



Le stress induit par le travail : une préoccupation sociale actuelle

Mémoire réalisé par Sarah PONTHEIU dans le cadre du Master 2 Droit de la santé en milieu de travail.

Sous la direction de Madame Céline LEBORGNE-INGELAERE, maîtresse de conférences HDR en droit privé.

Année universitaire 2021-2022.

Les opinions exprimées dans ce mémoire sont propres à leur auteur et n'engagent ni le directeur de mémoire ni les responsables de la formation de l'Université de Lille.

REMERCIEMENTS

Je tiens à témoigner toute ma reconnaissance aux personnes ayant contribué à la réalisation de ce mémoire.

Dans un premier temps, je tiens à remercier ma directrice de mémoire, maîtresse de conférences HDR en droit privé à la Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales de Lille, Madame Céline LEBORGNE-INGELAERE. Je la remercie pour son écoute et ses précieux conseils tout au long de ce mémoire.

Dans un second temps, je tiens à remercier l'ensemble des intervenants du Master 2 Droit de la santé en milieu de travail et plus particulièrement Madame Céline CZUBA et Madame Sophie FANTONI-QUINTON, directrices de celui-ci, pour leurs précieux enseignements.

Enfin, je tiens à remercier Madame Sabine VER EECKE, Directrice des ressources humaines au sein de Pôle Santé Travail, pour m'avoir offert l'opportunité d'intégrer un service de prévention et de santé au travail. Je remercie, également, Madame Anaïs LEPREVOST, juriste au sein de celui-ci, pour sa gentillesse, sa pédagogie et son soutien sans faille dans le cadre de mon contrat de professionnalisation. Il m'est également indispensable de témoigner ma reconnaissance à Madame Anne-Florence RYAD et Madame Claire VERFAILLIE, respectivement chargée de mission RH et assistante RH au sein de Pôle Santé Travail, pour leurs heures de relecture.

TABLE DES ABRÉVIATIONS

A

- **ANACT** : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- **ANDRH** : Association nationale des directeurs des ressources humaines
- **ANI** : Accord national interprofessionnel
- **ANSES** : Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
- **Ass. plén.** : Assemblée plénière
- **ARACT** : Agence régional pour l'amélioration des conditions de travail
- **Art.** : Article
- **AVC** : Accident vasculaire cérébral

B

- **Bull.** : Bulletin

C

- **CA.** : Cour d'appel
- **Cass.** : Cour de cassation
- **Cass. crim.** : Cour de cassation, chambre criminelle
- **Cass. soc.** : Cour de cassation, chambre sociale
- **CE** : Conseil d'Etat
- **CEE** : Communauté économique européenne
- **Ch.** : Chambre
- **CHSCT** : Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- **Civ.** : Civil
- **CNOM** : Conseil national de l'ordre des médecins
- **COCT** : Conseil d'orientation des conditions de travail
- **Coll.** : Collection
- **CPAM** : Caisse primaire d'assurance maladie
- **CPC** : Code de procédure civile
- **CPH** : Conseil des prud'hommes
- **C. pén.** : Code pénal
- **CRRMP** : Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles

- **CSE** : Comité social et économique
- **CSP** : Code de la santé publique
- **CSS** : Code de la sécurité sociale
- **CSSCT** : Commission santé sécurité et conditions de travail
- **C.trav.** : Code du travail

D

- **DARES** : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
- **DGT** : Direction générale du travail
- **Dir.** : Direction
- **DMST** : Dossier médical en santé au travail
- **DREETS** : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- **DRH** : Directeur des ressources humaines / Direction des ressources humaines
- **Dr. Soc.** : Droit social
- **DUERP** : Document unique d'évaluation des risques professionnels

E

- **Ed.** : Edition
- **ERO** : European risk observatory / Observatoire européen des risques
- **ESENER** : European survey of enterprises on new and emerging risks / Enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents
- **EU-OSHA** : European agency for safety and health at work / Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
- **EWCS** : European working conditions surveys / Enquête européenne sur les conditions de travail

F

- **Fasc.** : Fascicule

I

- **Ibid.** : *Ibidem*
- **INRS** : Institut national de la recherche scientifique
- **INSERM** : Institut national de la santé et de la recherche médicale
- **IPRP** : Intervenant en prévention des risques professionnels

- **ISO** : International organization for standardization / Organisation internationale de normalisation
- **IST** : Infirmier en santé au travail

J

- **JCP S** : JurisClasseur Périodique, édition sociale
- **J.O.** : Journal Officiel
- **J.O.U.E.** : Journal Officiel de l'Union Européenne

L

- **L.** : Partie législative du Code du travail

O

- **OIT** : Organisation internationale du travail
- **Op. cit.** : *Opere citato*
- **OMS** : Organisation mondiale de la santé

P

- **P.** : Page
- **PDP** : Prévention de la désinsertion professionnelle
- **PME** : Petites et moyennes entreprises

