de prévention, **pratiques et politiques opérationnelles** pour un impact progressif. Parmi les outils mis à disposition des structures et professionnels de la santé, le NIOSH a :

- Rappelé l'existence de son **questionnaire** sur le bien-être des travailleurs (*NIOSH WellBQ* précité, cf. *supra*) ;

⁴⁶¹ [Safe Work Australia. About National Safe Work Month.](#)

⁴⁶² [Safe Work Australia. National Safe Work Month. Resources hub.](#)

⁴⁶³ [Excellence Canada, Canada's Healthy Workplace Month. About Us.](#)

⁴⁶⁴ [Gouvernement du Canada. Défense nationale. Mois de la santé au travail au Canada.](#)

⁴⁶⁵ [Excellence Canada, Canada's Healthy Workplace Month. Healthy Activity Ideas. Mental Health and Workplace Culture.](#)

⁴⁶⁶ [Excellence Canada, Canada's Healthy Workplace Month. Resource Well. Mental Health.](#)

⁴⁶⁷ [NIOSH. Healthcare Workers. Impact Wellbeing™.](#)

- Publié des **outils et conseils**⁴⁶⁸ **pour les dirigeants** et managers d'hôpitaux sur la manière d'améliorer la communication avec le personnel, ainsi que sur la manière d'inciter le personnel à parler ouvertement de la santé mentale et du *burnout* au travail ;
- Développé le *Impact Wellbeing Guide*⁴⁶⁹, un **guide spécifique pour aider les dirigeants** des hôpitaux et des établissements de santé à améliorer le bien-être de leurs employés, sur la base de **six points d'action principaux** :
 - 1) **Réviser les opérations hospitalières**, avec une analyse approfondie de la manière dont les procédures et politiques d'un hôpital influencent le bien-être professionnel du personnel ;
 - 2) **Créer une équipe dédiée au sein de l'hôpital**, chargée de soutenir et de promouvoir les initiatives en faveur du bien-être professionnel ;
 - 3) **Éliminer les obstacles** qui empêchent les professionnels de la santé de chercher de l'aide en cas de détresse psychologique, par exemple en leur proposant des options de soutien confidentielles ;
 - 4) **Développer des outils de communication** efficaces pour informer régulièrement le personnel sur les initiatives et les progrès en matière de bien-être professionnel ;
 - 5) **Intégrer les mesures de bien-être professionnel** dans les projets d'amélioration de la qualité des services hospitaliers ;
 - 6) **Planifier sur le long terme**, notamment en créant un plan détaillé (par exemple annuel), afin de garantir la continuité et le développement des initiatives en faveur du bien-être professionnel.

> Le guide propose également de nombreux outils pour mener à bien toutes ces étapes, tels que des modèles de courriers à envoyer en interne, ou des listes de contrôle pour évaluer et améliorer les opérations hospitalières afin d'intégrer les aspects de bien-être au travail (*Hospital Review Worksheet*), et bien d'autres éléments encore.

⁴⁶⁸ [NIOSH. Healthcare Workers. Impact Wellbeing™: Communication Best Practices for Hospital Leaders.](#)

⁴⁶⁹ [NIOSH. Impact Wellbeing™ Guide: Taking action to improve healthcare worker wellbeing. 2024.](#)

Tableau 3 : principales plateformes nationales d'information sur la santé mentale au travail, instaurées par initiatives ministérielles ou gouvernementales et destinées aux travailleurs et employeurs

Allemagne	<u>INQA, Initiative Neue Qualität der Arbeit</u> , la « Nouvelle initiative pour la qualité du travail », recueille des ressources dans le but d'aider les entreprises à créer un environnement de travail sain et de qualité (y compris en matière de santé mentale). Lancée et financée par le ministère du Travail, l'initiative INQA est alimentée par un réseau composé de nombreuses parties prenantes : l'État fédéral, les <i>Länder</i> (États fédérés) et les communes, partenaires sociaux, agences et instituts de recherche nationaux dans le domaine de la SST, associations, organisations de protection sociale, etc.
Australie	<u>Mentally Healthy Workplaces</u> , « les milieux de travail favorables à la santé mentale », est une plateforme gérée et alimentée par le réseau national de la <i>Mentally Healthy Workplace Alliance</i> établi en 2012 par la Commission nationale de la santé mentale du gouvernement australien. Il s'agit d'une alliance composée d'organisations représentant les entreprises, syndicats, experts en santé mentale et santé au travail, les autorités de régulation et le gouvernement.
Belgique	<u>Je me sens bien au travail</u> est un site alimenté par le « Réseau fédéral pour la santé mentale @ travail » qui rassemble toutes les institutions publiques fédérales qui ont un impact ou une compétence en matière de santé mentale au travail (créé dans le cadre de la campagne fédérale de 2021 portant sur la promotion du bien-être mental au travail).
Danemark	<u>Sammen om Mental Sundhed</u>, est un site alimenté par le partenariat du même nom « Ensemble pour la santé mentale » créé sous l'impulsion des ministères de la Santé et de l'Intérieur. Il rassemble une soixantaine de parties prenantes, notamment d'acteurs publics et privés (partenaires sociaux, associations, instituts de recherche et universités, institutions de protection sociale, entre autres). Ce partenariat a pour but spécifique de renforcer la santé mentale au travail, réduire les troubles psychiques et faciliter le retour au travail après un arrêt maladie dû à des problèmes de santé mentale. Les membres du partenariat partagent leurs ressources et savoirs sur une plateforme en ligne dédiée sous la forme d'une « boîte à outils » contenant plus de 200 matériels gratuits (guides, documents, checklists, formations, articles...) principalement destinés aux employeurs et acteurs de la prévention en entreprise.
France	<u>Parlons santé mentale !</u> , est un site créé dans le cadre de la Grande Cause Nationale (GCN) de 2025 dédiée à la santé mentale. Bien que la GCN ne soit pas focalisée sur le domaine professionnel, elle intègre pleinement cette dimension à travers plusieurs initiatives et actions dédiées. Un volet du site se consacre à la prévention des risques psychosociaux au travail et à la promotion de la santé mentale au travail. Cette plateforme est alimentée tout au long de l'année de contributions des parties prenantes.
Japon	<u>Portail sur la santé mentale pour les travailleurs</u>, lancé en 2023 sur initiative du ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales. Ce portail centralise de multiples ressources, telles que des recommandations en matière de santé mentale au travail (y compris sur le retour au travail après un trouble psychosocial), des supports multimédias (vidéos, webinaires) et des modules d'auto-évaluation. Il intègre également un moteur de recherche de structures d'aide locales ainsi qu'une boîte à outils dédiée à l'amélioration de l'environnement professionnel. Ces matériels sont segmentés par publics cibles : travailleurs (avec des focus spécifiques pour les télétravailleurs, indépendants, enseignants ou jeunes actifs) ; managers ; employeurs et chefs d'entreprise ; mais aussi les familles, outillées pour détecter les signaux précoces de souffrance (notamment liés au surmenage) et encourager leurs proches à solliciter la médecine du travail.

Bonnes pratiques

Parallèlement aux campagnes spécifiques de sensibilisation, d'autres initiatives nationales méritent d'être signalées. Par exemple, certaines visent à **créer des réseaux nationaux d'entreprises engagées** en matière de santé mentale, lesquelles, dans leurs actions, vont **au-delà de leurs obligations légales** de prévention. Ces réseaux permettent de recueillir et recenser les bonnes pratiques et de favoriser les échanges entre les entreprises (comme en **Espagne**, **France** et **Corée du Sud**).

Par exemple en **Espagne**, depuis 2013, l'INSST gère le « **Réseau espagnol des entreprises saines** » (*Red Española de Empresas Saludables*, REES⁴⁷⁰), un projet qui met en relation les entreprises vertueuses en matière de santé au travail et qui s'inspire du « Réseau européen pour la promotion de la santé sur le lieu de travail » (*European Network For Workplace Health Promotion*, ENWHP⁴⁷¹).

Pour rejoindre le REES, une entreprise ne doit pas seulement se conformer à la législation sur la prévention des risques professionnels, mais mettre en place des actions de promotion de la santé et du bien-être, qui vont au-delà de celle-ci. En particulier, elle doit :

- **Adhérer à la Déclaration de Luxembourg**⁴⁷², un document de l'ENWHP qui établit les principes fondamentaux d'action pour une bonne gestion de la santé au travail ;
- **Réaliser une auto-évaluation** dans laquelle elle explique et détaille les actions déjà mises en œuvre en matière de promotion de la santé, selon les principes de la déclaration.

Rentrer dans le réseau REES donne droit à une reconnaissance officielle et un accès à des ressources, séminaires, rencontres permettant **l'échange de bonnes pratiques** avec les autres entreprises membres.

En outre, depuis 2015, les entreprises membres du REES peuvent demander **une reconnaissance de leur « bonne pratique »**⁴⁷³ (*Reconocimiento de Buenas Prácticas empresariales en Promoción de la Salud*) pour des projets particulièrement innovants et efficaces en matière de santé. L'évaluation repose sur des critères de qualité définis par l'INSST, alignés sur le référentiel européen de l'ENWHP qui délivre une certification similaire au niveau européen⁴⁷⁴.

La **liste des entreprises primées**⁴⁷⁵ par l'INSST et le descriptif de leurs actions sont disponibles en ligne. Celles-ci portent souvent sur la **santé mentale au travail**, comme dans le cas de la banque Santander⁴⁷⁶, récompensée en 2023 pour avoir organisé, entre autres actions, une assistance psychologique pour ses employés.

Outre ces initiatives, la dernière **stratégie espagnole pluriannuelle sur la SST**⁴⁷⁷ a mentionné la volonté de créer un **programme de reconnaissance** plus spécifique destiné aux entreprises vertueuses dans le domaine de la gestion et de la prévention de **la santé mentale au travail**.

⁴⁷⁰ [INSST. Red Española de Empresas Saludables.](#)

⁴⁷¹ [ENWHP. The European Network for Workplace Health Promotion \(ENWHP\). A frontrunner in Workplace Health Promotion since 1996.](#)

⁴⁷² [ENWHP. Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union.](#)

⁴⁷³ [INSST. Reconocimiento de Buenas Prácticas empresariales en Promoción de la Salud.](#)

⁴⁷⁴ [ENWHP. Quality criteria.](#)

⁴⁷⁵ [INSST. Buenas prácticas.](#)

⁴⁷⁶ [INSST. Salud y Bienestar en Santander.](#)

⁴⁷⁷ [INSST. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. 2023-2027.](#)

Dans cet esprit, l'INSST a lancé en 2022 un programme de distinction ciblé « **Meilleures actions en matière de promotion de la santé sur le lieu de travail** »⁴⁷⁸ (*Mejor Acción en Promoción de la Salud en el Trabajo*). Réservé aux membres du réseau REES, ce dispositif récompense des interventions d'entreprise remarquables (adhésion, impact, originalité) alignées sur les objectifs de la stratégie espagnole SST précitée. Il **se décline en trois catégories** : santé cardiovasculaire, **santé mentale**, et inclusion des travailleurs handicapés.

L'INSST rend accessibles les fiches détaillées des initiatives lauréates sur son portail officiel⁴⁷⁹. À titre d'exemple, dans la catégorie « Santé mentale », l'entreprise Codisoil⁴⁸⁰ a été distinguée en 2023 pour le déploiement d'un **dispositif de communication** (groupe *WhatsApp*) connectant les salariés à un réseau pluridisciplinaire d'experts (psychologues, nutritionnistes, médecins). Ce canal assure une double fonction : la diffusion mensuelle de contenus de prévention et l'accès direct à des consultations individuelles confidentielles.

En 2025, le groupe ferroviaire Renfe⁴⁸¹ a été distingué dans la même catégorie pour son **dispositif de soutien aux agents victimes d'accidents ou d'agressions** (physiques ou verbales). Le programme primé repose sur une prise en charge complète de la victime *via* une assistance téléphonique accessible 7j/7 (9h-21h) ; l'accès direct à des psychologues spécialisés en situation d'urgence et un suivi clinique individuel basé sur des thérapies cognitivo-comportementales.



En **France**, dans le cadre de la **Grande Cause Nationale** de 2025 (cf. *supra*, « Campagnes, initiatives et réseaux nationaux »), une initiative similaire vise à mettre en contact des entreprises vertueuses en termes de santé mentale au travail. Fin août 2025, la toute première « **Charte d'engagement pour la santé mentale au travail** » a été lancée par l'association « Alliance pour la Santé mentale », avec le soutien du gouvernement⁴⁸².

Ce dispositif a un double objectif :

- **Encourager les entreprises à s'engager volontairement dans des actions concrètes** pour soutenir la santé mentale au travail, notamment en matière de prévention, formation, accompagnement et sensibilisation ;
- **Approfondir et répertorier les bonnes pratiques et créer un réseau d'entreprises engagées** sur ce thème.

En signant la charte⁴⁸³, l'entreprise s'engage à déployer **quatre axes d'action sous trois ans** :

1. « **Sensibiliser pour démystifier le sujet de la santé mentale** », par exemple *via* le déploiement d'actions de sensibilisation et de formations telles que le secourisme en santé mentale. Le but est de promouvoir une meilleure compréhension et prise en compte de ce sujet, ainsi qu'encourager tous les travailleurs à parler librement de santé mentale au travail ;

⁴⁷⁸ [INSST. Mejor Acción en Promoción de la Salud en el Trabajo.](#)

⁴⁷⁹ [INSST. Empresas Premiadas por su mejor acción en Promoción de la Salud.](#)

⁴⁸⁰ [INSST. Codisoil con la salud.](#)

⁴⁸¹ [INSST. Renfe. Cuidamos de ti.](#)

⁴⁸² [Gouvernement français. Le Gouvernement lance la première charte pour la santé mentale au travail. 28 août 2025.](#)

⁴⁸³ [Alliance pour la Santé mentale. Santé mentale et emploi : l'Alliance s'adresse aux dirigeants d'entreprise et lance la 1ère Charte dédiée aux côtés du Gouvernement.](#)

2. « **Mettre en place un cadre favorable au développement du dialogue sur la prévention**, la qualité de vie, l'organisation et les conditions de travail », impliquant tous les acteurs de l'entreprise (employeur, managers, ressources humaines, l'ensemble du personnel...) ;
3. « **Favoriser l'amélioration continue des conditions de travail** », notamment *via* les démarches de négociations de la QVCT (cf. chapitre 3), en portant une attention particulière aux catégories de travailleurs les plus vulnérables (jeunes, aidants familiaux, seniors...). La formation managériale est également un levier essentiel. Elle vise à outiller l'encadrement pour soutenir les équipes, redonner du sens au travail et accompagner les transformations organisationnelles avec une compétence spécifique en santé mentale.
4. « **Accompagner les situations individuelles** » en mobilisant directement les salariés autour de la prévention des risques (violences, discriminations...) et des déterminants personnels de santé (sommeil, activité physique...). L'entreprise doit allouer les ressources nécessaires et informer régulièrement les équipes sur les interlocuteurs de référence en cas de souffrance psychique (médecin du travail, Commission santé, sécurité et conditions de travail du CSE, Service de prévention et de santé au travail, etc.).

L'entreprise s'engage à **évaluer régulièrement** l'impact de ses actions pour ajuster sa stratégie de prévention. Elle doit également **transmettre des éléments** de suivi à l'Alliance pour la Santé mentale, contribuant ainsi au partage de bonnes pratiques au sein du réseau des signataires.



En **Corée du Sud**, dans le cadre d'une vaste **campagne nationale** visant à réduire le phénomène du surmenage au travail et à promouvoir un meilleur équilibre travail-foyer (cf. *supra*, « Campagnes, initiatives et réseaux nationaux »), le ministère du Travail a mis en place depuis 2019 un **système de reconnaissance officiel** intitulé « **entreprises excellentes en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée** »⁴⁸⁴.

Pour obtenir ce statut spécifique, les entreprises doivent mettre en œuvre une série **d'améliorations et d'actions**, inspirées d'une liste spécifique fournie au niveau national⁴⁸⁵, qui porte sur trois aspects fondamentaux :

1. **Changer les pratiques de travail concernant les longues heures de travail** (réduire les heures supplémentaires, favoriser la déconnexion...) ;
2. **Changer la manière de travailler** (meilleure organisation interne du travail, ne fixer que les réunions strictement nécessaires, encourager les formes de travail flexibles...) ;
3. **Changer la culture d'entreprise** (inciter les managers à adopter des changements positifs au travail, encourager les salariés à prendre librement leurs congés...).

Cette distinction ne représente pas seulement un titre pour l'entreprise, mais elle lui permet également d'accéder, pendant une certaine période, à une trentaine de dispositifs d'aides et d'incitations économiques gérés et proposés par un vaste réseau de ministères et d'autres autorités nationales (réduction des inspections du travail, exonération d'un certain nombre de taxes, etc. cf. *infra*, « Appels à projets, incitations et aides financières »).

