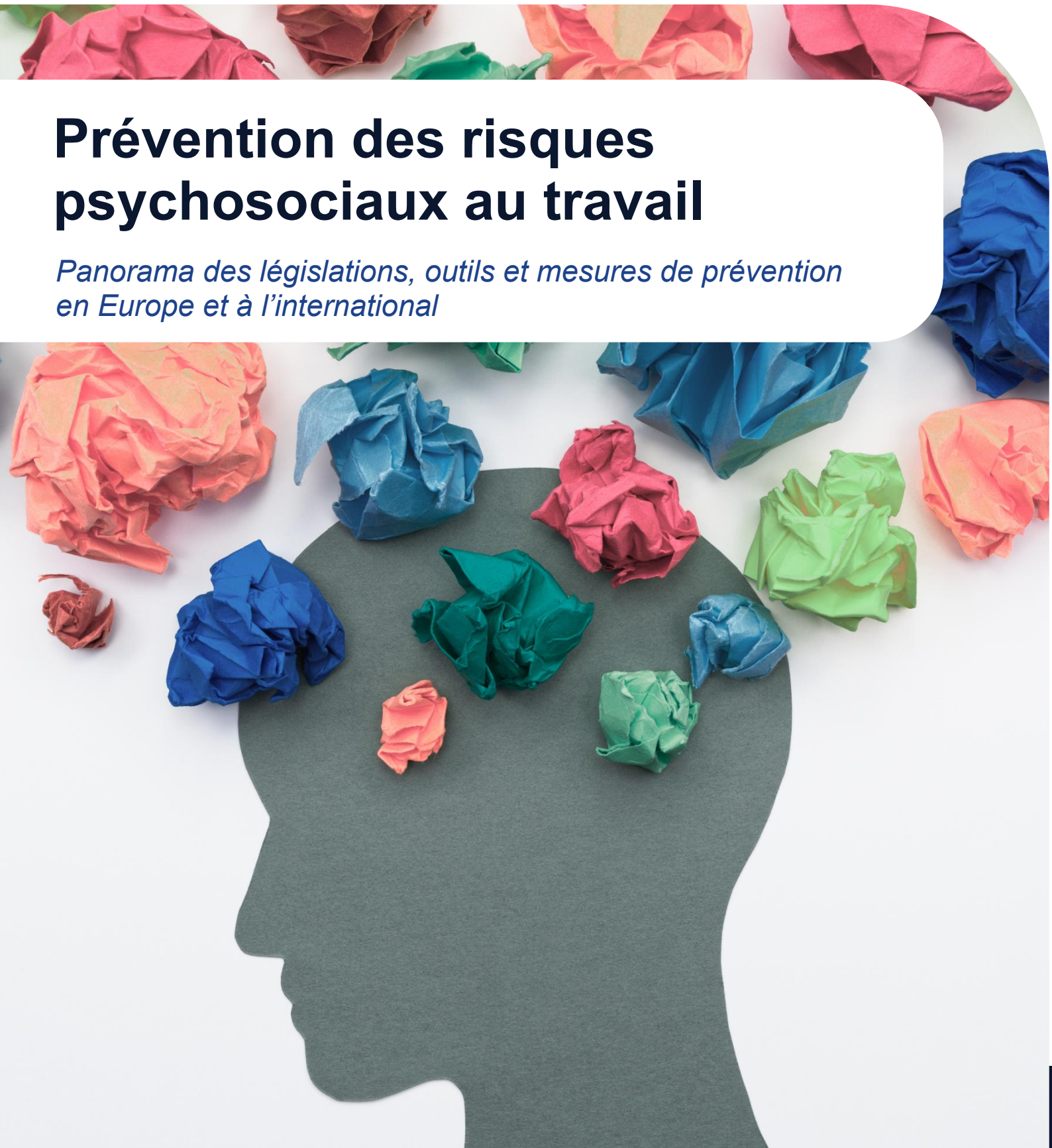


Prévention des risques psychosociaux au travail

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



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 apparait dans pratiquement dans 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) pour les entreprises qui mettent en œuvre des mesures de bien-être mental au travail (Corée du Sud, avec un focus sur les RPS et en particulier 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



Synthèse

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