Q

- **QVCT** : Qualité de vie et des conditions de travail
- **QVT** : Qualité de vie au travail

R

- **R.** : Partie réglementaire du Code du travail
- **RDSS** : Revue de droit sanitaire et social
- **RDT** : Revue de droit du travail
- **RPS** : Risques psychosociaux
- **RSE** : Responsabilité sociale/sociétale et environnementale de l'entreprise

S

- **SIP** : Santé et itinéraire professionnel
- **SPST** : Service de prévention et de santé au travail
- **SPSTIE** : Service de prévention et de santé au travail interentreprises
- **SUMER** : Surveillance médicale des expositions des salariés aux risques professionnels

T

- **TMS** : Troubles musculosquelettiques

V

- **VIP** : Visite d'information et de prévention

SOMMAIRE

TITRE 1.

Le stress induit par le travail : de la nécessité d'une démarche suffisante de prévention à l'importance d'une coordination des acteurs et moyens.....25

Chapitre 1. La multiplicité réelle des conséquences nées d'un stress induit par le travail..... 25

Section 1. Les diverses conséquences du stress induit par le travail sur le salarié.....25

Section 2. Les diverses conséquences du stress induit par le travail sur l'entreprise.....31

Chapitre 2. La difficile coordination des acteurs et moyens œuvrant pour la prévention du stress induit par le travail.....38

Section 1. La nécessaire intervention des acteurs fondamentaux de la prévention du stress induit par le travail.....38

Section 2. L'absence de coordination des acteurs et moyens œuvrant pour la prévention du stress induit par le travail.....48

TITRE 2.

Le stress induit par le travail : de l'existence de divers moyens d'action à l'étendue de la réparation d'un risque psychosocial.....59

Chapitre 1. Les moyens d'action des acteurs principaux du stress induit par le travail....59

Section 1. Le rôle pivot du salarié victime de stress induit par le travail.....59

Section 2. Le rôle des acteurs accompagnant le salarié victime de stress induit par le travail..... 66

Chapitre 2. La réparation du stress induit par le travail.....76

Section 1. La possible reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant la faute inexcusable de l'employeur.....76

Section 2. La mise en jeu de la responsabilité de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité.....84

INTRODUCTION

« *Le salarié met à la disposition de l'employeur sa force de travail, mais non sa personne* »¹.

Pr. Jean Rivero.

Le travail, issu du latin *tripalium*², est souvent associé aux notions de douleur et de souffrance. Défini comme un instrument de torture, le travail peut se montrer pénible et impacter la santé, tant physique que mentale, des travailleurs. Nombreux sont les risques professionnels pouvant être engendrés par celui-ci, néanmoins les risques psychosociaux (RPS) dont le stress au travail sont considérables et se trouvent à la jonction de l'individu et de sa situation de travail. Il convient, ainsi, d'étudier le stress induit par le travail : une préoccupation sociale actuelle.

Les nombreuses définitions du stress dépeignent une notion complexe détenant diverses acceptions. Le stress est, dans un premier temps, défini comme un « *terme d'origine anglaise signifiant effort, contrainte, utilisé pour désigner les réactions psychosomatiques déclenchées dans un organisme par un agent agresseur physique (froid, acte chirurgical), biologique (agent infectieux), chimique (poison), organique (hémorragique) ou nerveux (effort, émotion) et pouvant entraîner des lésions tissulaires secondaires. Il se distingue ainsi du choc, dans lequel les lésions tissulaires seraient primitives* »³.

Ce vocable est utilisé, pour la première fois, en 1956 par Hans Selye, un endocrinologue canadien, pionnier des études sur le stress, dans son ouvrage *The Stress of Life*. Il y définit le stress comme « *une réponse non spécifique de l'organisme consécutive à toute sollicitation exercée sur cet organisme* »⁴ et les agents stressants comme « *des événements qui déclenchent une réponse physiologique ou psychologique de l'organisme* »⁵. Nombreuses sont les analyses menées par cet endocrinologue sur le stress. Néanmoins, la plus notable intervient dans son ouvrage intitulé *The Stress Without Distress*, publié en 1974. En effet, il va y définir ce qu'est

¹ RIVERO (J.), « Les libertés publiques dans l'entreprise », *Dr. Soc.* 1982, p.421.

² Tripalium : *Grand dictionnaire latin*, consulté le 16 août 2022.

³ Stress : *Dictionnaire de l'Académie nationale de médecine*, consulté le 16 août 2022.

⁴ Organisation Internationale du Travail, *Stress au travail. Un défi collectif*, OIT, avril 2016, p.3.

⁵ *Id.*

le syndrome général d'adaptation : un mécanisme permettant à un individu de résister à un traumatisme et d'accorder son organisme à l'agent perturbateur⁶.