⁴⁸⁴ [Ministry of Employment Labor \(MOEL\) - Work & Life Balance. 일·생활균형 우수기업이란?](#).

⁴⁸⁵ [Ministry of Employment Labor \(MOEL\) - Work & Life Balance. 근무혁신 10대 제안.](#)

Ce système incite ainsi les entreprises à s'engager concrètement et permet en même temps d'identifier et de recueillir les **bonnes pratiques** en matière d'équilibre travail-foyer. Il est en effet possible de consulter sur le site officiel de la campagne la **liste annuelle des entreprises lauréates**⁴⁸⁶, ainsi que les **détails précis des actions** qu'elles ont mises en œuvre.

À titre d'exemple, en 2025, l'entreprise KPAC (secteur de la chimie) a été insérée dans ce réseau d'« entreprises excellentes » pour avoir mis en place (entre autres actions) :

- Des formes de travail flexibles sur la base d'un accord avec les partenaires sociaux ;
- L'adoption de directives claires relatives aux heures supplémentaires, y compris un système de demande préalable et d'autorisation, afin d'identifier et de supprimer les heures supplémentaires évitables ;
- Un système de gestion des présences, afin d'enregistrer de manière transparente et efficace le nombre d'heures de travail (y compris les heures supplémentaires) effectivement prestées par les employés ;
- Diverses mesures visant à réduire la durée hebdomadaire moyenne du travail, qui s'élève finalement à environ 37 heures ;
- Un système d'encouragement à la prise de congés annuels : notification écrite des congés annuels non pris, conseils encourageant leur utilisation, possibilité de les prendre par demi-journée, simplification des demandes ;
- Introduction de congés spéciaux en plus des congés légaux, notamment un large éventail de congés pour raisons familiales, de congés pour ancienneté et de congés de récompense ;
- Introduction de divers systèmes et mesures de soutien (en plus des dispositions légales) afin d'étendre les aides à la parentalité, y compris une contribution économique de l'entreprise aux frais de scolarité en crèche ou en garderie ;
- Encouragement du congé parental pour les hommes (taux d'utilisation de 75 %) ;
- Introduction d'enquêtes anonymes régulières ainsi que de réunions périodiques entre les salariés et la direction afin de favoriser la communication interne et signaler d'éventuels problèmes rencontrés.



Dans d'autres pays, comme au **Danemark**, au **Canada**, au **Japon** et en **Australie**, des cas de **bonnes pratiques en matière de santé mentale ont été répertoriés au niveau national sans nécessairement créer un réseau particulier d'entreprises « engagées » ou « saines »**. Les entreprises peuvent ainsi trouver des bonnes pratiques répertoriées sur des sites web ministériels ou d'autorités nationales sur l'environnement de travail, ou encore *via* les plateformes nationales d'information et promotion de la santé mentale au travail précitées (cf. *supra*)

⁴⁸⁶ Liste des entreprises lauréates disponible en bas de cette page : [Ministry of Employment Labor \(MOEL\) - Work & Life Balance. 일·생활균형 우수기업이란?](#).

Par exemple, au **Danemark**, l'Autorité pour l'environnement de travail a répertorié de cas pratiques illustrant des **initiatives réussies d'amélioration de l'environnement et des conditions de travail**, y compris en matière de prévention des RPS et promotion de la santé mentale. Consultable en ligne⁴⁸⁷, ce répertoire permet de filtrer les retours d'expérience par secteur (construction, santé, agriculture...) et selon **quatre axes thématiques** illustrés par des exemples concrets, tels que :

- **Bonne gestion** : la Direction générale des services pénitentiaires⁴⁸⁸ a instauré un réseau de pairs pour ses cadres. Réunissant régulièrement une quarantaine de managers, cet espace permet d'échanger sur les défis de la fonction et partager des bonnes pratiques pour rompre l'isolement et améliorer, par ricochet, la cohésion des équipes opérationnelles ;
- **Bien-être élevé au travail** : face à un taux de rotation de personnel critique, la clinique d'urgence de Gentofte⁴⁸⁹ a refondu son organisation du travail. La suppression des gardes longues et l'introduction d'horaires flexibles ont favorisé un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée, endiguant ainsi la vague de démissions ;
- **Lieu de travail sûr** : le *Hammel Neurocenter*⁴⁹⁰, un établissement de soins de santé spécialisé dans la réadaptation des patients atteints de lésions cérébrales modérées ou graves, a organisé des formations adaptées pour ses collaborateurs pour mieux gérer la prise en charge des patients les plus difficiles. Les modules (résolution de conflits, langage corporel apaisant, premiers secours psychologiques...) visent à sécuriser les interventions tout en préservant la santé mentale des soignants ;
- **Culture forte** : la municipalité de Faaborg-Midtfyn⁴⁹¹ a protocolisé la réponse au cyberharcèlement pour qu'il ne soit jamais vécu comme un problème individuel. Le manager prend le relais dès le signalement : enregistrement de l'incident, médiation avec l'auteur et accompagnement de la victime dans les démarches techniques (suppression de contenus) et administratives.



Au **Canada**, la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC) a lancé en 2014 et pour 3 ans un **projet de recherche d'ampleur pour identifier les bonnes pratiques nationales**, notamment les entreprises ayant appliqué la « Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail » (cf. *supra*, « Guides et matériels d'information »).

Plus de 40 organisations de différents types, secteurs et tailles ont participé au projet, impliquant au total plus de 250 000 salariés. L'étude, disponible en ligne⁴⁹², met en lumière des **pratiques concrètes prometteuses** de mise en œuvre de la norme précitée, telles que :

- **Une PME du secteur de la construction**, confrontée à plusieurs facteurs de risque (dont une charge de travail intense), a déployé un plan d'action ciblé conforme à la norme : optimisation de l'équilibre vie professionnelle / vie privée, réingénierie des processus défaillants et réaffectation des tâches selon les appétences et compétences individuelles (soutenue par un plan de formation). En parallèle, l'entreprise a enrichi son *package* social, offrant notamment l'accès à un soutien psychologique. Ces mesures ont renforcé le sentiment de valorisation des équipes ;

⁴⁸⁷ [Arbejdstilsynet. Se cases.](#)

⁴⁸⁸ [Arbejdstilsynet. Kriminalforsorgen. Ledertrivsel er lig med medarbejdertrivsel.](#)

⁴⁸⁹ [Arbejdstilsynet. Gentofte akutklinik. Fleksible vagtplaner skaber højere trivsel blandt personalet.](#)

⁴⁹⁰ [Arbejdstilsynet. Hammel Neurocenter. Urolige patienter får ro.](#)

⁴⁹¹ [Arbejdstilsynet. Faaborg-Midtfyn Kommune. Digital chikane: Aldrig den enkeltes ansvar.](#)

⁴⁹² [Commission de la santé mentale du Canada. Données du Projet de recherche sous forme d'études de cas. 2017.](#)

- **Un fournisseur de soins de santé régional** (gérant plus de 2 500 professionnels de la santé) a mis en place une politique visant à garantir un milieu de travail psychologiquement sain et sûr. Une stratégie de communication en interne a été développée pour s'assurer que le personnel soit tenu au courant des initiatives, de leurs progrès et pour obtenir leur avis sur celles-ci. Parmi les différentes actions, l'entreprise a effectué une auto-évaluation organisationnelle pour identifier les facteurs et risques psychosociaux en milieu de travail. Sur la base des résultats, elle a mis en place diverses mesures, telles que :
 - L'amélioration de l'intranet pour fournir des informations à tout le personnel sur les questions, les politiques et les programmes de SST, y compris en matière de RPS ;
 - Une amélioration et l'harmonisation de l'accès au soutien psychologique pour tous les travailleurs ;
 - La mise en place d'une « politique sur le travail isolé », incluant des boîtes d'appel d'urgence sur l'ensemble du site et une sécurité disponible 24h/24 et 7j/7 afin de renforcer la sécurité des employés lorsqu'ils travaillent seuls et pendant les quarts de travail de l'après-midi ou de nuit ;
 - La mise en place d'une crèche sur place, à faible coût pour le personnel, afin de répondre aux défis liés à l'équilibre entre travail et vie personnelle ;
 - La révision du rapport d'incidents des employés (*Employee Incident Report*) afin d'inclure un suivi de trois mois des incidents impliquant des menaces psychologiques, dans le but d'améliorer l'adéquation des réponses et l'apprentissage organisationnel à partir de chaque incident.

La CSMC a également produit une série de **témoignages vidéo**⁴⁹³ auprès des entreprises ayant participé à l'analyse des bonnes pratiques. Elles y détaillent la mise en œuvre opérationnelle de la norme canadienne au sein de leur organisation.

La CSMC a également publié **un recueil « Mise en œuvre de la Norme : Témoignages »**⁴⁹⁴, documentant le déploiement de la Norme canadienne au sein de diverses organisations. Structuré par secteurs (éducation, santé, transports, etc.), ce rapport permet d'identifier des pratiques de santé mentale spécifiquement adaptées à chaque environnement professionnel.



Au **Japon**, le « **Portail sur la santé mentale pour les travailleurs** » précité dispose d'une **section dédiée aux exemples concrets de bonnes pratiques**⁴⁹⁵ contenant des rapports, photos de mesures adoptées, et interviews de diverses organisations et entreprises ayant mis en œuvre des actions pour prévenir et traiter les troubles psychosociaux liés au travail.

Plusieurs filtres permettent de sélectionner les bonnes pratiques adaptées au contexte recherché : région, nombre de travailleurs de l'entreprise (de micro-entreprises à multinationales) ; secteur (santé, construction, transports, éducation, finance, etc.) ; type de prévention (primaire, secondaire, tertiaire, ou spécifiquement lié à l'application du *Stress Check Test*) ; personnes impliquées (employeur, ressources humaines, personnel de prévention externe ou interne, etc.) ou encore année de mise en place (depuis 2012, le site étant régulièrement mis à jour).

⁴⁹³ [Commission de la santé mentale du Canada. "Implementing the National Standard: Testimonials". Youtube.](#)

⁴⁹⁴ [Commission de la santé mentale du Canada. *Mise en œuvre de la Norme : Témoignages*. 2017.](#)

⁴⁹⁵ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). 職場のメンタルヘルス対策の取組事例](#)

Ainsi, quelques exemples :

- **Une société informatique**⁴⁹⁶ comptant 82 salariés a mis en place, en plus du médecin du travail, des bureaux de consultation internes (personnel interne à l'entreprise) et externes permettant aux employés d'obtenir un soutien et des conseils pour leurs difficultés, allant de préoccupations mineures à des situations plus graves de stress, surcharge de travail, surmenage, conflits avec des collègues, etc. Plusieurs formations ont été dispensées aux dirigeants et managers, en particulier sur la prévention du harcèlement et des problèmes de santé mentale chez leurs subordonnés. Une boîte à suggestions permet, de façon anonyme, de proposer des améliorations (par exemple, des opérations ou de l'environnement de travail), lesquelles font l'objet d'un retour au personnel tous les trois mois. Enfin, les travailleurs empêchés d'être au bureau pour des raisons de santé (maladie chronique, psychologique...) ou familiales, sont autorisés à travailler à distance pour un meilleur équilibre vie professionnelle / vie privée.
- **Une entreprise de fabrication et vente de matériaux**⁴⁹⁷, comptant environ 160 employés, a déployé un plan d'action multidimensionnel. Par exemple, pour garantir l'équilibre vie professionnelle / vie privée, elle a instauré l'extinction automatique des postes informatiques à horaires fixes. Le dialogue social est structuré par des points réguliers avec la hiérarchie, couvrant tant les obstacles opérationnels que les difficultés personnelles. Ces mesures sont complétées par un parcours de formation managériale et des séminaires de sensibilisation à la santé mentale.



En **Australie**, la plateforme en ligne **Mentally Healthy Workplaces** répertorie de **nombreux cas de bonnes pratiques**⁴⁹⁸ d'entreprises ayant mis en place des mesures de prévention et promotion de la santé mentale au travail. Ces cas sont filtrables selon la cible d'intérêt (taille de l'entreprise, personnel impliqué tel que l'employeur, les ressources humaines, les représentants de la SST en entreprise, etc.).

Par exemple, l'entreprise d'État des services de poste⁴⁹⁹ (*Australia Post*) a été particulièrement active lors de la pandémie qui a multiplié les incertitudes et craintes des travailleurs, mais également la charge de travail (augmentation de 40 % de la demande de services de livraison de colis observée pendant la pandémie). Ainsi, entre 2020 et 2021, *Australia Post* a mis en œuvre une **approche sur mesure** pour gérer les risques psychologiques et soutenir les travailleurs, en introduisant notamment une « **stratégie de gestion des risques psychosociaux** ». En collaboration avec l'équipe du département « Santé et bien-être » (*Health and Wellbeing team*), les salariés des services les plus exposés au stress ont pris part, au moyen d'enquêtes et entretiens, à un programme d'évaluation des risques psychosociaux. Sur la base des résultats, la poste australienne a mis en œuvre plusieurs actions de prévention, telles que :

- **La création de « forums entre pairs »**, où les travailleurs pouvaient échanger sur leurs problèmes dans la gestion des exigences professionnelles, favorisant ainsi un environnement de soutien communautaire, de partage d'informations et de compréhension réciproque des défis des collègues ;
- **L'identification et l'adoption de nouvelles méthodes de travail**, notamment pour favoriser le repos et la récupération pendant et en dehors de la journée de travail. Ces nouvelles méthodes de travail ont fait l'objet d'un document interne à l'entreprise, par la suite partagé et soutenu par les cadres-dirigeants ;

⁴⁹⁶ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). スパークジャパン株式会社 \(宮崎県宮崎市\)](#)

⁴⁹⁷ [Ministry of Health, Labour and Welfare \(MHLW\). 株式会社アキツ \(大阪府東大阪市\)](#)

⁴⁹⁸ [Mentally Healthy Workplaces. Learn from organisations and industries.](#)

⁴⁹⁹ [Mentally Healthy Workplaces. Implementing a tailored risk-based approach across a broad workforce: Australia Post.](#)

- **Une formation sur la gestion des « personnalités hautement conflictuelles »**, dispensée aux professionnels des ressources humaines afin de leur fournir des conseils et informations sur la manière de gérer et approcher ce type de travailleurs.

Les évaluations des mesures mises en place ont démontré une réponse positive et satisfaite de la part des travailleurs impliqués. Suite aux nouvelles obligations légales pour l'employeur en matière de prévention et gestion des risques psychosociaux introduites dans le pays en 2022 (cf. chapitre 3), *Australia Post* a décidé⁵⁰⁰ de **nommer un *Chief Mental Health Officer (CMHO)*** ou « Responsable de la santé mentale », afin d'aider la direction à mettre en place et coordonner un large éventail de dispositifs de bien-être pour répondre aux besoins variés des plus de 60 000 employés de la société.

Un autre exemple⁵⁰¹ de bonnes pratiques concerne une entreprise de pompes funèbres (*Bowra & O'Dea*) dont beaucoup d'employés éprouvaient des difficultés à gérer les obsèques de personnes décédées par suicide, notamment lorsqu'ils étaient amenés à en organiser plusieurs de ce type. Consciente de la nécessité de gérer cet impact émotionnel spécifique, l'entreprise a collaboré avec une organisation à but non lucratif (*Neami National*) proposant des services de santé mentale, notamment pour élaborer **un plan de soutien aux salariés**, incluant des **formations** sur mesure.

Une boîte à outils sur le bien-être au travail (*workplace wellbeing toolkit*) et des **ressources sur le deuil** ont été également mis en place pour le personnel et les clients. Les instruments conçus ont été partagés avec le réseau de l'Association australienne des directeurs de pompes funèbres (*Australian Funeral Directors Association*), susceptibles de rencontrer les mêmes problématiques.

⁵⁰⁰ [Armstrong, P. "The role of diversity, equity and inclusion in psychosocial safety". *HRM*. 25 octobre 2023.](#)

⁵⁰¹ [Mentally Healthy Workplaces. *Supporting staff and workplace responses to suicide: Neami National and Bowra & O'Dea Funeral Directors*.](#)

Appels à projets, incitations et aides financières



Dans plusieurs pays, des leviers financiers et appels à projets soutiennent la prévention en santé mentale au travail. Pilotés par des ministères, assureurs AT/MP, instituts ou autorités nationales chargée de la SST, ces fonds visent soit la **gestion spécifique des risques psychosociaux**, soit **l'amélioration générale des conditions de travail**, avec un impact positif induit sur la sphère psychosociale.

Différentes aides existent et plusieurs instruments peuvent co-exister au sein d'un même pays. Les typologies identifiées ci-dessous illustrent leur diversité :

- Subventions permettant aux entreprises et/ou établissements publics de bénéficier d'une **consultation avec un expert des RPS** ou de la santé mentale au travail, afin de les accompagner dans leurs démarches de prévention et à **respecter leurs obligations légales en la matière** (**France**, **Danemark**) ;
- Aides et subventions publiques destinées aux entreprises et/ou établissements publics, afin de les aider à **améliorer l'environnement de travail** (y compris d'un point de vue psychosocial), la qualité de vie et des conditions de travail, réduire l'absentéisme pour maladie et prévenir l'usure « mentale » au travail (**France**, **Belgique**, **Danemark**), parfois **même en allant au-delà de leurs obligations légales** ;
- Financements publics ouverts aux organisations représentatives de secteur ou à d'autres consortiums pour mener des projets-pilotes en entreprise ayant pour but l'identification de **mesures de prévention sectorielles** adaptées en matière de RPS (**Belgique**, **Australie**) ;
- **Systèmes unissant incitations monétaires et non-monétaires** (comme la suspension d'inspections de travail ou leur limitation pendant un certain temps) visant à encourager les entreprises à mettre en œuvre des mesures de bien-être mental au travail (**Corée du Sud**, avec un focus sur les RPS et notamment l'équilibre travail - foyer) ;
- Aides, sous forme d'**accompagnement et consultations d'experts ou psychologues**, destinées directement aux travailleurs en souffrance psychique en lien ou à cause de leur travail : par exemple, après un traumatisme psychique au travail (**Corée du Sud**), en cas de signes de **burnout professionnel** (**Belgique**), ou même sans lien spécifique avec le travail (**France**, **Italie** pour les personnes en dessous d'un certain revenu) ;
- Appels à projet nationaux **pour développer des campagnes de sensibilisation et formations** pour les entreprises sur le sujet de la prévention des RPS (**Italie**) ;
- Aides, y compris **au niveau local ou régional**, destinées à améliorer la recherche sur le thème de la santé mentale au travail ou à inciter différents acteurs à développer des outils et solutions concrètes de prévention RPS en entreprise (**Espagne**, **Australie**).

En **France**, des financements sont mis à disposition par :

1. Le « Fonds pour l'amélioration des conditions de travail » (Fact)⁵⁰², dispositif d'aide publique géré par l'Anact.

Il finance des **actions qui vont au-delà d'un appui à la simple mise en conformité** des entreprises avec leurs obligations en matière de prévention des risques. Sur la base d'appels à projets annuels, le fonds participe au coûts (**cofinancement**) de ces projets portés par des **acteurs relais** (réseaux d'entreprises, pôles de compétitivité, groupement d'intérêts économique, organisations professionnelles et interprofessionnelles de branche, organisations syndicales et patronales...) **ou des entreprises et associations de moins de 300 salariés**. Peuvent être cofinancées des actions :

- a. **Individuelles**, comme un projet porté par une entreprise ou une association dans une logique d'expérimentation. Dans ce cas, le Fact participe aux coûts liés à l'accompagnement par un consultant externe ;
- b. **Collectives inter-entreprises et/ou territoriales**, prenant la forme d'un projet porté par un acteur relais dans une logique d'accompagnement d'un collectif d'entreprises ou d'associations. Le Fact participe aux coûts liés à l'accompagnement par un consultant et à la coordination / capitalisation / valorisation par le porteur du projet ;
- c. **Collectives de construction d'outils et méthodes**, impliquant, par exemple, un acteur relais qui soutient le développement d'une offre de service largement diffusables aux TPE / PME du ou des secteurs. Le Fact participe aux coûts liés à la mise en place d'une offre de services (diffusion d'enseignements, outils et méthodes) réalisée par le porteur de projet, à l'aide d'un réseau d'entreprises et/ou d'associations, et de prestataire(s) externe(s) (plafond maximum : 80 000 EUR en 2025).

Le Fact cible des projets d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail « dans une logique de soutenabilité sociale et de durabilité », qui renforcent la **prévention primaire** des risques professionnels pour garantir le maintien d'un **emploi durable et de qualité**.

Chaque année, des thématiques précises sont identifiées. Bien que le fonds ne vise pas spécifiquement les RPS, l'amélioration des conditions de travail qu'il finance peut avoir un impact positif sur l'environnement psychosocial de travail. Par exemple, en 2022, un des appels à projets du Fact visait à améliorer les conditions de travail dans **le transport et la logistique**. Quatorze projets ont reçu une subvention (pour un total d'environ 800 000 EUR).

Le fonds a ciblé ce secteur, considéré comme peu attractif en raison de **conditions d'emploi et de travail difficiles** (flux tendus, problématiques de manutention, de palettisation et de livraison, contraintes organisationnelles et logistiques). Ces facteurs favorisent, entre autres, l'émergence de risques psychosociaux, impactant directement la santé physique et mentale des salariés.

Les initiatives soutenues ont ciblé **l'organisation du travail** (horaires, charge de travail, etc.) mais aussi **les parcours professionnels**, pour concilier performance et prévention des RPS. À titre d'exemple, un projet normand multi-entreprises a déployé une stratégie globale, améliorant la gestion des carrières, l'intégration et la fidélisation des nouveaux collaborateurs, l'aménagement des postes et des temps de travail et la participation des salariés à l'élaboration du plan de prévention des risques professionnels. La liste des thématiques et des projets financés chaque année est disponible en ligne⁵⁰³ sur le site du Fact.

⁵⁰² [Anact. Fonds pour l'amélioration des conditions de travail \(Fact\).](#)

⁵⁰³ [Anact. Fonds pour l'amélioration des conditions de travail \(Fact\).](#)

2. Le « Fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail » (Fiact)⁵⁰⁴ a été créé en 2018 pour la **fonction publique** et est géré par la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP).

Il accompagne les services de l'État pour la mise en œuvre de **projets d'amélioration** des conditions de travail des agents publics et concourt à l'accompagnement social des transformations. Les projets doivent concerner un sujet lié à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), la santé-sécurité au travail (SST) ou la médecine de prévention.

Des projets de prévention des **risques psychosociaux** peuvent être éligibles au financement, la **santé mentale** étant un thème expressément visé dans les exemples. En 2022⁵⁰⁵, sur 37 projets financés, 5 ont concerné spécifiquement les RPS, tandis que 7 ont concerné la QVCT.

3. Une aide financière spécifique pour la prévention des RPS proposée par l'Assurance Maladie - Risques professionnels. Ouverte aux entreprises de moins de 50 salariés, une subvention « RPS Accompagnement »⁵⁰⁶ permet de financer la prestation d'accompagnement **d'un consultant référencé** pour aider l'entreprise à mettre en œuvre une démarche de prévention collective des RPS.

L'accompagnement comporte **deux types de prestations** : i) le diagnostic / repérage des facteurs de RPS et l'aide à l'élaboration du plan d'action ; ii) un soutien dans sa mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des actions.

La demande d'aide doit être déposée par l'entreprise. En 2026, la subvention, plafonnée à 25 000 EUR, couvre **70% du montant** (hors taxes) des sommes engagées pour les prestations d'accompagnement et ne peut être inférieur à 500 EUR.

Enfin, plus largement, une initiative française en matière de santé mentale permet, depuis 2022, à toute personne de bénéficier de **12 séances d'accompagnement psychologique** par an, à prix réduit et remboursées partiellement (à hauteur de 60%) par l'Assurance Maladie.

L'accès à ce dispositif appelé « **Mon soutien psy** »⁵⁰⁷ n'est plus soumis à prescription médicale depuis 2025. Après la première consultation, c'est au psychologue de juger s'il est nécessaire de poursuivre les séances ou non. Ce dernier doit être choisi parmi une liste de psychologues conventionnés avec l'Assurance Maladie, disponible en ligne.

Bien que le dispositif ne soit pas centré sur les risques psychosociaux au travail, cette initiative permet à toute personne de bénéficier d'un soutien psychologique, ce qui inclut les travailleurs pouvant vivre ou rencontrer des difficultés en lien avec leur travail.

Cependant, le dispositif n'est pas indiqué pour ceux qui souffrent de formes sévères d'anxiété, de troubles dépressifs, ou de pensées suicidaires, lesquels doivent consulter un psychiatre.



⁵⁰⁴ [DGAFP. Le fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail \(FIACT\).](#)

⁵⁰⁵ [DGAFP. Les lauréats 2022 du fonds interministériel pour l'amélioration des conditions de travail \(FIACT\).](#)

⁵⁰⁶ [L'Assurance maladie. Subvention contre les risques psychosociaux : RPS Accompagnement.](#)

⁵⁰⁷ [L'Assurance maladie. Remboursement de séances chez le psychologue : dispositif Mon soutien psy.](#)

En **Italie**, un dispositif similaire, lancé également après la phase aiguë de la pandémie, a été introduit par un décret-loi de décembre 2021 pour « **répondre à l'augmentation des cas de détresse psychologique**, tels que la dépression, l'anxiété et le stress, exacerbée par la pandémie », comme l'indique le ministère de la Santé⁵⁰⁸.

Appelée « **Bonus Psychologue** », cette aide prend la forme d'une contribution pour la prise en charge des frais de séances de psychothérapie. Elle est gérée par l'INPS (*Istituto nazionale della previdenza sociale*, l'Institut national de sécurité sociale) et non directement par l'assurance maladie comme en France.

Pour en bénéficier, le demandeur doit avoir un « Indicateur de situation économique équivalent » (ISEE⁵⁰⁹ - *Indicatore della situazione economica equivalente*) n'excédant pas 50 000 EUR par an. Une fois la demande acceptée par l'INPS, le bénéficiaire reçoit un code unique valable 270 jours à communiquer au professionnel de santé pour chaque séance de psychothérapie. La contribution couvre un maximum de 50 EUR par séance. Le montant total de la contribution par bénéficiaire, sur la période de 270 jours, varie en fonction de sa tranche ISEE (d'un minimum de 500 EUR à un maximum de 1 500 EUR).

À l'instar du dispositif français « Mon soutien psy », le « Bonus psychologue » est une aide individuelle déconnectée de l'entreprise. Bien qu'il ne cible pas directement les risques psychosociaux, il constitue une porte d'entrée facilitant la prise de conscience de difficultés professionnelles et encourage, à terme, la libération de la parole sur le lieu de travail.

S'agissant plus directement de la santé mentale au travail, l'INAIL (assureur AT/MP national) a publié en 2024 **un avis public**⁵¹⁰ de **financement à hauteur de 24 millions EUR** visant à développer une **campagne nationale de formation et d'information** à contenu préventif dans le domaine de la SST. Celle-ci met l'accent sur les actions de sensibilisation aux risques nouveaux et émergents avec quatre thématiques identifiées (chacune financée à la hauteur de 6 millions EUR), dont une portant spécifiquement sur la **prévention des risques psychosociaux**.

Cet appel à projets est ouvert **aux organisations patronales, syndicales ou organismes paritaires** qui proposent des actions de formation et d'information à destination des représentants de la sécurité en entreprise, des travailleurs et des employeurs. Bien que ne constituant pas un financement direct aux entreprises, cette aide économique vise à soutenir les actions des **corps intermédiaires** pour favoriser une meilleure prévention des RPS.



⁵⁰⁸ [Ministero della Salute. Bonus Psicologo.](#)

⁵⁰⁹ En Italie, l'ISEE est un indicateur qui permet d'évaluer la situation économique des familles ou des personnes seules en prenant en compte divers éléments, dont les revenus, le patrimoine et la composition familiale. Il s'agit d'un document différent de la déclaration des revenus.

⁵¹⁰ [INAIL. Avviso pubblico formazione e informazione 2024.](#)

En **Belgique** quatre modalités de financement de prévention des RPS peuvent être signalées :

1. Financement de programmes sectoriels de prévention primaire des RPS

Dans le cadre du Plan d'action fédéral pour le bien-être mental au travail⁵¹¹, le SPF Emploi a lancé en janvier 2022 un appel à projets⁵¹² visant à financer des actions de prévention des RPS dans certains secteurs d'activité. L'initiative avait pour but de soutenir des projets-pilotes d'un an axés sur la prévention primaire collective des RPS.

Le financement n'était pas alloué directement aux entreprises, mais aux **organismes sectoriels** (telles que des commissions paritaires) chargés de concevoir des **outils de prévention adaptés** aux spécificités de leur branche, déployables ensuite sur le terrain.

Onze projets-pilotes sectoriels ont été retenus, touchant des secteurs tels que la métallurgie, l'industrie alimentaire, le textile, la construction, le secteur non marchand, celui du bois, de l'électrotechnique et des services d'aide à la famille, et proposant des actions ciblées sur les spécificités et singularités de chacun d'eux. À titre d'exemple, le projet-pilote dédié au secteur de la construction⁵¹³ a structuré un plan d'action autour de trois phases de déploiement :

- **Phase 1** : analyse participative des RPS dans 12 entreprises de 4 secteurs de construction différents ;
- **Phase 2** : développement de boîtes à outils spécifiques au secteur avec des outils de soutien supplémentaires (webinaires, vidéos informatives, brochures d'information, etc.) ;
- **Phase 3** : mise en œuvre en entreprise (séances de suivi, entretiens consultatifs, séances d'information avec la hiérarchie, séances de sensibilisation).

Un rapport final d'évaluation⁵¹⁴ des 11 projets-pilotes a été publié par le SPF Emploi, détaillant par projet les actions menées, les difficultés de mise en œuvre rencontrées et les résultats escomptés à court et à long terme.

2. Financement de programmes de prévention primaire du *burnout*

Le *burnout* a été identifié dans l'accord interprofessionnel 2017-2018⁵¹⁵ des partenaires sociaux belges comme étant un enjeu majeur. Afin de lutter contre ce risque, un **programme de financement de prévention primaire** via des projets-pilotes a été initié⁵¹⁶. Encadrés par un arrêté royal, ces projets-pilotes financés par les cotisations des entreprises en faveur des groupes à risque⁵¹⁷ se sont déployés sur deux cycles entre 2018 et 2022.

⁵¹¹ [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le bien-être au travail lors de la dernière législature \(2020-2024\) : quelques chiffres. 28 janvier 2025.](#)

⁵¹² [BeSWIC. Risques psychosociaux \(RPS\) - Bonnes pratiques. Projets sectoriels "La prévention des risques psychosociaux au travail" \(SPF Emploi – Belgique – 2022/2023\).](#)

⁵¹³ [BeSWIC. Kick-off des projets sectoriels sur la prévention des risques psychosociaux au travail. 10 octobre 2022.](#)

⁵¹⁴ [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Rapport d'évaluation des projets sectoriels relatifs à la prévention des risques psychosociaux au travail. 2023.](#)

⁵¹⁵ [CNT. Interprofessioneel Akkoord 2017-2018. Accord Interprofessionnel 2017- 2018. 2017.](#)

⁵¹⁶ [CNT. Risques psychosociaux dont le burn-out.](#)

⁵¹⁷ En vertu de la « loi du 27 décembre 2006 portant dispositions diverses », les employeurs en Belgique doivent verser une cotisation patronale de 0,10 % (calculée sur la base du salaire global des travailleurs sous contrat) afin de financer des initiatives en faveur d'une catégorie de la population appelée « groupes à risque » (tels que les personnes peu qualifiées, les chômeurs de longue durée, les travailleurs âgés...). Les secteurs, par le biais d'une convention collective de travail (CCT) sectorielle, ou les employeurs, via une CCT d'entreprise, sont libres de déterminer en faveur de quelles catégories de groupes à risque cet effort doit être réalisé, dans le respect du cadre réglementaire applicable. Plus d'informations ici : [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Groupes à risque – Présentation.](#)

Cette enveloppe, gérée par le Conseil National du Travail (CNT)⁵¹⁸ en lien avec le SPF Emploi, a permis de **tester l'approche de prévention primaire du burnout** que le CNT avait théorisée dans son avis de 2018⁵¹⁹.

La subvention était ouverte aux entreprises (seules ou groupées) ainsi qu'aux secteurs, sous réserve pour ces derniers de validation par leur commission paritaire. Toute demande devait être portée **conjointement avec un organisme ou un accompagnateur expert** justifiant d'au moins trois ans d'expérience d'accompagnement d'entreprises en prévention des RPS. Pour le cycle de 2018, le financement était plafonné à 8 000 EUR par projet d'entreprise et 24 000 EUR par initiative sectorielle ; le montant total de l'enveloppe budgétaire s'élevait à 500 000 EUR⁵²⁰.

Pour être acceptés, les projets devaient proposer une **approche intégrée et pluridisciplinaire** en développant une ou plusieurs des actions suivantes :

- a) **L'information et la sensibilisation** ;
- b) **La détermination des mesures de prévention** ;
- c) **L'implémentation** de mesures, notamment touchant à la formation, sensibilisation, culture d'entreprise, gestion des compétences, au développement du leadership ;
- d) **L'évaluation** de ces mesures.