L'Organisation Internationale du Travail (OIT) définit, quant à elle, 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* »⁷. A ce titre, elle affirme que le stress au travail résulte de l'organisation du travail, de la conception du travail et des relations de travail. Il se manifeste lorsque les exigences du travail ne correspondent pas ou dépassent les capacités, ressources ou besoins du travailleur ou encore lorsque ses connaissances ou capacités pour gérer une situation ne correspondent pas aux attentes de la culture et de l'organisation d'une entreprise⁸.

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) affirme que « *un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que le processus d'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Il affecte également la santé physique, le bien-être et la productivité de la personne qui y est soumise* »⁹.

Enfin, le stress est également défini par l'accord national interprofessionnel (ANI) sur le stress au travail de 2008¹⁰. Celui-ci prévoit qu'un « *état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé. Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de*

⁶ BUGADA (A.), RENAUX-PERSONIC (R.), *Le stress au travail. Regards pluridisciplinaires*, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, coll. « Droits, pouvoirs & sociétés », 2013, p.21.

⁷ Organisation Internationale du Travail, *Stress au travail*, op. cit., p.3.

⁸ *Id.*

⁹ CHOUANIERE (D.), LANGEVIN (V.), GUIBERT (A.), and al., *Stress au travail. Les étapes d'une démarche de prévention*, INRS, mars 2009, p.4.

¹⁰ Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, p.2.

comportement et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. »¹¹.

Outre ces diverses définitions, la notion de stress au travail est précisée par différents modèles explicatifs. Les deux modèles les plus utilisés sont le modèle Karasek et le modèle Siegrist. Dans un premier temps, le modèle Karasek est basé sur la notion d'équilibre entre la demande psychologique associée aux exigences du poste de travail et la latitude décisionnelle qui recouvre l'autonomie dans l'exercice des fonctions et l'utilisation des compétences dans l'appréciation de la charge mentale du salarié¹². Le soutien social a été ajouté à ce modèle puisqu'il permet de protéger l'individu, dans certaines situations, contre les effets négatifs du stress¹³. Dans un second temps, le modèle Siegrist repose sur la notion d'équilibre entre la charge de l'effort que fournit l'individu et le sentiment de récompense qu'il peut avoir en retour¹⁴. Ce modèle se fonde sur l'idée que la réciprocité des échanges entre les individus est une base aux interactions interpersonnelles. L'individu, en l'absence d'une telle réciprocité, peut rapidement ressentir du stress et ce notamment dans le monde du travail¹⁵. Ces deux modèles ont permis l'émergence de questionnaires à réaliser en entreprise afin de mieux cerner le stress en milieu de travail. Ces questionnaires s'imposent comme outils de référence mondiale de mesure du stress au travail en évaluant l'exposition à des facteurs de risque de stress.

Enfin, l'état de stress aigu est à distinguer de l'état de stress chronique. En effet, le stress aigu correspond aux réactions de l'organisme lorsqu'il doit faire face à un événement exigeant ponctuel tandis que le stress chronique est une réponse du corps humain face à une situation de stress qui s'installe dans la durée, celui-ci a toujours des effets néfastes sur la santé alors que le stress aigu connaît des symptômes qui disparaissent peu à peu après la situation à laquelle l'individu doit faire face¹⁶.

¹¹ *Id.*

¹² MONTREUIL (E.), *Prévenir les risques psychosociaux et améliorer la qualité de vie au travail. Des outils pour agir efficacement*, Dunod, coll. « Ressources Humaines », 2020, p.32-33.

¹³ VAN WASSENHOVE (W.), « Modèle de Karasek », in. ZAWIEJA (P.), GUARNIERI (F.), dir., *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Le Seuil, 2014, p.170-174.

¹⁴ MONTREUIL (E.), *op. cit.*, p.32-33.

¹⁵ CHAPELLE (F.), *Risques psychosociaux et Qualité de Vie au Travail*, Dunod, coll. « Aide-mémoire », 2018, p.113-117.

¹⁶ CHOUANIERE (D.), LANGEVIN (V.), GUIBERT (A.), and al., *Stress au travail, op. cit.*, p.4.

Bien que le stress ne connaisse pas de définition unique, il ne doit pas être confondu avec certains termes qui en sont proches. En effet, le stress se distingue de l'anxiété qui est un « *état psychique caractérisé par un sentiment pénible d'attente, une peur sans objet, une crainte d'un danger imprécis* »¹⁷. Également, le stress peut faire penser à la peur. Cependant, la peur est la « *crainte anxieuse éprouvée en présence ou à l'évocation d'un objet ou d'une situation dans lesquels réside une menace* »¹⁸. L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) affirme que « *la dépression constitue un trouble mental courant, caractérisé par la tristesse, la perte d'intérêt ou de plaisir, des sentiments de culpabilité ou de faible estime de soi, des troubles du sommeil ou de l'appétit, d'une sensation de fatigue et d'un manque de concentration. Elle peut être de longue durée ou récurrente, et porte essentiellement atteinte à la capacité des personnes à fonctionner au travail ou à l'école, ou à gérer les situations de la vie quotidienne. Dans les cas les plus graves, la dépression peut conduire au suicide. Lorsque légère, la dépression peut être traitée sans médicaments. Cependant, lorsqu'elle est modérée ou grave, les patients peuvent avoir besoin de médicaments et d'une thérapie par le dialogue* »¹⁹, dès lors il s'avère indispensable de ne pas confondre la dépression et le phénomène de stress induit par le travail. Enfin, les troubles de stress post-traumatique sont des troubles psychiatriques qui surviennent après un événement traumatisant. Ils se traduisent par une souffrance morale et des complications physiques qui altèrent profondément la vie personnelle, sociale et professionnelle. Face à un même événement, le risque de développer de tels troubles dépend de facteurs préexistants propres aux individus et du contexte dans lequel les suites de l'événement se déroulent²⁰, dès lors cette notion est distincte de celle du stress professionnel.