Les deux cycles de projets (entre 2018 et 2022) ont fait l'objet d'une évaluation⁵²¹, aboutissant à la publication par le Conseil National du Travail fin 2023 d'une **Recommandation adressée aux entreprises et secteurs concernant la prévention du burnout**⁵²².

Le CNT y recommande de :

1. Viser à améliorer l'environnement psychosocial de travail dans tous ses aspects, adoptant une approche intégrée et pluridisciplinaire ;
2. Générer un soutien interne fort ;
3. Mener une analyse large de tous les facteurs de risque qui sont présents dans l'entreprise, et ce, au niveau **collectif**, au niveau de **l'équipe** ou au niveau de **l'organisation** ;
4. Viser tant des améliorations rapides que des efforts de longue durée / durables ;
5. Adopter une approche ascendante, participative et de dialogue, impliquant les travailleurs et leurs représentants ;
6. Bénéficier de l'expertise que les secteurs peuvent offrir.

Un **nouveau cycle de subventions 2026**⁵²³ a été annoncé.

⁵¹⁸ Etablissement public fédéral de concertation sociale, dont les sièges sont répartis également entre les organisations de travailleurs et d'employeurs. Plus de détails : [CNT. Qui sommes-nous.](#)

⁵¹⁹ [CNT. Avis n° 2.080 du 27 février 2018.](#)

⁵²⁰ [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Subventions de projets pilotes destinés à la prévention primaire du burn-out. 3 juillet 2018.](#)

⁵²¹ Premier cycle : [CNT. AVIS N° 2.218. Séance du mercredi 2 juin 2021. Projets destinés à la prévention primaire du burn-out au travail. Évaluation du premier cycle de projets. 2021.](#)

Deuxième cycle : [CNT. AVIS N° 2.330. Séance du mardi 29 novembre 2022. Projets destinés à la prévention primaire du burn-out au travail. Évaluation du deuxième cycle. 2022.](#)

⁵²² [CNT. Recommandation n° 30 adressée aux entreprises et secteurs concernant la prévention du burn-out. Pour des travailleurs sains dans des organisations saines. 2023.](#)

⁵²³ [CNT. Projets-pilotes destinés à la prévention primaire du burn-out – Sélection en 2026.](#)

3. Financement de programmes de prévention secondaire du *burnout*

Parallèlement, une initiative de soutien à la **prévention secondaire du *burnout*** a été lancée pour aider les travailleurs touchés par ce syndrome à le traiter, le gérer et à retourner au travail.

Un premier « **projet-pilote *burnout*** », géré par Fedris, l'Agence fédérale des risques professionnels, s'est déroulé de 2019 à 2024. Ouvert aux seuls secteurs bancaire, hospitalier et de soins de santé, il visait les travailleurs atteints d'un *burnout* à un stade précoce à la suite d'un risque psychosocial, qui multiplient de courts arrêts de travail ou sont en arrêt de travail depuis moins de 2 mois⁵²⁴.

Pour y participer, la demande devait être formulée exclusivement par le médecin traitant, le médecin du travail ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux (CPAP, cf. chapitre 3). Pour ces travailleurs, Fedris proposait un « **trajet d'accompagnement** » (pouvant s'étendre sur 9 mois), comprenant un ensemble de **mesures centrées** :

- **Sur la personne** : consultations pluridisciplinaires pour comprendre les ressorts du *burnout*, savoir s'exprimer sur la réalité de son travail et ses émotions, renforcer la gestion du stress, etc. et un certain nombre de séances individuelles de soutien et d'accompagnement selon les approches psychocorporelle ou cognitivo-émotionnelle ;
- **Sur le milieu de travail** : sous réserve de l'accord explicite du salarié, une réunion formelle de concertation multidisciplinaire en entreprise pouvait être organisée pour réaménager les conditions de travail. Cette instance réunissait les parties prenantes clés : coordinateur Fedris, médecin du travail, le CPAP, direction (ressources humaines, management), représentation syndicale au choix du travailleur, etc.

Concernant ce dernier point, le rapport d'évaluation⁵²⁵ de Fedris montre des données apparemment contrastées : sur un échantillon de travailleurs, il s'avère que la réunion formelle en entreprise a été peu sollicitée. Pour autant, plus de 60% des travailleurs interrogés ont été satisfaits de la démarche multidisciplinaire.

Pour expliquer ces données, Fedris précise que des **mécanismes *informels* de dialogue** ont très probablement eu lieu en entreprise (conversations spontanées, consultations avec seulement une ou deux personnes choisies par le travailleur...), en apparence moins « exposantes » que la démarche formelle. Les répondants au sondage ont en effet indiqué que **plusieurs ajustements ont été réalisés** concernant leur poste du travail, parfois à l'initiative du travailleur lui-même, d'autres fois de l'employeur (ce dernier aurait mis en place des ajustements du poste de travail pour 30 % d'entre eux, juste après le trajet d'accompagnement Fedris, et pour 28 % d'entre eux trois à six mois après la fin du trajet).

Le rapport d'évaluation identifie les **leviers d'action les plus fréquemment mobilisés par les employeurs** pour accompagner le retour au travail (par ordre décroissant) : des aménagements d'horaire ; la réduction des heures de travail ; le changement de service pour une partie ou la totalité du travail ; le recrutement de collègues supplémentaires pour mieux faire face aux charges de travail importantes ; le changement de poste pour le travailleur en question ; ajuster / limiter / mieux répartir les tâches.

⁵²⁴ [Fedris. *Projet pilote burn-out \(de 2019 à 2024\)*.](#)

⁵²⁵ [Fedris. *Rapport scientifique du projet pilote implémenté par l'Agence fédérale des risques professionnels. Évaluation d'un programme de prise en charge de travailleurs en burn-out précoce. 2023*.](#)

En parallèle, **les mesures les plus souvent adoptées par le travailleur lui-même** consistaient à (par ordre de fréquence) : prêter moins d'heures de travail ; demander une meilleure clarté des tâches / délimitation des tâches ; respecter les horaires de travail / arrêter le travail à temps / se déconnecter après le travail ; respecter les pauses / incorporer des pauses supplémentaires ou des périodes de repos ; aménager l'horaire de travail ; établir une meilleure communication sur le lieu de travail à propos des difficultés rencontrées.

En cas d'impossibilité de réintégration, le parcours Fedris incluait une à deux séances dédiées à la réorientation professionnelle.

Les évaluations de Fedris⁵²⁶ confirment le **succès du dispositif**, avec plus de 1 400 bénéficiaires entre 2019 et 2022. Une étude menée sur un échantillon de 223 participants⁵²⁷ a montré les résultats suivants :

- **Rémission clinique** : dans plus de 75% des cas, le diagnostic de *burnout* est levé à l'issue de la prise en charge, avec une amélioration générale de la symptomatologie ;
- **Maintien dans l'emploi** : 90% des travailleurs sont restés chez le même employeur, dont 70% sur le même poste ;
- **Aménagements** : 30% ont bénéficié d'ajustements initiés par l'employeur (horaires, mobilité...), tandis que 45% ont négocié directement leurs adaptations (réduction du temps de travail, redéfinition de fonction...).
- **Climat social** : près de 75% rapportent une amélioration de leurs relations interpersonnelles avec les collègues.

Bien que le coût global du projet pilote ne soit pas précisé, la gratuité était totale pour les bénéficiaires. Fedris a intégralement financé le parcours d'accompagnement (consultations, séances, réunions) ainsi que les frais de déplacement des travailleurs.

Compte tenu des retours positifs de ce projet-pilote, Fedris a décidé de **lancer un programme plus large de prévention secondaire du *burnout* en 2024**⁵²⁸, impliquant désormais tous les secteurs. Le programme est ouvert à tous les travailleurs atteints de *burnout*, à un stade précoce, à la suite d'une exposition à un risque psychosocial lié au travail, dans le secteur privé et dans les administrations provinciales ou locales.

L'accès au programme évolue : le travailleur doit désormais initier lui-même la demande, sous réserve de l'accord préalable du médecin traitant ou du médecin de travail ou du CPAP. Ce dispositif gratuit, intégralement pris en charge par Fedris, débute par une phase de dépistage et se poursuit par un parcours d'accompagnement structuré (d'une **durée maximale de deux ans**).

S'agissant du lien avec le milieu professionnel, le coordinateur Fedris orchestre, avec l'accord du travailleur, les échanges entre l'entreprise, le médecin du travail et le CPAP. Cette coordination vise à fluidifier le partage d'informations indispensable à la continuité du parcours.

⁵²⁶ Disponibles en bas de cette page : [Fedris. Projet pilote burn-out \(de 2019 à 2024\).](#)

⁵²⁷ [Fedris. Projet pilote Burn-out. Synthèse des résultats. 2023.](#)

⁵²⁸ [Fedris. Burn-out. Que comprend le programme de prévention ?](#)

4. Financement de formations pour réduire la charge psychosociale des seniors

Pendant de nombreuses années, la Belgique s'est dotée d'un « **Fonds de l'expérience professionnelle** »⁵²⁹ visant l'amélioration des conditions de travail des **travailleurs de 45 ans ou plus**, dans une approche de prévention de la pénibilité au travail et de sortie anticipée du marché du travail.

Créé en 2001⁵³⁰ et financé par des ressources publiques (en 2012, environ 2,5 millions EUR ont été alloués pour 189 projets⁵³¹), il est depuis 2015 de la compétence régionale⁵³². Toutefois, actuellement, ce Fonds ne serait en vigueur que dans la région wallonne⁵³³, où il est géré par le Forem (le service public de l'emploi et de la formation professionnelle de la région).

En Wallonie⁵³⁴, le fonds est ouvert aux entreprises du secteur privé et la subvention est plafonnée à 30 000 EUR par projet par an. Il est possible de financer plusieurs types de mesures pour les travailleurs seniors de 45 ans ou plus, dont par exemple :

- L'achat de matériel pour alléger physiquement leur travail ;
- La mise en place de formations, permettant d'acquérir de nouvelles compétences pour exercer une nouvelle fonction, utiliser de nouvelles machines plus ergonomiques, améliorer les positions de travail ou réduire la charge psychosociale.



Au **Danemark**, des fonds, à destination des entreprises et/ou des établissements publics, ont été octroyés par l'Autorité danoise pour l'environnement de travail (**Arbejdstilsynet**) et par l'Agence danoise pour le marché du travail et le recrutement (*Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering*, **STAR**).

Bien que non spécifiques aux RPS, ils aident les entreprises à **améliorer les conditions et l'environnement de travail**, ce qui peut inclure souvent des actions en matière de santé mentale et bien-être au travail, notamment afin d'agir sur l'« **environnement psychosocial de travail** », comme prévu par les récents développements législatifs danois (cf. chapitre 3).

Selon le budget annuel disponible, trois leviers sont mobilisables :

1. Un « **Fonds pour la réduction de l'absentéisme dans le secteur public** »⁵³⁵ (*Pulje til nedbringelse af sygefravær på offentlige arbejdspladser*) géré par l'agence STAR.

Il permet de financer des actions de prévention dans les administrations, établissements publics et organes de l'État (tels que la police, les hôpitaux, les crèches, les services d'urgence, etc.) présentant un niveau élevé d'**absences pour maladie** ou impliquant des tâches qui rendent l'environnement de travail particulièrement **chargé / stressant**.

⁵²⁹ [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le Fonds de l'expérience professionnelle. Brochure destinée aux entreprises. 2011.](#)

⁵³⁰ Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs. Initialement, le Fonds s'appelait « Fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail ».

⁵³¹ [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Fonds de l'expérience professionnelle. Rapport d'activités. 2012.](#)

⁵³² [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Régionalisation de plusieurs services du SPF Emploi à partir du 1er avril 2015. 1 avril 2015.](#)

⁵³³ [SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Le VOW / QFT: Instrument de mesure des facultés de travail proposé par le Fonds de l'expérience professionnelle.](#)

⁵³⁴ [Forem. Fonds de l'Expérience professionnelle.](#)

⁵³⁵ [STAR. Opslag: Pulje til nedbringelse af sygefravær på offentlige arbejdspladser. 2024.](#)

Entre 2022 et 2024, en moyenne 30 millions de couronnes danoises DKK (environ 4 millions EUR) ont été allouées chaque année. Concrètement, les administrations et établissements publics qui demandent cette subvention doivent **mettre en place un modèle d'intervention basé sur cinq éléments clés**⁵³⁶ :

- a) **Introduire des procédures harmonisées de gestion des absences pour maladie**, comme :
 - Clarifier les responsabilités des dirigeants et employés en matière d'arrêt de travail (notamment la procédure de signalement des absences) ;
 - Etablir des contacts réguliers entre l'employeur et le salarié en maladie (par exemple, un entretien le 1er, le 4e et le 15e jour de maladie, appelé « modèle 1-4-15 ») ;
 - Prévoir, en dehors des périodes en congé maladie, des « entretiens sur le bien-être » entre l'employeur et le salarié en cas d'absentéisme récurrent. Cet échange sert notamment à déterminer si les absences sont dues à des problématiques liées aux conditions et/ou l'environnement de travail, sur lesquelles l'employeur pourra agir en prenant les mesures correctives nécessaires ;
 - Garantir la continuité opérationnelle en préparant les équipes à assurer les tâches essentielles des collaborateurs absents.
- b) **Identifier et déployer des interventions ciblées** sur les facteurs de risques professionnels générateurs d'arrêts de travail. Cette action se veut double : prévenir les absences en amont et endiguer les phénomènes d'absentéisme déjà installés dans certains services avant qu'ils ne s'aggravent ;
- c) **Centraliser le pilotage de l'absentéisme**, par exemple *via* un groupe de travail ou une équipe dédiée. Cette cellule assiste la direction dans le suivi des arrêts et le déploiement de plans d'action (formations, entretiens, communication). Elle mobilise, si nécessaire, des expertises externes (psychologues du travail, ergothérapeutes, kinésithérapeutes, consultants RH) ;
- d) **Assurer une intégration et compréhension de la stratégie interne de lutte contre l'absentéisme auprès du personnel**, par exemple *via* une répartition claire des responsabilités tout au long de la chaîne hiérarchique. Faire appel à la participation des employés dans la définition des mesures de lutte contre l'absentéisme ;
- e) **Prévoir une collecte systématique et un suivi régulier des données** liées à l'absentéisme présent au sein de l'organisation / administration / structure de travail.

2. Le fonds *Arbejdsmiljøpuljen*⁵³⁷ (« Fonds pour l'environnement de travail »), géré par l'Autorité danoise pour l'environnement de travail. Ouvert aux PME du secteur privé (jusqu'à 100 salariés) et aux établissements publics d'au maximum 50 salariés, il disposait d'un budget annuel de 100 millions DKK (13,4 millions EUR) pour les années 2021 à 2023.

Le fonds a permis aux structures admissibles d'obtenir des subventions pour améliorer l'environnement de travail, notamment dans un but de **réduire les accidents** de travail et prévenir **l'usure professionnelle mentale** et physique.

⁵³⁶ Tels que décrits et prévus par le « modèle en 5 étapes » présenté dans cette brochure de l'agence STAR : [Indsatsmodel til nedbringelse af sygefravær i den offentlige sektor. Beskrivelse af indsatsmodellen. 2022.](#)

⁵³⁷ Plus d'informations sur la création et les détails de fonctionnement de ce fonds sont disponibles dans le chapitre introductif (*Indledning*) de ce rapport du Centre danois de recherche sur l'environnement de travail (*Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø* - NFA) : [NFA. Arbejdsmiljøpuljen 2021-2023 – en opsamling af erfaringer. 2024.](#)

Sous forme de cofinancement de projet à hauteur de 80% (plafonné à 500 000 DKK, environ 67 000 EUR⁵³⁸), les subventions ont permis de prendre en charge :

- **Des consultations en matière d'environnement de travail** et médecine de travail (par des sociétés de conseil agréées par l'Autorité danoise pour l'environnement de travail) ;
- Des activités de promotion de la santé des employés **sous forme d'entraînement physique** sur le lieu de travail afin de prévenir l'usure physique ;
- **La location et l'essai d'aides, outils et machines techniques** au travail, susceptibles d'améliorer l'ergonomie et la sécurité chimique de l'environnement de travail et de réduire le risque d'accidents (essentiellement, cela a permis aux structures de tester sur le lieu de travail l'outil ou machine souhaité, son utilité et compatibilité avec le personnel avant que l'entreprise / établissement ne s'engage à l'acheter).

Un rapport de 2024⁵³⁹ dresse **un bilan positif du dispositif**. De nombreuses **consultations en matière d'évaluation, gestion et amélioration de l'environnement psychosocial de travail** ont été financées et certains bénéficiaires confirment le rôle déterminant de ce soutien pour permettre le déploiement de mesures efficaces en faveur du bien-être au travail. En effet, certaines entreprises et organisations estiment que sans l'accès à ce fonds, elles auraient difficilement pu mettre en œuvre les actions menées.

3. En 2024, **un fonds similaire**⁵⁴⁰ doté d'un budget de 216 millions DKK (environ 30 millions EUR) a été instauré pour une durée de 3 ans (soit environ 10 millions EUR par an).

Piloté par l'Autorité danoise pour l'environnement de travail, le **fonds PARK** (« Fonds pour les initiatives en matière d'environnement de travail dans les régions et les municipalités » - *Pulje til arbejdsmiljøindsats i regioner og kommuner*) cible exclusivement le secteur public local. Il peut financer sept catégories d'actions, visant à améliorer et renforcer :

1. L'intégration des nouveaux diplômés et arrivants ;
2. Le maintien en emploi des seniors ;
3. L'environnement psychosocial de travail des dirigeants et managers ;
4. La lutte contre l'absentéisme au travail ;
5. La création de parcours professionnels attractifs avec des perspectives d'évolution professionnelle, renforçant l'engagement des employés dans les activités et tâches en contact direct avec les usagers ;
6. L'organisation et flexibilité du travail ;
7. La prévention de l'usure (physique et mentale) et des accidents du travail.

Certains des projets sélectionnés peuvent déjà être consultés en ligne⁵⁴¹.



⁵³⁸ Joblife. *Arbejdsmiljøpuljen – få 80% tilskud til din arbejdsmiljøindsats*.

⁵³⁹ NFA. *Arbejdsmiljøpuljen 2021-2023 – en opsamling af erfaringer*. 2024.

⁵⁴⁰ Arbejdstilsynet. *Pulje til arbejdsmiljøindsats i regioner og kommuner (PARK)*.

⁵⁴¹ Arbejdstilsynet. *Projekter der har fået bevilling fra pulje til kommuner og regioner*.

En **Corée du Sud**, le KOSHA et le ministère de l'Emploi et du Travail cofinancent depuis 2018 des « **centres de traumatismes psychologiques d'origine professionnelle** »⁵⁴² (en 2024 on en comptait 23 dans tout le pays⁵⁴³).

Ils apportent un soutien et offrent des **consultations psychologiques gratuites**⁵⁴⁴ **aux travailleurs ayant subi un traumatisme psychologique d'origine professionnelle**, notamment à la suite d'un grave accident du travail, du suicide d'un collègue, du harcèlement moral ou sexuel, d'une violence ou agression sexuelle au travail ou d'abus verbaux ou physiques de la part des clients ou des tiers.

Ces centres, qui emploient du personnel qualifié en psychologie et santé mentale, proposent une éducation psychologique, des tests et consultations et un suivi post-traumatisme. Des conseillers psychologiques peuvent être envoyés sur les lieux de travail où des incidents / accidents se sont produits pour dispenser une **formation collective** sur les traumatismes et stabiliser l'état psychologique de tous les employés.

Lorsqu'un travailleur sollicite une consultation, il passe un test psychologique, puis bénéficie de diverses consultations psychologiques en fonction du niveau de risque et, si nécessaire, d'un suivi sur le long terme.

Un **numéro de téléphone spécifique** permet aux employeurs et travailleurs de contacter directement ces centres. En 2020, 1 932 personnes (sur 232 lieux de travail) ont été accompagnées ; entre 2022 et 2024, environ 17 000 séances de consultation ont été réalisées, avec une augmentation notable chaque année⁵⁴⁵.

Parallèlement, **un vaste système d'incitations (financières et non financières)** a été déployé par un réseau d'acteurs institutionnels : ministères (Emploi, Égalité, Justice, Culture, Sports...) et organismes nationaux (douanes, banques...). Ce dispositif encourage les entreprises à améliorer l'environnement de travail, en ciblant prioritairement la **conciliation vie privée-vie professionnelle**.

Un premier dispositif à destination exclusive des PME, actif de 2019 à 2023, était piloté par le ministère de l'Emploi sous l'intitulé « Entreprises excellentes pour l'innovation sur le lieu de travail ». Ce programme visait prioritairement l'amélioration de la culture managériale et de l'équilibre vie professionnelle - vie privée, au travers d'un référentiel de **10 actions réparties en trois axes**⁵⁴⁶ :

1. **Changer les pratiques de travail concernant les longues heures de travail** : inciter les travailleurs à quitter le travail à l'heure, réduire les heures supplémentaires, éviter de contacter les employés en dehors des horaires de travail et en général favoriser la déconnexion, etc.
2. **Changer la manière de travailler** : organiser seulement des réunions essentielles et indispensables pour ne pas charger l'agenda des salariés, partager avec eux à l'avance le calendrier et l'ordre du jour des réunions pour permettre à ces derniers de s'organiser, donner des instructions de travail toujours claires et précises, introduire et encourager des formes de travail flexible, etc.

⁵⁴² [International Social Security Association. Korea Occupational Safety and Health Agency. Republic of Korea. Occupational trauma centres.](#)

⁵⁴³ [Kim, C.S., et al. "Trauma counseling centers for psychological support to manage trauma from workplace injuries in Korea: a narrative review". Ewha Medical Journal. Vol. 48\(1\):e12. janvier 2025.](#)

⁵⁴⁴ Plus d'informations sur ces centres sur une page dédiée du site du KOSHA : [KOSHA. 근로자건강센터\[분소\] · 직업트라우마센터 운영.](#)

⁵⁴⁵ « [Corée : Une hausse record des consultations pour traumatisme lié au harcèlement au travail](#) ». *Ouest France*. 5 août 2025.

⁵⁴⁶ [Ministry of Employment Labor \(MOEL\) - Work & Life Balance. 근무혁신 10대 제안.](#)

3. **Changer la culture d'entreprise** : adopter une « culture de dîner d'entreprise saine »⁵⁴⁷ en n'organisant que les dîners strictement nécessaires et les communiquer à l'avance aux salariés, inviter les salariés à utiliser librement leurs congés, pousser les managers à adopter des changements positifs en termes d'horaires, méthodes et culture de travail, etc.

Refondu en 2024 sous l'appellation « **Entreprises excellentes en matière d'équilibre vie professionnelle - vie privée** », le système a été **étendu à toutes les entreprises**, quelle que soit leur taille. Cette mouture mobilise une pluralité de ministères et d'acteurs, habilités à délivrer divers prix, aides, incitations et exonérations.

Pour obtenir le statut de « entreprise excellente en matière d'équilibre vie professionnelle - vie privée », les candidats doivent déposer un dossier auprès de leur bureau régional du travail. La sélection repose sur la preuve d'un engagement concret, matérialisé par l'application de différentes solutions et mesures inspirées du référentiel en 10 points précité (amélioration de la culture d'entreprise, réduction des heures supplémentaires, environnement sain).

Si l'entreprise remplit les critères demandés, elle peut **accéder à une liste d'incitations**, octroyées par différents ministères, autorités et organismes nationaux. 28 dispositifs d'aides et incitations sont disponibles⁵⁴⁸, dont notamment :

- Une suspension des inspections régulières de travail pour une période allant de 3 à 5 ans (ministère de l'Emploi et du Travail) ;
- Une réduction jusqu'à 0,5% sur le taux d'intérêt (de la *Shinhan Bank*) applicable aux nouveaux prêts octroyés par cette banque ;
- Une suspension des contrôles douaniers pour les PME dont les importations ont été inférieures à 100 millions de dollars USD (environ 85,7 millions EUR) au cours de l'année précédente (service des douanes coréennes) ;
- Un traitement préférentiel (pour les PME) afin d'accéder au programme national de soutien économique aux congés de salariés, géré par le ministère de la Culture, du Sport et du Tourisme⁵⁴⁹.

⁵⁴⁷ En Corée du Sud, le phénomène du *Hoesik* fait référence aux dîners et sorties d'entreprise (souvent simplement au niveau de l'équipe de travail ou département), organisés fréquemment après les horaires de travail et souvent de manière spontanée le jour même, ayant pour but de favoriser la cohésion d'équipe. En théorie, ces dîners ne sont pas obligatoires, toutefois ne pas y participer est souvent mal vu par les managers, supérieurs hiérarchiques et/ou collègues, ce qui pousse les salariés à les accepter sous pression et par crainte de répercussions sur le lieu de travail. Les dîners et sorties peuvent s'accompagner d'un abus d'alcool, ce qui peut mener à des comportements inappropriés entre collègues, voire à des situations de harcèlement sexuel ou moral. Plus d'informations sur le *Hoesik* : [Yoon, Min-sik. "Hoesik' can help blow off steam, or spark unfortunate events". The Korea Herald. 30 juin 2022.](#)

Récemment, en 2025, un tribunal de Séoul a reconnu la mort d'un travailleur ayant participé pendant trois soirées d'affilée à des dîners d'entreprise comme étant un décès lié au travail. Il avait été retrouvé mort dans un parking, son autopsie avait relevé de forts niveaux d'alcool dans le sang. Plus d'informations : [Choi, Jeong-yoon. "Court rules death after hoesik work-related injury". The Korea Herald. 21 septembre 2025.](#)

⁵⁴⁸ [Ministry of Employment Labor \(MOEL\) - Work & Life Balance. 선정 혜택.](#)

⁵⁴⁹ Il s'agit d'un dispositif national coréen actif depuis 2018 inspiré du modèle français des « chèques-vacances ». L'objectif de l'initiative coréenne est de faciliter le départ en congé des salariés (grâce à une contribution financière de l'État et des entreprises soutenant une partie des dépenses liées aux vacances) ainsi que de promouvoir le tourisme national. Pour accéder à cette aide (en Corée du Sud ouverte seulement aux PME et gérée par le ministère de la Culture, du Sport et du Tourisme), les entreprises intéressées doivent en faire la demande via le site officiel de l'initiative ([Korea Tourism Organization. 근로자 휴가지원 사업.](#))

Outre ces avantages, l'entreprise bénéficie également d'un soutien promotionnel et de **reconnaissance officielle** sur le site Internet dédié à la campagne de promotion pour un meilleur équilibre entre vie professionnelle - vie privée (cf. *supra*, « Campagnes, initiatives et réseaux nationaux »). Il y figure la **liste des entreprises lauréates**⁵⁵⁰ année par année, ainsi que les détails des mesures mises en place au travail pour favoriser l'équilibre travail-foyer.



Enfin, **des aides financières** en matière de prévention des RPS ou de promotion de la santé mentale au travail peuvent être accordées localement, par exemple par des autorités régionales ou des États fédérés.

C'est le cas de la **Communauté autonome d'Aragon**, en **Espagne**, qui, en 2021, a lancé un **programme d'aide économique**⁵⁵¹ pour la prévention des risques psychosociaux au travail, doté d'un budget de 100 000 EUR.

Un financement pouvait être sollicité par des entreprises, entités à but non lucratif ou universités aragonaises pour mener quatre types de projets (disposant chacun d'une enveloppe maximale de 25 000 EUR) :

- Réaliser une étude sur les facteurs de risques psychosociaux des travailleurs du secteur de la construction de la Communauté autonome d'Aragon. L'analyse devait intégrer l'impact de la transition technologique et de la pandémie, comprendre une étude de terrain dans au moins 10 entreprises de tailles différentes et aboutir à **l'élaboration un guide d'intervention psychosociale** ;
- **Mettre en œuvre des interventions et des mesures** d'amélioration des conditions de travail et de promotion de la santé (notamment mentale) des travailleurs dans les secteurs suivants : grande distribution et supermarchés / petite distribution / santé et soins sociaux / agences de voyage ;
- **Établir et développer des réseaux multidisciplinaires** (en particulier de recherche appliquée, reliant les groupes de recherche, partenaires sociaux et entreprises) pour la création d'une culture préventive permanente des RPS. Ces réseaux devaient notamment sensibiliser les travailleurs de différents secteurs aux RPS et renforcer leur culture de prévention en leur fournissant des outils efficaces de gestion des facteurs de RPS ;
- **Élaborer un programme de prévention de la violence et du harcèlement au travail** (en particulier une campagne, un programme de formation, un guide de recommandations pratiques et un outil d'évaluation du risque), destiné aux travailleurs et employeurs de la Communauté autonome d'Aragon.



⁵⁵⁰ [Ministry of Employment Labor \(MOEL\) - Work & Life Balance. 일·생활균형 우수기업이란.](#)

⁵⁵¹ "EXTRACTO de la ORDEN EPE/738/2021, de 18 de junio, por la que se aprueba la convocatoria para el año 2021 para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de actuaciones para la promoción de la prevención de riesgos laborales frente a los riesgos psicosociales en el trabajo". [Boletín Oficial de Aragón. n° 137, pp. 30833-30835. 29 juin 2021.](#)

En **Australie** également, des aides financières pour la prévention des RPS ont été conçues à l'initiative de **certains États fédérés**, en particulier suite aux nouvelles obligations légales en matière de RPS introduites au niveau fédéral ou au niveau des États (cf. chapitre 3).

Par exemple, **le gouvernement d'Australie-Occidentale** (*Western Australia*) a mis en place le ***Mentally Healthy Workplaces Grant Program 2021-2025***⁵⁵², « programme de subventions pour des milieux de travail favorables à la santé mentale », ouvert aux entreprises, organisations et associations (y compris à but non lucratif) locales, pour financer des projets visant à :

- Prévenir les troubles psychiques et les problèmes de santé mentale au travail en gérant efficacement les facteurs de RPS et les risques qui y sont associés ;
- Promouvoir des bonnes pratiques au travail qui favorisent la santé mentale et le bien-être.

Les détails de ce programme de subventions sont disponibles dans un manuel⁵⁵³, qui décrit également les résultats attendus par les entreprises / associations :

- Diminution des taux de harcèlement moral et sexuel, du stress lié au travail et des troubles psychiques liés au travail ;
- Meilleure compréhension et maîtrise des facteurs de RPS ;
- Réduction de la stigmatisation et de la discrimination sur le lieu de travail associées aux troubles de santé mentale.

Le financement annuel par projet peut atteindre 175 000 dollars australiens AUD (environ 97 000 EUR) reconductible sous condition : la deuxième année est subordonnée à une évaluation des six premiers mois, et l'extension aux troisième et quatrième années à un bilan à dix-huit mois.

Dans **l'État fédéré de Victoria**, un programme de la *WorkSafe Victoria* (l'autorité chargée de la SST) nommé ***WorkWell Mental Health Industry Trials***⁵⁵⁴ permet de financer des projets-pilotes (*Industrial Trials*) à mener en entreprise et en partenariat (consortiums).

Ces projets doivent impulser des solutions sectorielles concrètes ciblant les systèmes de travail, les risques psychosociaux et la culture organisationnelle pour garantir des environnements psychologiquement sains.

Le financement est alloué à des **consortiums multipartites** réunissant le porteur du projet, des experts, un évaluateur externe ainsi que des représentants sectoriels et syndicaux. Le *consortium* peut être composé d'entités variées (entreprises, universités, associations...) et doit cibler l'un des **cinq secteurs prioritaires** : construction, éducation, santé et action sociale, industrie manufacturière ou administration publique et sécurité. L'aide peut atteindre 1,76 million AUD (environ 970 000 EUR) sur trois ans. Aucun co-financement n'est exigé, le montant final étant arrêté par *WorkSafe Victoria* sur examen du dossier budgétaire.

Le programme impose une **phase d'expérimentation** (*trial workplaces*) au sein des entreprises des secteurs ciblés (qui s'associent au projet), pour tester les stratégies et outils psychosociaux développés. Lors de la mise en place de ces projets-pilotes, l'implication active de toutes les parties prenantes est requise : employeurs, managers et travailleurs.

⁵⁵² [Government of Western Australia. Mentally Healthy Workplaces Grant Program.](#)

⁵⁵³ [Government of Western Australia. Department of Mines, Industry Regulation and Safety. Guidelines - Mentally Healthy Workplaces Grant Program.](#)

⁵⁵⁴ [WorkSafe Victoria. WorkWell Mental Health Industry Trials. Grant Guidelines. 2025.](#)

Ce programme succède au [WorkWell Mental Health Improvement Fund](#) (2017-2023, « Fonds WorkWell pour l'amélioration de la santé mentale »), qui finançait déjà des consortiums chargés de développer des initiatives en matière de santé mentale au travail dans treize secteurs ciblés, mais à une échelle plus modeste. La mouture de 2025 se distingue par une ambition accrue : elle vise des projets de plus grande envergure, capables de générer des solutions reproductibles à l'échelle sectorielle pour transformer et améliorer durablement l'environnement psychosocial de travail.

De 2017 à 2023, plus de 20 millions AUD⁵⁵⁵ (environ 12 millions EUR) ont été alloués à ce programme, subventionnant **25 projets impliquant un total de 15 000 lieux de travail**. Le détail de chaque projet est disponible en ligne⁵⁵⁶. Tant le fonds de 2017 à 2023 que le nouveau de 2025 s'inscrivent dans un grand programme stratégique de prévention WorkWell⁵⁵⁷ du WorkSafe Victoria destiné à l'amélioration des environnements de travail de cet État fédéré sous l'angle du risque psychosocial.