Le stress en milieu de travail se manifeste de plus en plus ces dernières années. En revanche, il est impératif de ne pas le confondre avec d'autres pathologies. La surcharge de travail, le manque d'autonomie ou encore les relations difficiles avec la hiérarchie s'avèrent être des causes directement en lien avec le travail. Il convient ainsi de définir la notion de travail qui connaît, comme celle de stress, plusieurs acceptions à l'heure actuelle.

Le travail, dans la tradition chrétienne occidentale, fait bien plus souvent l'objet d'une appréciation négative que positive. Il prend, dans la Genèse, la forme d'une fatalité puisque

¹⁷ Anxiété : *Dictionnaire de l'Académie nationale de médecine*, consulté le 16 août 2022.

¹⁸ Peur : *Dictionnaire de l'Académie nationale de médecine*, consulté le 16 août 2022.

¹⁹ Dépression : *Organisation Mondiale de la Santé*, consulté le 16 août 2022.

²⁰ INSERM, *Troubles du stress post-traumatique. Quand un souvenir stressant altère les mécanismes de mémorisation*, 2020, consulté le 16 août 2022.

c'est « *à la sueur de son visage* »²¹ que l'Homme doit travailler. L'Homme semble ainsi, considérablement, confronté à des conditions de travail difficiles. Il est désigné dans la Bible par sa spécialité, on retrouve ainsi les vocables « *serviteur* », « *esclave* » mais également celui de « *sujet du roi* ». Ce terme est tel que l'idée d'une pénibilité liée au travail persiste encore aujourd'hui, malgré les évolutions de la société et le développement des technologies ayant amélioré les conditions de travail. Par ailleurs, « *si tout ce qui touche au travail appelle une étude aussi attentive, c'est qu'il mérite d'être considéré comme un trait spécifique de l'espèce humaine* »²². Dès lors, il est important de bien cerner la notion de travail puisqu'elle est fondamentale pour l'être humain malgré les nombreux impacts qu'elle peut entraîner sur la santé des travailleurs.

La notion de travail ne connaît, néanmoins, pas d'unique définition. Dès la fin du XVIII^{ème} siècle, les savants proposent des définitions qu'ils veulent universelles du travail. Le travail est pour certains une forme de souffrance, pour d'autres il s'agit d'un véritable moyen de réalisation de soi. Tantôt le travail est la profession par laquelle on gagne sa vie en excluant les notions de bénévolat ou de travail gratuit, tantôt il illustre la production de biens et de services utiles pour la subsistance. Nombreuses sont les définitions actuelles du mot « *travail* » dans les dictionnaires. Le Littré paru au XIX^{ème} siècle le définit comme la « *peine qu'on prend pour faire quelque chose. Le travail du corps. Le travail de l'esprit* »²³. Le Larousse, quant à lui, affirme qu'il s'agit d'une « *activité de l'homme appliquée à la production, à la création, à l'entretien de quelque chose* » et une « *activité professionnelle régulière et rémunérée* »²⁴. Rapidement, trois sens du mot travail apparaissent. Il semble que le travail n'est pas seulement l'action entreprise, il s'agit également de la « *chose produite* » et de l'emploi d'une personne. Initialement, le mot travail était relatif à l'effort et à la souffrance. En effet, lorsqu'il était question du travail d'enfant, cela désignait les douleurs d'une mère pendant son accouchement. Ce n'est qu'ensuite qu'il s'avère relatif à une « *activité exigeant un effort soutenu en vue d'un résultat* »²⁵.

Dès le XX^{ème} siècle, de nombreuses études sont menées sur le travail. La conclusion est telle qu'il s'agit d'une action « *subtile, complexe et porteuse d'enjeux* »²⁶. A l'aune de ces études,

²¹ Genèse, 3.19.

²² FRIEDMANN (G.), *Qu'est-ce que le travail ?*, Armand Colin, coll. « Annales, Economies, Sociétés, Civilisations », 1960, p.684.

²³ Travail : *Le Littré*, consulté le 16 août 2022.

²⁴ Travail : *Larousse*, consulté le 16 août 2022.