Enfin, en [Nouvelle-Galles du Sud](#), la « **Stratégie de santé et de sécurité psychologiques 2024-2026** »⁵⁵⁸ de la Safe Work NSW (l'autorité chargée de la SST dans cet État) fixe un cap ambitieux. Parmi ses objectifs, elle prévoit, d'ici à 2026, l'intensification des contrôles (+25% d'inspections annuelles ciblées sur les RPS et le respect des nouvelles obligations en la matière) ainsi que le **déploiement de ressources spécifiques pour aider les PME** à garantir un environnement de travail sain d'un point de vue psychosocial.

Dans la foulée, le gouvernement de Nouvelle-Galles du Sud a débloqué **un fonds⁵⁵⁹ de 5,6 millions AUD** (environ 3,1 millions EUR) sur deux ans pour financer des programmes de santé mentale au travail (*workplace mental health programs*) dans les PME.

Conçus pour aider ces structures à maîtriser les risques psychosociaux et préserver la santé psychique des salariés, ces programmes sont développés et mis en œuvre par deux acteurs : *Transitioning Well* (une société de psychologues de travail) et *Black Dog Institute* (un institut de recherche en santé mentale indépendant et à but non lucratif).

⁵⁵⁵ [WorkSafe Victoria. *Workplaces benefit by boosting mental health*. 2 mars 2022.](#)

⁵⁵⁶ [WorkSafe Victoria. *Emerging Outcomes Report. Prepared for WorkWell*. septembre 2021.](#)

⁵⁵⁷ [WorkSafe Victoria. *WorkWell*.](#)

⁵⁵⁸ [Safe Work NSW. *Psychological Health and Safety Strategy 2024–2026*.](#)

⁵⁵⁹ [NSW Government. *New strategy to address psychological risks in the workplace with \\$5.6m in business assistance*. 22 mai 2024.](#)

Conclusion

Le présent rapport s'est efforcé de dresser un panorama de la question de **la prévention des risques psychosociaux au travail, aux plans national, européen et international**.

Lorsque l'on parle de RPS, on fait référence aux risques pour la santé mentale et physique des travailleurs qui dépendent de **l'exposition à des facteurs de risque spécifiques** rencontrés au travail ou en raison du travail.

Bien que les manières de classer et de définir ces facteurs puissent varier en fonction de la méthodologie scientifique de référence, ceux-ci font souvent référence à l'ensemble des éléments qui touchent à **la sphère des conditions de travail** (croissance et perspectives de carrière, salaire, stabilité de l'emploi...), à **l'organisation et à la conception du travail** (charge, horaires, typologie de tâches de travail, possibilité d'équilibre adéquat entre vie professionnelle et vie privée...) et **aux relations au travail** entre collègues, avec la hiérarchie, avec des tiers tels que les clients et les patients (ce dernier point pouvant aller de relations interpersonnelles difficiles à des incidents débouchant sur de véritables actes de violence et de harcèlement au travail).

La frontière entre les perturbations et problèmes de santé mentale liés exclusivement au contexte professionnel et ceux issus de la sphère privée peut parfois apparaître floue. Par exemple, **des problèmes professionnels et privés peuvent coexister ou divers aspects de la vie peuvent s'influencer réciproquement** (par exemple, un événement malheureux dans la vie privée, tel qu'un deuil, peut affecter la santé mentale, qui, une fois détériorée, aura également des répercussions sur d'autres aspects de la vie, comme le travail). Cela avait été souligné également par la Commission européenne dans un rapport⁵⁶⁰ de 2017, affirmant que les risques psychosociaux, tout comme les troubles musculosquelettiques, peuvent impliquer une interaction complexe entre des facteurs professionnels et privés.

Toutefois, en dépit de multiples éléments dont peut dépendre l'état de santé mentale, on ne peut sous-estimer **l'influence que le travail, le lieu de travail et les interactions au travail peuvent exercer sur la psyché d'une personne**. Il incombe donc à l'employeur de garantir, dans la mesure du possible, que l'activité professionnelle ne cause pas de troubles psychiques chez les salariés, ou n'aggrave pas l'état de leur santé mentale.

La santé du travailleur ne peut être comprise uniquement comme étant physique (même si, historiquement, les premières lois SST et mesures de prévention dans le monde du travail visaient à réduire les accidents et les blessures physiques au travail), mais aussi mentale. **L'activité de travail ne doit porter atteinte ni à l'une, ni à l'autre.**

C'est précisément ce constat qui a motivé, à travers le monde, bon nombre des réformes législatives en matière de SST ces dernières années, dans le but d'accorder une plus grande attention à la **protection de la santé mentale des travailleurs**.

Si un employeur ne peut certainement pas être tenu responsable des problèmes personnels d'un individu, il n'en demeure pas moins qu'il doit veiller à ne pas favoriser ou permettre l'apparition de troubles psychiques liés au travail lui-même.

⁵⁶⁰ [Commission européenne. Commission Staff Working Document - Ex-post evaluation of the European Union occupational safety and health Directives \(REFIT evaluation\). SWD\(2017\) 10 final. 10 janvier 2017.](#)

Ce concept est particulièrement évident, par exemple, dans la formulation choisie par le législateur belge qui, en 2014, a **défini les RPS** comme « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) **un dommage psychique** qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, **suite à l'exposition à des composantes** de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur **lesquelles l'employeur a un impact** et qui comportent objectivement un danger ».

L'entreprise joue un rôle dans la détermination ou l'approbation d'éléments tels que les horaires ou la charge de travail, dans la gestion et intervention en cas d'épisodes de brimades ou de conflits au travail. Sur ces facteurs et situations, elle doit prendre des mesures tant préventives que correctives afin de ne pas porter préjudice à la santé du travailleur concerné.

Comprendre les responsabilités de l'employeur en matière de risques psychosociaux implique avant tout de comprendre ce que prévoit la loi à cet égard. C'est pourquoi un **aperçu des principales dispositions nationales en la matière a été dressé**, et ce sur trois thèmes principaux : la phase d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux, le droit à la déconnexion et la prévention spécifique de la violence et du harcèlement au travail.

D'un pays à l'autre, il existe de **nombreuses différences** dans le niveau de détail et la portée des mesures et obligations en question, **y compris au niveau européen, en l'absence d'un texte législatif européen** clair de référence sur les risques psychosociaux.

En ce qui concerne les outils plus souples, destinés à aider les entreprises à prévenir et à gérer les risques psychosociaux, de **nombreux supports sont disponibles**, sous forme d'outils d'évaluation des RPS, guides et lignes directrices, campagnes de sensibilisation, réseaux nationaux favorisant l'échange d'informations et recommandations sur le sujet, bonnes pratiques mises en avant au niveau national, et même d'aides financières et autres incitations pour encourager et inviter les entreprises à agir.

Le grand nombre d'interventions législatives et la multiplication des initiatives, campagnes, actions et instruments de support de prévention dans les différents pays témoignent du **grand intérêt porté à ce sujet**. Néanmoins, ce dernier est peut-être moins développé et intériorisé dans le monde du travail et la société pour le moment, par rapport à la prévention plus « classique » d'un point de vue historique des blessures physiques, accidents de travail ou maladies professionnelles dues, par exemple, à l'exposition à des matériaux ou substances toxiques, cancérigènes au travail.

Ces récents développements montrent finalement **une prise de conscience accrue** de l'importance de ce sujet, devenue encore plus forte et évidente après le début de la pandémie de COVID-19 et les difficultés psychosociales qu'elle a entraînées dans la vie privée et professionnelle de tous.

Synthèse

Risques psychosociaux : définitions et conséquences

La santé mentale, d'après la définition donnée par **l'Organisation mondiale de la santé (OMS)**, est le résultat d'une interaction complexe de contraintes et vulnérabilités individuelles, biologiques, sociales, économiques et structurelles. Si certains facteurs de risque, susceptibles de nuire à l'état de santé mentale, peuvent être totalement étrangers au monde du travail, d'autres y sont directement liés.

Le travail occupe en effet une place importante dans la vie de chacun et peut être un élément à la fois positif (sens d'utilité à la société, stabilité économique, épanouissement personnel et professionnel, etc.) ou négatif pour le bien-être mental. Des mauvaises conditions d'emploi, des charges excessives de travail, un manque d'équilibre vie privée - vie professionnelle ou des relations difficiles avec la hiérarchie ou collègues ne sont que quelques exemples d'éléments qui peuvent perturber la santé mentale du travailleur.

Dans **le domaine de la santé et sécurité au travail (SST)**, on parle plus spécifiquement de **risques psychosociaux liés au travail (RPS)**. Il n'existe pas de définition univoque, surtout d'un point de vue juridique, comme le montrent les différentes législations nationales.

L'Organisation internationale du travail (OIT) a défini les RPS comme les interactions entre l'environnement de travail, le contenu du travail, les conditions organisationnelles et les capacités, les besoins, la culture et les considérations personnelles extraprofessionnelles des travailleurs qui peuvent, par le biais de perceptions et de l'expérience, influencer la santé, les performances professionnelles et la satisfaction au travail.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) les décrit comme les risques qui découlent d'une conception, d'une organisation et d'une gestion médiocres du travail, ainsi que d'un mauvais contexte socioprofessionnel, pouvant avoir une incidence psychologique, physique et sociale négative.

En France, un rapport de 2011 intitulé « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser » (aussi appelé rapport *Gollac* et issu d'un Collège d'expertise instauré à la demande du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé) représente la principale référence scientifique pour l'analyse, la mesure et la prévention des RPS. Celui-ci définit les RPS comme 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.

Malgré les nuances de sens qui peuvent exister, le concept de RPS recouvre des risques pour la santé mentale et physique du travailleur liés à des situations et conditions de travail, appelées « **facteurs de risques psychosociaux** ».

Comme pour les RPS, il n'existe pas de manière unique de classer et de répertorier ceux-ci : plusieurs théories et méthodologies existent dans la littérature scientifique, bien qu'il y ait un certain consensus sur la nature de ces facteurs, souvent liés à l'organisation, la conception, l'autonomie du travail, ainsi que les relations interpersonnelles au travail, etc.

À titre d'exemple, l'EU-OSHA répertorie **dix principales catégories de facteurs de RPS** :

1. **Contenu du travail** : manque de variété ou cycles de travail trop courts, travail fragmenté ou dénué de sens, utilisation insuffisante des compétences... ;
2. **Charge et rythme de travail** : surcharge ou sous-charge de travail, rythme déterminé par les machines, contraintes temporelles élevées... ;
3. **Temps de travail** : travail posté, de nuit, horaires de travail non flexibles, excessifs ou non adaptés à la vie sociale... ;
4. **Contrôle** : faible participation aux prises de décision, manque de contrôle sur la charge de travail... ;
5. **Environnement et équipements** : disponibilité, adéquation ou maintenance insuffisante des équipements, mauvaises conditions environnementales telles qu'un manque d'espace, un mauvais éclairage ou un bruit excessif... ;
6. **Culture et fonction organisationnelle** : problèmes de communication, faible soutien pour la résolution de problèmes et le développement personnel, faible soutien de la direction... ;
7. **Relations interpersonnelles au travail** : exclusion ou isolation sociale ou physique, mauvaises relations avec les supérieurs, conflits interpersonnels, harcèlement, brimades, violence ... ;
8. **Rôle dans l'organisation** : ambiguïté des rôles, conflit des rôles et responsabilité... ;
9. **Avancement de carrière** : stagnation et incertitude professionnelles, salaire, insécurité du travail... ;
10. **Interface travail-foyer** : demandes inconciliables entre le travail et la vie privée....

Dans les différentes classifications des facteurs de RPS, les situations de **harcèlement** (moral ou sexuel) et de **violence** au travail (physique, sexuelle, psychologique ou verbale par des collègues, managers ou des tiers) **relève de la sphère des relations** au travail. Ainsi, en général, la violence et le harcèlement représentent *une forme particulière* de risque psychosocial.

Souvent, plusieurs facteurs peuvent se combiner, par exemple : une charge de travail excessive entraînant des horaires de travail trop longs résulte en un déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle qui peut s'accompagner d'un sentiment de manque de reconnaissance de la part des supérieurs, etc.

L'exposition prolongée (ou non gérée) à des facteurs de risques psychosociaux génère ainsi des **risques pour la santé mentale et/ou physique**, pouvant entraîner des conséquences importantes, à la fois individuelles mais aussi à l'échelle de l'entreprise, voire de la société au sens large.

Au niveau individuel, les RPS peuvent causer **des « troubles psychosociaux », regroupant un ensemble de troubles essentiellement psychiques** (état de stress répété ou continu, formes plus ou moins graves de détresse psychologique, dépression, anxiété, syndrome du *burnout*, nervosisme, troubles du sommeil tels que l'insomnie, pensée suicidaires, etc.) **mais aussi des troubles physiques**, les deux sphères étant très liées (maux de tête, perte de poids, fatigue chronique, apparition de maladies cardiovasculaires, affaiblissement du système immunitaire, troubles endocriniens et/ou musculosquelettiques tels que des douleurs ou tensions musculaires, etc.).

À l'échelle de l'entreprise ou de la société au sens large, les RPS peuvent générer des taux d'absentéisme élevés, des périodes de maladie prolongées, des demandes accrues de retraites anticipées, l'augmentation des démissions, des rotations du personnel et changements fréquents d'équipes, ainsi que des conflits sur le lieu de travail entraînant des tensions entre collègues, la perte de motivation et/ou de concentration au travail, voire une augmentation du nombre d'accidents de travail, etc. L'ensemble de ces éléments peut **affecter la performance et la productivité** de l'entreprise, mais aussi la société au sens macro-économique.

Réglementation des risques psychosociaux au niveau de l'UE

Au niveau européen, il existe un grand nombre de dispositions portant sur la SST mais **aucun texte législatif de l'UE** ne traite spécifiquement de la prévention et gestion des RPS dans le monde du travail.

La directive-cadre européenne de 1989 relative à la SST (Directive 89/391/CEE) rend **l'employeur responsable de la SST de ses travailleurs**, lequel doit réaliser une évaluation complète de tous les risques professionnels auxquels ils sont exposés et prendre toutes les mesures nécessaires pour les protéger.

Si les termes *risques psychosociaux*, *stress* ou *santé mentale* ne figurent pas explicitement dans la directive, la **Commission européenne** a maintes fois souligné que les principes de prévention et les obligations contenues dans la directive-cadre s'appliquent également à la prévention des risques liés à la santé mentale sur le lieu de travail. Elle spécifie ainsi que **les employeurs sont appelés à procéder également à des évaluations des risques pour la santé mentale** des travailleurs. Cela dit, la directive-cadre SST ne contient ni de descriptions détaillées sur la manière d'évaluer concrètement les RPS, ni d'obligations plus spécifiques pour leur gestion.

En dépit des appels récents du **Parlement européen** (dans de nombreuses résolutions) et du **Comité économique et social européen** (notamment dans ses avis) invitant la Commission à travailler sur une proposition législative sur le sujet, il semblerait qu'**aucune directive européenne sur les risques psychosociaux ne soit à l'ordre du jour**.



En ce qui concerne le droit à la déconnexion et la mise en place d'un télétravail équitable dans l'UE, des travaux sont en cours. La Commission européenne a lancé en 2025 une deuxième phase de consultation des partenaires sociaux européens et une action législative pourrait intervenir dans les années à venir, faisant suite à l'appel lancé par le Parlement européen dans une résolution de 2021.

En effet, **le droit à la déconnexion** est un sujet étroitement lié aux RPS. Il fait référence au droit des travailleurs de ne pas répondre à des appels ou autres sollicitations liées au travail en dehors des heures de travail, afin de garantir le droit à leur temps libre et à l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. La non-déconnexion agit et influe sur les facteurs de risques psychosociaux (charges, rythmes et temps de travail, etc.) dont l'exposition génère de véritables risques pour la santé du travailleur.

Sur des sujets connexes aux RPS, à noter l'existence de deux **accords-cadres européens** des partenaires sociaux européens interprofessionnels : l'un sur **le stress lié au travail** (2004), l'autre sur **le harcèlement et la violence** au travail (2007). Un troisième accord-cadre de 2020, relatif à la transformation numérique, a touché de manière indirecte le sujet de la santé mentale, abordant la nécessité de développer une approche humaine de l'intégration des technologies numériques dans le monde du travail, ainsi que le besoin d'assurer la déconnexion et de promouvoir une culture de travail favorisant un sain équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Bien que riches d'informations sur des mesures possibles de prévention pour réduire l'exposition des travailleurs à certains facteurs de risque psychosocial, **ces accords-cadres n'ont toutefois pas de valeur juridique contraignante**, contrairement à un acte législatif européen tel qu'une directive ou un règlement. Ils engagent les organisations nationales affiliées à les mettre en œuvre selon les procédures et pratiques propres à chaque État membre. Des pays peuvent choisir une transposition législative, tandis que d'autres peuvent opter pour une application *via* des conventions collectives ou des mesures volontaires telles que des lignes directrices ou codes de bonnes pratiques. **Par conséquent, le résultat et l'efficacité de leur mise en œuvre varient sensiblement selon les États.**

Contenu du rapport

Après une partie introductive sur les risques psychosociaux, le rapport développe **les instruments existants au niveau international** : stratégies, rapports, normes ISO ou textes comme la Convention n° 190 de 2019 de l'OIT, la première à porter spécifiquement sur la prévention de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

Il est dressé ensuite un aperçu **des réglementations et instruments de prévention existant au niveau de l'UE**, suivi d'une analyse nationale de sept pays européens (**Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, France, Italie et Suède**) et cinq pays extra-européens (**Australie, Canada, Corée du Sud, États-Unis et Japon**).

Sont présentés les développements législatifs et principaux instruments en matière de prévention pour chacun des pays, comme des outils d'évaluation des RPS en entreprise, guides et matériels d'information, campagnes, initiatives et réseaux nationaux, bonnes pratiques, appels à projets, incitations et aides financières.



S'agissant des outils souples, comme les campagnes de sensibilisation destinées au grand public, l'accent est généralement mis sur **la promotion de la « santé mentale au travail » plutôt que risques psychosociaux *stricto sensu***. Cette approche permet d'englober non seulement la mise en conformité avec les obligations légales relatives aux RPS, mais aussi, plus largement, la promotion du bien-être global des travailleurs.

Des campagnes ou instruments suivant cette approche peuvent ainsi inclure des initiatives ou recommandations visant, par exemple, à accompagner et favoriser la (ré)intégration dans le monde du travail de personnes souffrant de troubles psychiques (qu'ils soient dus ou non à des RPS), ou encore à agir sur certains déterminants de la santé (encourager une nutrition saine, un sommeil régulier, des activités sportives, de la méditation, etc.). L'ensemble de ces actions s'inscrit dans une démarche proactive de création d'un environnement ouvert à l'écoute, au soutien et à l'accompagnement des salariés, souvent à travers **des actions allant au-delà du minimum requis par la loi**.

En effet, il est parfois difficile de tracer une frontière nette entre les troubles de la santé mentale engendrés par le travail et ceux qui dépendent de la vie privée. **Des problèmes professionnels et privés peuvent coexister, voire s'influencer réciproquement**. Par exemple, un événement malheureux dans la vie privée, tel qu'un deuil, peut affecter la santé mentale qui, une fois détériorée, entraînera également des répercussions sur d'autres aspects de la vie, dont le travail.

C'est pourquoi certaines entreprises peuvent mettre en place **des politiques plus larges de soutien au bien-être des salariés**, souvent dans un *continuum* entre santé physique et mentale. Elles peuvent prendre la forme d'actions d'accompagnement, de support, d'écoute et d'ajustements du travail dans les moments difficiles de la vie (comme un deuil ou maladie d'un proche), de séances de *coaching*, développement personnel, activités sportives, etc.

Malgré tout l'intérêt de mener des actions de promotion de la santé mentale et/ou de bien-être au travail, **ce rapport s'attache principalement à la dimension professionnelle**, ses facteurs de risques psychosociaux (charge de travail, horaires, non-déconnexion, violences, etc.) et les instruments de prévention des RPS.

Législations nationales et la prise en compte des RPS dans l'évaluation des risques

Un grand nombre de développements législatifs et réglementaires a été constaté au cours des quinze dernières années, y compris après le début de la pandémie, laquelle a mis en évidence l'importance de la santé mentale dans tous les aspects de la vie, notamment au travail.

Ce mouvement montre la volonté du législateur de provoquer, chez tous les acteurs de la prévention, à commencer par l'employeur, une prise de conscience et une attention accrue à l'égard de la santé mentale au travail.

Ces développements nationaux varient fortement d'un pays à l'autre, en termes de portée, d'acteurs concernés et de degré de détail : de la simple référence à la prévention ou à la protection de la « santé mentale » au travail à des réglementations très détaillées sur les différentes procédures et mesures spécifiques d'évaluation, de prévention et de gestion des RPS à mettre en œuvre.

Ils introduisent des éléments (parfois de manière cumulative), tels que :

- **La mention explicite de la responsabilité de l'employeur, de protéger**, au-delà de la santé physique, également la santé mentale des travailleurs (**Allemagne, Canada, France**) ;

L'obligation explicite d'inclure les RPS (ou leurs équivalents, selon la terminologie du pays) **dans l'évaluation des risques** (**Allemagne, Australie, Belgique, Danemark, Italie, Suède**). À noter, l'**Australie**, la **Belgique**, le **Danemark** et la **Suède** ont introduit une définition légale détaillée de « risques psychosociaux » (et/ou des termes équivalents utilisés) ;

- **L'obligation spécifique d'analyser les RPS dans le cadre de certains métiers** « stressants » (**Corée du Sud**) ou à distance (**Espagne**) ;

Des dispositions sur la manière de mener cette évaluation (**Italie**) ou **une liste détaillée de facteurs de RPS à analyser** (**Australie, Belgique, Danemark, Suède**) ;

Des mesures de prévention spécifiques à mettre en œuvre (**Belgique, Corée du Sud, Danemark, Italie, Japon, Suède**). Il s'agit généralement d'interventions organisationnelles, techniques, de communication ou formation. Dans la plupart des cas, elles ne sont pas détaillées mais présentées comme des « mesures possibles » à réaliser en fonction des résultats de l'évaluation des risques.

Parfois, afin de déterminer les mesures de prévention spécifiques appropriées, **une liste d'éléments à considérer** est indiquée dans la loi comme en **Australie** (durée, fréquence et gravité d'exposition, interaction et combinaison entre les différents facteurs de RPS, conception, aménagement et conditions environnementales du lieu de travail, relations interpersonnelles au travail, etc.).

L'ordre des mesures de prévention peut être également indiqué, comme dans **l'État australien du Victoria** où les actions de formation et d'information ne peuvent représenter une part dominante de prévention des RPS.

Dans d'autres cas, les mesures décrites sont **différenciées par facteur de risque psychosocial** (c'est le cas en particulier en **Suède** et, dans une moindre mesure, au **Danemark**) ;

- **L'obligation explicite pour l'employeur de former la chaîne managériale** en matière de RPS (**Suède**), montrant l'importance du rôle joué par cette catégorie de travailleurs pour assurer un environnement psychosocial de travail sain ;
- **Une approche spécifique d'évaluation de la charge psychologique au travail**, comme c'est le cas du **Japon**, qui impose aux entreprises de plus de 50 salariés de la faire réaliser non pas par l'employeur directement, mais par un professionnel de santé (comme un médecin du travail), et ce pour **chaque salarié**. Le médecin en question assistera l'employeur dans la mise en place d'ajustements au travail si des niveaux élevés de stress sont détectés. Toutefois, chaque salarié a le droit de refuser cette évaluation périodique ;
- **Des procédures d'intervention et accompagnement en entreprise à suivre en cas d'atteinte à la santé psychosociale d'un travailleur**, comme c'est le cas en **Belgique** (« demande d'intervention psychosociale formelle ou informelle »). Des **acteurs obligatoires en prévention des RPS** en entreprise (dont la « personne de confiance » et le « conseiller en prévention aspects psychosociaux ») jouent un rôle central dans le traitement et la résolution des demandes d'intervention psychosociale introduites par les travailleurs.



L'**Espagne** et les **États-Unis** n'ont **pas officiellement de référence aux risques psychosociaux** (notamment dans la phase d'évaluation des risques) dans leur législation principale sur la SST.

Concernant l'**Espagne**, une loi de 2021 sur le travail à distance prévoit l'évaluation des facteurs de RPS pour cette catégorie de travailleurs. Pour les autres formes de travail, cette analyse est implicitement incluse dans l'obligation générale de prévenir *tous* les risques (à noter que des consultations sont en cours en vue de modifier la législation afin de mieux encadrer la prévention des risques émergents, y compris des RPS).

Enfin, très souvent, dans le domaine de la prévention, **les textes législatifs sont complétés par des mesures de prévention détaillées dans des instruments divers tels que des codes de pratiques**. Ces derniers, bien que non contraignants, garantissent à l'employeur une conformité à ses obligations légales s'il les applique. S'il choisit d'autres mesures, celles-ci doivent offrir un niveau de protection équivalent ; à défaut, sa responsabilité peut être engagée en cas de manquement, de négligence ou d'accident.

En matière de RPS, cette approche est notamment observable en **Australie** et au **Danemark**, où leurs codes de pratiques (élaborés respectivement par *Safe Work Australia* et l'Autorité danoise de l'environnement de travail) fournissent de nombreux exemples concrets de mesures et d'indications opérationnelles pour les lieux de travail, classés par facteur de risque psychosocial (charge, temps de travail, exigences émotionnelles élevées, etc.).

Terminologie employée dans les législations

Il convient de souligner que les termes utilisés dans les différentes législations nationales sur la SST varient sensiblement. Cela est aussi le cas parmi les pays de l'UE, en l'absence d'une définition légale commune de « risques psychosociaux » :



La « **santé mentale** » apparaît dans le **Code du travail français**, dans le cadre de l'obligation de l'employeur de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.



Le Code canadien du travail (applicable aux lieux de travail sous réglementation fédérale) fait référence au concept d'intégrité du travailleur, à la fois physique et psychosociale. L'employeur doit « prévenir les accidents, les incidents de harcèlement et de violence et **les blessures et maladies, physiques ou psychologiques**, liés à l'occupation ». L'ajout des termes « harcèlement », « violence » et « physiques et psychologiques » remonte à 2018. Au niveau des **Provinces canadiennes**, d'autres termes peuvent être utilisés, comme dans la loi SST du Manitoba qui définit le « **lieu de travail psychologiquement sécuritaire** » à garantir aux salariés.



L'utilisation de mots « **risques psychosociaux** » et/ou « **facteurs de risques psychosociaux** » apparaît de manière systématique dans la législation **australienne** et **belge**, accompagnée de définitions juridiques spécifiques. La loi espagnole sur le travail à distance mentionne les « facteurs psychosociaux ».



Le terme « **stress** » est parfois utilisé, comme en **Italie** où la loi de référence en matière de SST mentionne le risque « lié au stress au travail » parmi tous les risques que l'employeur doit identifier et évaluer, citant explicitement l'Accord-cadre européen sur le stress au travail. La **Corée du Sud** et le **Japon** font également référence au « stress » ou au « stress mental » lié au travail.



« **Contraintes psychiques au travail** » apparaît dans la législation **allemande** en matière de SST.



« **Environnement psychosocial de travail** » est l'expression largement utilisée au **Danemark** dans un texte législatif du même titre qui impose des obligations spécifiques aux lieux de travail en matière de RPS.



Enfin, « **environnement organisationnel et social** » est l'expression choisie depuis 2015 en **Suède**. Par choix délibéré, la Suède, n'utilise aucune référence aux mots « risques psychosociaux » dans sa législation, considérant cette expression comme trop individualisée. En utilisant les adjectifs « organisationnel » et « social », ce pays souhaite adopter **une approche plus collective des RPS** et souligner que ce sont précisément l'organisation et les relations interpersonnelles au travail qui exercent une influence psychosociale importante dans l'environnement de travail.

Législations nationales sur le droit à la déconnexion

Le « droit à la déconnexion » contient deux aspects : le pouvoir d'exercer effectivement ce droit et celui de ne pas subir de conséquences professionnelles néfastes en l'exerçant.

Parmi les pays analysés, quatre pays européens (**Belgique**, **Espagne**, **France**, **Italie**) et deux pays non européens (**Australie** et **Canada**) ont connu des évolutions législatives récentes sur le droit à la déconnexion, notamment depuis que la France a ouvert la voie en la matière en 2016.

Ces nouveautés législatives peuvent :

- Ne concerner que le secteur privé, ou englober aussi le secteur public (**Espagne**) ; parfois dans des textes distincts (**France**, **Belgique**) ;
- Viser généralement tous les travailleurs, du moins les salariés, sauf en **Italie** où ce droit ne concerne que les seuls salariés exerçant à distance ;
- Renvoyer la mise en place de ce droit à une négociation, qu'elle soit collective (**Belgique**, **Espagne**, **France**) ou individuelle (**Italie**) ;
- Fixer ce droit en tant que tel pour le salarié (**Australie**) à moins que le refus de répondre à des sollicitations soit considéré comme *déraisonnable* (la loi spécifie quand et à quelles conditions un refus peut être considéré comme déraisonnable) ;
- Plutôt que de parler de véritable « droit à la déconnexion », introduire une obligation pour l'employeur d'élaborer une « politique de déconnexion » (**Canada**) ou d'« assurer la déconnexion » du travailleur (**Italie**) ;
- Fixer des obligations en matière de droit à la déconnexion selon la taille de l'entreprise, notamment à partir de 20 salariés (**Belgique**), 25 salariés (Province canadienne de l'**Ontario**), ou de 50 salariés (en **France**).

Législations nationales concernant la violence et le harcèlement

Une section distincte du rapport est consacrée à l'analyse de la législation sur la violence et le harcèlement concernant le monde du travail.

Sur ce champ, des obligations et mesures de prévention de l'employeur peuvent être, soit incluses dans les textes législatifs spécifiques traitant de la prévention des risques psychosociaux, soit relever de textes distincts spécifiquement consacrés à la violence et/ou au harcèlement au travail.

Sans viser l'exhaustivité, une analyse des textes dans les 12 pays analysés permet de dégager les constats suivants :

- **Les thèmes traités** sont généralement : i) la violence et les menaces (y compris physiques et verbales, par exemple dans les métiers en contact avec le public), ii) la violence et le harcèlement sexuel et iii) le harcèlement de type moral, intimidation au travail de la part de collègues ou supérieurs, *mobbing* ou *bullying* ;
- **L'approche législative concernant la prévention varie**. D'un côté, certains pays adoptent un cadre intégré dans lequel les différentes formes de violence et harcèlement au travail sont regroupées sous un concept unique (comme au **Canada**). De l'autre, de nombreux États ont historiquement séparé ces dimensions dans des textes ou articles distincts, parfois rassemblés ultérieurement, comme en **Suède** avec la réorganisation des règlements de l'Autorité de l'environnement de travail ;
- Si, historiquement, le harcèlement sexuel est l'un des sujets sur lesquels la législation a commencé à se développer, on observe de plus en plus fréquemment une volonté de légiférer également sur **le thème du harcèlement moral au travail**. Si la **Suède** est l'un des pays pionniers sur ce point (dès les années 90), la **France** et la **Belgique** ont suivi au début des années 2000 et, plus récemment, l'**Espagne** (modification du Code pénal en 2010), l'**Australie** (définition de *bullying* au travail en 2013), le **Japon** (2019) et la **Corée du Sud** (2019).

Parmi les 12 pays analysés, les **États-Unis**, l'**Italie** et l'**Allemagne** sont les seuls à ne pas disposer de définitions juridiques ou de réglementations spécifiques sur le harcèlement moral au travail (au-delà du harcèlement lié à des motifs protégés comme la religion ou l'origine ethnique, etc.), bien que la jurisprudence se soit développée sur ce point ;

Concernant le harcèlement moral au **Japon** et en **Corée du Sud**, les récents développements législatifs portent principalement sur une forme spécifique de ce dernier : **l'intimidation**, notamment lorsqu'un supérieur hiérarchique abuse de son pouvoir pour infliger des traitements défavorables, dégradants ou humiliants à un employé. En 2019, le **Japon**, a également renforcé les mesures de prévention et de lutte contre le **harcèlement au travail liés à la grossesse et la maternité**, c'est-à-dire tout comportement de la part principalement des supérieurs visant à traiter défavorablement les femmes concernées ou à les pousser à quitter leur emploi ;

- Concernant **l'évaluation des risques**, certains pays prévoient déjà des obligations spécifiques concernant les risques psychosociaux, ce qui inclut la violence et le harcèlement (**Belgique**, **Australie**). Toutefois, certains ont introduit des mesures sur l'évaluation spécifique du risque de violence et harcèlement. En 2022, l'**Espagne** a imposé l'obligation d'inclure dans l'évaluation de risques professionnels l'analyse du « **risque de violence sexuelle** » pour les postes occupés par des travailleuses.