²⁵ DUJARIER (A.-M.), « Qu'est-ce que le travail ? », *Manuel indocile de sciences sociales*, 2019, p.824.

²⁶ *Ibid.*, p.825.

une distinction fondamentale est faite entre le « *travail prescrit* »²⁷ et le « *travail réel* »²⁸. En effet, il convient de distinguer la tâche qui correspond aux objectifs à atteindre de l'activité qui correspond à ce qui est fait concrètement par le travailleur pour y parvenir. Cette distinction concerne toutes les situations de travail sans exception et résulte de la variabilité des situations mais aussi des insuffisances et contradictions issues de l'organisation du travail²⁹. L'activité de travail comporte une dimension symbolique du fait des gestes qu'elle implique ainsi que des matériaux et des outils qu'elle engage. Elle peut se trouver en opposition avec les prescriptions portées par l'organisation du travail. Surviennent, de ce fait, inévitablement des dysfonctionnements, des pannes ou encore des imprévus. Ainsi le respect scrupuleux des prescriptions ne permet pas d'atteindre les objectifs lorsque le travailleur ne fait pas d'écarts ou de transgressions. Si les procédures sont respectées à la lettre, comme lors d'une grève du zèle, cela peut rapidement paralyser une entreprise³⁰. Le travail se caractérise alors par sa subjectivité, son vivant à travers les initiatives, l'ingéniosité, l'inventivité qui sont mobilisés par ceux qui travaillent³¹. On peut ainsi le désigner par l'expression « *travail réel* ». L'expérience du travail représente donc une épreuve psychique majeure dans la mesure où elle permet la confrontation à ce que l'on désigne communément comme le « *réel du travail* ». La distinction entre le travail réel et le travail prescrit se manifeste principalement sur le mode de défaillance des connaissances et des savoir-faire³².

L'action humaine est en constante hybridation notamment au regard de l'évolution toujours plus importante des outils de travail. Cela nécessite de l'adaptation tout comme l'exigence toujours plus accrue de productivité en entreprise. L'impuissance, l'hésitation, le doute ou encore l'échec s'imposent aux travailleurs³³.

Par ailleurs, le mot « *travail* » désigne également le résultat de l'action accomplie. En effet, les travailleurs sont amenés à transformer du matériel ou à entreprendre des travaux de recherche. Ces transformations et productions se sont développées jusqu'à ce que le « *travail* » soit également perçu comme un emploi. Le salariat est, ensuite, défini juridiquement par la subordination d'un salarié à son employeur jusqu'à devenir une source d'émancipation en

²⁷ *Id.*

²⁸ *Id.*

²⁹ DEJOURS (C.), GERNET (I.), *Psychopathologie du travail*, Elsevier Masson, coll. « Les âges de la vie », 2012, p.16-17.

³⁰ *Id.*

³¹ *Id.*

³² *Id.*

³³ DUJARIER (A.-M.), *art. cit.*, p.826.

France. L'emploi est, ainsi, rapidement perçu comme une condition de vie ou de survie pour certains. Le travail est encadré et protégé, au fil du temps, par le droit du travail mais ne cesse de susciter diverses problématiques notamment écologiques, sociales ou encore existentielles.

Si cette notion de travail ne connaît de définition unique, elle est à distinguer d'autres notions. En effet, le travail ne doit pas être confondu avec le bénévolat. Les bénévoles sont des personnes qui consacrent une partie de leur temps, sans être rémunérées, aux activités de l'association³⁴. Cette notion complexe du travail, ici employée au sens d'emploi, génère de nombreuses conséquences sur l'état de santé des travailleurs.

Le stress induit par le travail semble ainsi être au cœur des préoccupations sociales actuelles. En effet, tant sur le plan international, européen que national il s'avère être une préoccupation des employeurs et des travailleurs³⁵. Les partenaires sociaux européens se sont saisis de cette question en signant, le 8 octobre 2004, un accord sur le stress au travail dans le cadre de l'article 138 du Traité CE³⁶ qui a été transposé dans l'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008. Cet accord a par la suite été rendu obligatoire par arrêté ministériel du 23 avril 2009³⁷. Celui-ci fait du stress au travail une priorité puisqu'il propose des indicateurs pour le dépister et un cadre pour le prévenir³⁸.

Le stress induit par le travail s'inscrit dans la catégorie des risques psychosociaux. Ces risques correspondent à des situations de travail où sont présents, combinés ou non, du stress, des violences internes commises au sein de l'entreprise par des salariés ou encore des violences externes commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise. Ces risques peuvent être induit par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail³⁹. Il s'agit également d'un « *ensemble de déséquilibres potentiels, d'origine variée*

³⁴ Bénévolat : Ministère de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et des Sports, consulté le 16 août 2022.

³⁵ Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, p.1.