Depuis 2020 le **Canada** requiert (pour les lieux de travail sous réglementation fédérale) une évaluation de tous les « facteurs de risque, internes et externes du lieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence ». À ce titre, un outil d'évaluation adapté à destination de l'employeur a été récemment développé par le gouvernement du Canada ;

- En matière de prévention, **l'information** des travailleurs apparaît dans pratiquement tous les textes de référence. Certains pays ont toutefois franchi une étape supplémentaire en rendant obligatoire pour les employeurs :
 - L'élaboration et l'adoption de **politiques et protocoles écrits spécifiques** de prévention de violence et/ou harcèlement (de tout type ou parfois uniquement de nature sexuelle), comme dans certains **États américains** (ex. **Californie**) et certaines Provinces canadiennes (comme **l'Ontario** et le **Manitoba**), en **Suède**, en **Espagne**, au **Japon** et, depuis 2020, au **Canada** (pour les lieux de travail soumis à la réglementation fédérale) ;
 - L'intégration, dans le **règlement intérieur des entreprises** (d'une certaine taille), de la prévention et l'interdiction des violences et du harcèlement comme c'est le cas en **France** et depuis 2019 en **Corée du Sud** ;
- Concernant **la formation**, si elle est souvent présentée comme une mesure possible de prévention vivement recommandée, elle **a été rendue obligatoire** dans certains pays, soit pour une partie du personnel comme les cadres et les dirigeants (formation contre les « actes offensants » en **Suède**), soit pour tous les employés. C'est le cas en **Corée du Sud** depuis 2017 (contre le harcèlement sexuel), au **Japon** depuis 2019 (contre les formes de harcèlement interdites par la loi) et au **Canada** depuis 2020 (contre toute forme de violence et harcèlement, dans les lieux de travail soumis à la réglementation fédérale) ;
- Au-delà du devoir d'enquête en cas de signalement d'épisodes de violence ou harcèlement, des pays comme la Belgique ou le Japon ont introduit par la loi des cadres et dispositifs d'assistance spécifiques pour les employés victimes de ces comportements

En **Belgique**, l'employé peut demander une « intervention psychosociale formelle ou informelle », y compris pour des faits de violence et harcèlement. Au **Japon**, les employeurs doivent mettre en place des systèmes efficaces d'écoutes (comme en identifiant une personne ou une équipe, ou externalisant le service à un organisme externe) permettant aux travailleurs victimes d'obtenir des consultations d'aide et de soutien, de dénoncer en toute sécurité les épisodes ou tentatives de violence ou de harcèlement, et d'identifier des solutions adaptées.

Des informations sur les procédures à suivre se retrouvent généralement dans les règlements intérieurs d'entreprise ou les politiques écrites de prévention de violence et/ou harcèlement rendus obligatoires dans les pays précités.

- **Des évolutions législatives récentes ont porté sur les travailleurs en contact avec le public.** En 2020, le **Danemark** a introduit des obligations qui comprennent explicitement la prévention et gestion des exigences émotionnelles élevées dans les métiers en contact avec le public. En 2020, la loi **italienne** a durci les sanctions administratives et pénales pour ceux qui commettent des agressions physiques ou verbales contre les professionnels des secteurs sanitaires et sociaux.

En 2021, la **Corée du Sud** a imposé de nouvelles obligations aux employeurs pour prévenir les atteintes à la santé des salariés causées par le langage abusif et agressions des clients dans le cadre des métiers de la vente de biens ou de fourniture de services.

En 2024, l'**État de New York** a introduit davantage d'obligations pour les employeurs du secteur du commerce de détail pour prévenir spécifiquement la violence au travail émanant des tiers. À partir de 2026, au **Japon**, il sera obligatoire pour l'employeur de mettre en place une série de mesures de prévention et protection adéquates contre le **customer harassment**, le harcèlement provenant des clients ;

- Parfois, la réglementation nationale impose aux employeurs des mesures supplémentaires de prévention et d'intervention en cas d'épisodes de **violence en dehors du temps de travail mais en lien avec le travail**, comme au **Danemark** ;
- Une référence explicite à la **violence familiale**, susceptible de donner lieu à du harcèlement et à de la violence également sur le lieu de travail, se retrouve dans un récent texte législatif du **Canada**.

En outre, il convient de rappeler que la **Convention C190 de l'OIT de 2019** exige des États l'ayant ratifiée qu'ils adoptent une législation interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail et prévoyant des mesures de prévention et intervention appropriées.

À ce jour, huit des pays analysés ont ratifié cette convention (**Allemagne**, **Australie**, **Belgique**, **Canada**, **Danemark**, **Espagne**, **France**, **Italie**). Dès lors, des développements en ce sens pourraient intervenir dans les prochaines années.

Outils de dépistage et d'évaluation des risques psychosociaux

Il n'existe pas de modèle unique d'évaluation des RPS sur le lieu de travail : plusieurs méthodologies et types d'informations collectées ont été identifiées.

Dans presque tous les pays analysés, il existe des **outils d'aide à l'évaluation RPS** (ou leurs équivalents, en fonction de la législation en question) mis à la disposition des employeurs par différents acteurs clés de la prévention des risques professionnels, tels que les assureurs contre les accidents de travail et maladies professionnelles (AT/MP), les instituts de recherche en SST, les ministères du travail ou autorités nationales en charge de la SST, etc.

L'utilisation de ces supports n'est pas obligatoire, la loi n'imposant généralement pas de formalisme spécifique. Toutefois, les outils identifiés dans ce rapport ont été développés par ces acteurs en conformité avec la législation nationale en la matière. Ils constituent ainsi des **références méthodologiques reconnues** pour accompagner les entreprises dans le respect de leurs obligations d'évaluation.

Ceci est particulièrement le cas en **Italie**, en **Belgique** et au **Danemark**, où la loi indique ou liste les facteurs de risques psychosociaux à inclure dans l'évaluation, que l'on retrouve dans les outils proposés.

Du fait des différences de législations et de méthodologies scientifiques utilisées selon les pays, on constate une **diversité quant au nombre et types de facteurs de RPS inclus** dans ces outils. Toutefois, ils traitent en général des situations liées aux conditions d'emploi, à l'organisation du travail et aux relations interpersonnelles au travail.

Concernant leur mode d'emploi, ces outils peuvent prendre la forme d'**entretiens de groupe**, afin d'échanger avec les travailleurs, ou de **questionnaires individuels**. Dans ce dernier cas, il est souvent recommandé de compléter l'approche quantitative par une analyse qualitative. Cela passe, par exemple, par l'organisation de groupes de discussion pour explorer ensemble les résultats obtenus du questionnaire soumis aux travailleurs.

Au vu de la transformation numérique de la société, ces outils d'évaluation sont de plus en plus **présentés sous forme informatique**, tels que des logiciels à télécharger ou sites web sur lesquels l'entreprise peut créer et activer un compte. Particulièrement dans le cadre des questionnaires individuels, le logiciel ou sites Internet peuvent générer des liens à envoyer aux salariés, afin de les inviter à remplir le questionnaire.

Ce format permet de générer plus facilement **des résumés et fiches d'analyses des résultats**, y compris comparatives au sein d'une même entreprise (par exemple entre départements / services ou selon le genre) comme le propose l'outil de l'INSST en **Espagne** ; ou **d'obtenir un score d'entreprise** qui peut être comparé à la moyenne nationale ou du secteur si disponible (comme en **Italie**, **Australie**, **Corée du Sud** et au **Danemark**).

Enfin, ces outils sont très souvent accompagnés de différents documents explicatifs, tutoriels, lignes directrices ou guides méthodologiques. En plus de faciliter la prise en main de l'outil, ils visent aussi à rendre l'employeur autonome et lui permettre d'interpréter les résultats sans avoir nécessairement recours à un consultant externe et à identifier les mesures correctives de prévention (notamment sous forme de listes d'exemples de mesures en fonction des résultats de l'évaluation).

Campagnes, initiatives et réseaux nationaux

Ces dernières années plusieurs pays ont lancé des campagnes pour sensibiliser à l'importance du **bien-être mental au travail** et à la **prévention des troubles psychiques liés au travail**.

C'est le cas en **France** (via l'INRS ou dans le cadre de la Grande Cause Nationale de 2025 et 2026 sur la santé mentale, prévoyant un volet sur le travail), en **Belgique** (plusieurs campagnes sur les RPS depuis 2012), en **Espagne** (campagne sur le droit à la déconnexion), en **Allemagne**, en **Corée du Sud** (campagne sur l'équilibre vie professionnelle-vie privée), au **Japon** (campagnes sur la prévention du phénomène du *Karoshi*, les morts dues au surmenage au travail), aux **États-Unis** (campagne contre le *burnout* des professionnels de la santé), au **Canada** et en **Australie** (campagnes consacrées à la promotion des emplois sains et sûrs), etc.

Souvent en complément de celles-ci, des **réseaux nationaux** ont été constitués afin de rassembler différents acteurs (instituts de recherche en SST, assureurs AT/MP, ministères, universités, organisations syndicales et patronales, etc.) pour renforcer la coopération sur la prévention des RPS, la promotion de la santé mentale au travail et le partage de recommandations, outils et bonnes pratiques dans ce domaine.

A l'issue des campagnes et/ou de la création de ces réseaux nationaux, des **sites Internet et plateformes en ligne consacrés spécifiquement à la santé mentale au travail** ont été développés pour capitaliser toutes les informations connues sur le sujet. Elles sont mises à disposition des travailleurs, employeurs et professionnels de la prévention au travail. À titre d'exemples :

- En **Allemagne**, l'**Initiative Neue Qualität der Arbeit**, « Nouvelle initiative pour la qualité du travail » est une plateforme de ressources visant à aider les entreprises à créer un environnement de travail sain et de qualité, y compris en matière de santé mentale. Elle est alimentée par un réseau de nombreuses parties prenantes : État fédéral, États fédérés et communes, partenaires sociaux, agences et instituts de recherche nationaux dans le domaine de la SST, associations, organisations de protection sociale, etc. ;
- En **Belgique**, dans le cadre d'une grande campagne fédérale sur le bien-être mental au travail en 2021, un « **Réseau fédéral pour la santé mentale @ travail** » a été instauré, réunissant toutes les institutions publiques fédérales ayant un impact ou une compétence en matière de santé mentale, de prévention des RPS et de réintégration professionnelle. En plus de favoriser la recherche et la coordination nationale d'initiatives et de projets sur la santé mentale dans le domaine professionnel, ce réseau alimente une plateforme en ligne « **Je me sens bien au travail** » dédiée à ce thème et destinée à fournir des informations et du matériel de prévention aux travailleurs et employeurs ;
- Au **Danemark**, un vaste partenariat **Sammen om Mental Sundhed**, « Ensemble pour la santé mentale », se focalisant sur la dimension du travail, a été créé sous l'impulsion des ministères de la Santé et de l'Intérieur. Il rassemble une soixantaine d'acteurs publics et privés tels que des partenaires sociaux, associations, instituts de recherche et universités, institutions de protection sociale, entre autres. Les membres de ce partenariat partagent sur un site web dédié de nombreuses **ressources et connaissances sur la santé mentale au travail** (guides, documents, checklists, formations, articles...) principalement destinés aux employeurs et acteurs de la prévention en entreprise ;
- En **Australie**, une alliance nationale spécifique sur le bien-être mental au travail (**Mentally Healthy Workplace Alliance**) a été créée en 2012 par la Commission nationale de la santé mentale du gouvernement australien. Elle regroupe sur ce thème des organisations représentant les entreprises, syndicats, experts en santé mentale et santé au travail, autorités de régulation et le gouvernement. Une plateforme homonyme en ligne a été lancée, dans laquelle l'alliance partage de nombreuses ressources gratuites, généralement **classées par secteur d'activité**.

Bonnes pratiques

Au-delà des initiatives précédentes, se créent également des **réseaux nationaux d'entreprises engagées** en matière de santé mentale, lesquelles, dans leurs actions, vont au-delà de leurs obligations légales de prévention.

Ils visent à **recenser les bonnes pratiques et favoriser les échanges entre entreprises**. C'est le cas, par exemple, du réseau **espagnol** des « entreprises saines » géré par l'INSST (Institut national pour la sécurité et la santé au travail) qui valorise et répertorie en ligne les meilleures actions de promotion de la santé au travail mises en œuvre sur le terrain, y compris en matière de santé mentale.

En **France**, récemment, l'association Alliance pour la Santé mentale, avec le soutien du gouvernement, promeut auprès des entreprises une « Charte d'engagement pour la santé mentale au travail ». Ce dispositif a pour objectifs d'encourager les entreprises à s'engager volontairement dans des actions concrètes pour soutenir la santé mentale au travail (notamment en matière de prévention, formation, accompagnement et sensibilisation), de répertorier les bonnes pratiques et créer un réseau d'entreprises engagées sur ce thème.

Le ministère du Travail de **Corée du Sud** distingue les entreprises qui excellent en matière « d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ». Une liste annuelle des entreprises lauréates ainsi que le détail de leurs actions mises en œuvre sont répertoriées sur un site Internet ministériel. Cette reconnaissance officielle permet, outre une visibilité nationale, l'accès à des incitations financières et autres formes d'aide publique.

Dans d'autres pays, comme au **Danemark**, au **Canada**, au **Japon** et en **Australie**, des bonnes pratiques en matière de santé mentale sont répertoriées au niveau national sur des sites ministériels ou d'autorités nationales en charge de la SST, ou des plateformes nationales *ad hoc* d'information et promotion de la santé mentale au travail, sans nécessairement créer un réseau particulier d'entreprises « engagées » ou « saines ». Cette collecte de bonnes pratiques vise à **permettre aux entreprises de s'en inspirer** dans leurs actions concrètes de prévention des RPS ou plus largement de promotion de la santé mentale au travail.

Appels à projets, aides et incitations financières

Dans les différents pays, des aides, incitations financières et appels à projet nationaux sur la prévention et promotion de la santé mentale au travail sont proposés par différents acteurs, tels que les ministères du Travail, assureurs AT/MP, instituts ou autorités nationales chargés de la SST.

Certains instruments concernent expressément la prévention des risques psychosociaux, tandis que d'autres soutiennent des mesures d'amélioration générale de l'environnement travail, ce qui peut inclure des actions sur l'environnement psychosocial de travail.

Différentes aides existent et plusieurs instruments peuvent co-exister au sein d'un même pays. Les typologies identifiées ci-après illustrent leur diversité :

- Des aides et subventions permettant aux entreprises et/ou établissements publics :
 - **De bénéficier de consultations d'un expert en RPS** ou santé mentale au travail, pour les accompagner dans leurs démarches de prévention et **respecter leurs obligations légales en matière RPS** (France, Danemark) ;
 - **D'améliorer l'environnement de travail** (y compris d'un point de vue psychosocial), la qualité de vie et des conditions de travail, ou de réduire l'absentéisme pour maladie et prévenir l'usure « mentale » au travail (France, Belgique, Danemark), parfois **même en allant au-delà de leurs obligations légales** ;
- Des financements publics ouverts aux organisations représentatives de secteur ou à d'autres consortiums pour mener des **projets-pilotes en entreprise afin d'identifier les mesures de prévention sectorielles adaptées** en matière de RPS (Belgique, Australie) ;
- Un vaste **système d'incitations monétaires et non-monétaires** (comme la réduction ou l'absence de visites d'inspection de travail pendant un certain temps en Corée du Sud) pour les entreprises qui mettent en œuvre des mesures de bien-être mental au travail (en particulier de promotion de l'équilibre travail - foyer) ;
- Des aides finançant un accompagnement ou des **consultations d'experts ou psychologues**, destinées :
 - Directement **aux travailleurs en souffrance psychique**, en lien ou à cause de leur travail, par exemple après un traumatisme psychique, des situations de harcèlement ou violence au travail (Corée du Sud), ou en cas de signes de *burnout* professionnel (Belgique),
 - **À toute personne** sans lien spécifique avec le travail (France, Italie pour les personnes à faibles revenus).
- Des appels à projet nationaux pour **développer des campagnes de sensibilisation et formations** à destination des entreprises sur la prévention des RPS (Italie) ;
- Des aides, y compris **au niveau local ou régional**, pour améliorer la recherche sur la santé mentale au travail ou inciter différents acteurs à développer des outils et solutions concrètes de prévention RPS en entreprise (Espagne, Australie).

Prévention des risques psychosociaux au travail

Panorama des législations, outils et mesures de prévention en
Europe et à l'international

*Allemagne, Australie, Belgique, Canada, Corée du Sud, Danemark, Espagne,
États-Unis, France, Italie, Japon, Suède*



Étude

Mars 2026

Directeur de publication : Raphaël HAEFLINGER

Autrice : Annarita PIAZZA

Ref : Eurogip 207/F

ISBN : 979-10-97358-93-8

Créé en 1991 par l'Assurance Maladie - Risques professionnels, EUROGIP est un observatoire et un centre de ressources spécialiste de la prévention et de l'assurance des accidents du travail et des maladies professionnelles en Europe.

eurogip

**Analyser la santé-sécurité
au travail en Europe**

EUROGIP - 51 avenue des Gobelins, 75013 Paris



eurogip.fr

eurogip@eurogip.fr