³⁶ Traité instituant la Communauté européenne, *J.O.U.E.* 24 déc. 2002, p.33-184, art. 38 : « *La Commission a pour tâche de promouvoir la consultation des partenaires sociaux au niveau communautaire et prend toute mesure utile pour faciliter leur dialogue en veillant à un soutien équilibré des parties. À cet effet, la Commission, avant de présenter des propositions dans le domaine de la politique sociale, consulte les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire. Si la Commission, après cette consultation, estime qu'une action communautaire est souhaitable, elle consulte les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée. Les partenaires sociaux remettent à la Commission un avis ou, le cas échéant, une recommandation. À l'occasion de cette consultation, les partenaires sociaux peuvent informer la Commission de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 139. La durée de la procédure ne peut pas dépasser neuf mois, sauf prolongation décidée en commun par les partenaires sociaux concernés et la Commission* ».

³⁷ Arrêté du 23 avril 2009 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le stress au travail, *J.O.* 6 mai 2009, n°90.

³⁸ Dossier Stress au travail, INRS, 2017, p.13, consulté le 16 août 2022.

³⁹ Dossier Risques psychosociaux, INRS, 2017, p.20, consulté le 16 août 2022.

(organisationnelle, relationnelle, sociale), susceptibles d'engendrer une altération de l'intégrité physique et/ou de la santé mentale, en fonction de la durée et de l'intensité de l'exposition »⁴⁰. Il existe 6 catégories différentes de facteurs de risques psychosociaux⁴¹. La catégorie liée à l'intensité et le temps de travail comprend les exigences psychologiques et les efforts mais aussi les contraintes de rythme, l'existence d'objectifs irréalistes ou flous, l'exigence de polyvalence non maîtrisée, les instructions contradictoires, les longues journées de travail, le travail en horaires atypiques ou encore l'imprévisibilité des horaires de travail⁴². Les exigences émotionnelles sont liées à la nécessité de maîtriser ses propres émotions, de les cacher ou de les dissimuler. Elles concernent principalement les métiers de services⁴³. L'autonomie au travail désigne la possibilité d'être acteur dans son travail. Elle rejoint la notion de « latitude décisionnelle » et inclut les marges de manœuvre et la participation aux décisions qui concernent directement l'activité ainsi que l'utilisation et le développement des compétences⁴⁴. Les rapports sociaux au travail dégradés incluent les relations de travail avec les collègues ou avec la hiérarchie, les perspectives de carrière, l'adéquation de la tâche à la personne, les procédures d'évaluation du travail ou encore l'attention portée au bien-être des salariés⁴⁵. Les conflits de valeurs renvoient à l'ensemble des conflits intrapsychiques consécutifs à la distorsion entre ce qui est exigé au travail et les valeurs professionnelles, sociales ou personnelles des salariés⁴⁶. Enfin, l'insécurité de la situation de travail comprend l'insécurité socio-économique et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail⁴⁷. Ces risques psychosociaux se sont largement développés au fil des évolutions du monde du travail.

En effet, l'émergence du stress au travail résulte des évolutions historiques de l'organisation du travail. Dès 1911, Frederick Winslow Taylor formalise une théorie scientifique du travail. Cet ingénieur américain met en place une organisation scientifique du travail qui repose sur une conception rationnelle et qui doit permettre l'accroissement de la productivité de l'entreprise⁴⁸. Cette méthode d'organisation met en avant les divisions horizontale et verticale du travail. La première tend à décomposer les tâches entre différents postes de travail, la seconde à séparer

⁴⁰ BRILLET (F.), SAUVIAT (I.), SOUFFLET (E.), *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail*, Dunod, 2017, p.40.

⁴¹ *Ibid.*, p.42.

⁴² Dossier Risques psychosociaux, INRS, 2017, p.20, consulté le 16 août 2022.

⁴³ *Id.*

⁴⁴ *Id.*

⁴⁵ *Id.*

⁴⁶ *Id.*

⁴⁷ *Id.*

⁴⁸ BRILLET (F.), SAUVIAT (I.), SOUFFLET (E.), *op. cit.*, p.11-12.

les tâches d'exécution, de conception et de contrôle⁴⁹. Pour ce faire, le temps de travail, les mouvements ainsi que les gestes d'exécution les plus efficaces sont étudiés par un bureau de méthodes dirigé par des experts en organisation⁵⁰. La formation des ouvriers à différents outils de travail s'accompagne d'un système de contrôle du travail et ce afin d'instaurer un salaire directement lié au rendement appelé « *le salaire à la pièce* »⁵¹. Cette organisation du travail tend à considérer l'individu comme « *un coût à minimiser, une variable d'ajustement dans la gestion de la production* ». L'être humain est, durant cette période, adapté au travail⁵².

Les principes du taylorisme, définis comme une méthode d'organisation du travail industriel dont les caractéristiques principales sont la division horizontale et verticale du travail ainsi que le salaire au rendement, sont progressivement adoptés, au cours du XX^{ème} siècle, par les Etats-Unis, mais aussi par l'Europe⁵³.

Cette organisation scientifique du travail engendre le développement, par Henry Ford, du travail à la chaîne. Afin d'accroître les gains de productivité des entreprises, la division du travail est largement accentuée. Néanmoins, l'exécution de tâches répétitives et automatisées associée à une absence d'autonomie augmentent très largement le taux d'absentéisme des ouvriers dans les ateliers. Cette approche rationnelle de l'organisation de travail a ainsi fait naître les premiers troubles professionnels d'ordre physique : les troubles musculosquelettiques⁵⁴.

Les expériences de Hawthorne, menées entre 1927 et 1932 par Elton Mayo, psychologue et sociologue australien, marquent le début d'une organisation de travail liée aux relations humaines. Celles-ci soulignent que l'augmentation du rendement ne peut être obtenue que par l'établissement d'un dialogue, de liens de solidarité et d'une relation de confiance entre les ouvriers et la hiérarchie. Cette analyse sociologique du monde du travail relève l'importance de l'intérêt porté aux travailleurs⁵⁵.

Deux théories sont également synonymes de cette approche humaine de l'organisation du travail. Douglas McGregor est à l'origine de la théorie X et de la théorie Y. La théorie X développe une critique de la vision traditionnelle du management et de l'autorité reposant sur un système de sanctions et de récompenses pour motiver les salariés. La théorie Y, quant à elle,

⁴⁹ Qu'est-ce que le taylorisme ?, Vie publique, consulté le 16 août 2022.

⁵⁰ BRILLET (F.), SAUVIAT (I.), SOUFFLET (E.), *op. cit.*, p.12.

⁵¹ Qu'est-ce que le taylorisme ?, Vie publique, consulté le 16 août 2022.

⁵² BRILLET (F.), SAUVIAT (I.), SOUFFLET (E.), *op. cit.*, p.12.

⁵³ Qu'est-ce que le taylorisme ?, Vie publique, consulté le 16 août 2022.

⁵⁴ BRILLET (F.), SAUVIAT (I.), SOUFFLET (E.), *op. cit.*, p.12.

⁵⁵ *Ibid.*, p.15.

propose de favoriser le développement des capacités d'autonomie, d'initiative et de responsabilités des salariés. L'objectif étant, pour les salariés, de trouver un intérêt intrinsèque à leur travail. L'être humain n'est, dans cette organisation humaine, plus adapté au travail. Il devient une figure centrale du monde du travail. Dès cette période, le travail est adapté à l'être humain et non plus l'inverse. Pour ce faire, le développement de l'ergonomie au travail et sur le poste de travail s'avère primordial⁵⁶.

La création de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) en 1973, symbolise le début d'une nouvelle ère : celle de la prise en compte des conditions de travail dans l'entreprise. L'ANACT a pour vocation d'améliorer les conditions de travail en agissant sur l'organisation du travail mais également sur les relations professionnelles. Afin d'y satisfaire, elle conçoit et diffuse, à destination des salariés, de leurs représentants et des directions, des méthodes et outils afin de concilier durablement « *qualité de vie au travail et performance économique* »⁵⁷. Ses actions et missions sont rapidement renforcées puisque intervient, en 1983, la création d'un réseau d'associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT).

De nombreuses crises, dont les chocs pétroliers, interviennent durant cette période. Les entreprises, afin de les surmonter, changent drastiquement leur mode de fonctionnement. La logique de réaction est abandonnée au profit d'une logique d'anticipation ayant pour objectif principal de prévenir de telles crises⁵⁸. Dès les années 1990, de nombreux changements interviennent dans les entreprises. En effet, cette période synonyme de progrès technique et de la concurrence crée d'importantes restructurations de l'emploi. Ces dernières ont eu d'importantes conséquences sur les conditions de travail. Par ailleurs, l'employabilité des travailleurs est favorisée et ce notamment par une gestion de leurs compétences au fil du temps. Les compétences au travail n'étaient, néanmoins, plus suffisantes, le développement d'un véritable « *talent au travail* » a, ainsi, émergé⁵⁹. Nombreuses sont les évolutions intervenues ayant pour conséquence l'augmentation du stress des travailleurs. La réduction du temps de travail au fil des décennies, perçue comme une évolution considérable, par la généralisation des trente-cinq heures hebdomadaires semblait initialement favorable aux travailleurs. Néanmoins, celle-ci s'est accompagnée d'une intensification incontestable de la charge de travail entraînant un stress de plus en plus important pour les travailleurs. D'autres événements s'installent dans

⁵⁶ *Id.*

⁵⁷ Qui sommes-nous ?, ANACT, consulté le 16 août 2022.

⁵⁸ BRILLET (F.), SAUVIAT (I.), SOUFFLET (E.), *op. cit.*, p.21.

⁵⁹ *Ibid.*, p.27.

la même logique. En effet, l'introduction de nouvelles technologies de l'information et de la communication engendre une multiplication de nouveaux supports technologiques et de surcroît un stress supplémentaire pour les travailleurs qui doivent traiter toujours plus rapidement les demandes et ce, dans certains cas, même en dehors du temps de travail⁶⁰. Enfin, les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines exclusivement centrées sur l'individu, donnent lieu à un appauvrissement des rapports sociaux au sein de l'organisation de l'entreprise. L'individualité, le manque de reconnaissance et de considération sont également à l'origine d'un stress toujours plus accru au travail⁶¹.

Si les entreprises disposent aujourd'hui de réels moyens pour prévenir et faire face aux risques professionnels, les risques psychosociaux sont de plus en plus importants. Les travailleurs sont aujourd'hui confrontés à des changements importants touchant à leur organisation de travail mais également à leurs relations de travail. Les exigences de la vie professionnelle moderne entraînent une pression des plus accrue pour ceux-ci. Nombreux sont les dangers psychosociaux à l'origine d'un environnement de travail stressant. On peut citer, à ce titre, quelques exemples : les attentes plus fortes en termes de performances, le travail précaire, les changements organisationnels, la surcharge de travail, l'isolement social... Ces dangers psychosociaux sont définis par l'Organisation Internationale du Travail en 1984 comme des « *interactions entre le milieu de travail, le contenu de l'emploi, la situation organisationnelle et les capacités des travailleurs, leurs besoins, leur culture et des considérations personnelles extraprofessionnelles qui peuvent, par l'intermédiaire des perceptions et de l'expérience, influencer sur la santé, le rendement et la satisfaction au travail* »⁶².

Ces évolutions organisationnelles du travail entraînent de nouvelles causes de stress au travail. Bien que cela soit largement souligné en France, le stress induit par le travail est retrouvé dans le monde entier.

En Europe, 40 millions de personnes sont affectées par le stress lié au travail en 2007⁶³. L'Observatoire Européen des Risques (ERO) souligne, en 2009, que le stress lié au travail représente en Europe entre 50 et 60% des journées de travail perdues. En outre, il semble que

⁶⁰ *Ibid.*, p.29.

⁶¹ *Ibid.*, p.29.

⁶² Organisation Internationale du Travail, *Stress au travail*, *op. cit.*, p.2.

⁶³ Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, EWCS, 2007, p.77.

16% de la main d'œuvre féminine européenne est soumise au stress⁶⁴. La première enquête des entreprises sur les risques nouveaux et émergents (ESENER) conduite par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail en 2009 affirme que même si les entreprises européennes mentionnent le stress lié au travail parmi leurs principales préoccupations, près de la moitié seulement indique informer leurs travailleurs sur les risques psychosociaux et leurs effets sur la santé et sécurité⁶⁵. En Amérique, la première étude sur les conditions de travail et la santé intervenue en 2012 rapporte que plus d'un répondant sur dix indique s'être senti sous tension, triste ou déprimé en raison de soucis liés à ses conditions de travail⁶⁶. Concernant la région Asie-Pacifique, une enquête sur le stress et le bien-être en Australie de 2014 souligne que près de la moitié des répondants citent les exigences du travail comme un obstacle à un mode de vie sain⁶⁷.

Ce sujet questionnant le monde du travail dans sa globalité est continuellement mis en lumière. Au cours des dernières décennies, la mondialisation et les progrès technologiques l'ont totalement transformé notamment avec de nouvelles formes d'organisation du travail et de relations de travail. Cela a largement contribué à l'augmentation du stress lié au travail et de ses conséquences tant sur la santé mentale que physique des travailleurs.

Afin de cerner plus précisément le stress en milieu de travail, diverses études ont été menées ces dernières années. Les enquêtes SUMER sont à citer puisque, mises en place dès 1994, elles permettent d'aider les pouvoirs publics ainsi que les partenaires sociaux à orienter les politiques du travail et de la prévention en prenant en compte les expositions actuelles aux risques professionnels des travailleurs. Cette enquête menée en 2003, en 2009 et en 2016 permet d'obtenir une mesure de l'exposition au stress professionnel au regard du modèle de Karasek. L'enquête sur les conditions de travail menée par la Direction de l'Animation, de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES)⁶⁸ est également une étude phare qui permet de mettre en avant l'augmentation du stress en milieu de travail. L'enquête Santé et Itinéraire professionnel (SIP), également réalisée par la DARES, permet d'observer une biographie sur le travail, l'emploi et la santé de personnes interrogées dans un intervalle de deux à quatre

⁶⁴ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Observatoire européen des risques, Risques émergents et nouvelles tendances dans le domaine de la santé et de la sécurité des femmes au travail*, 2009, p.22.

⁶⁵ European Agency for Safety and Health at Work, *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, 2009, p.62.

⁶⁶ Organisation Internationale du Travail, *Stress au travail*, *op. cit.*, p.8.

⁶⁷ *Ibid.*, p.9.

⁶⁸ Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, *Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail*, Direction générale du Travail, août 2021, 40 pages.

années. Celle-ci vise à mieux cerner les déterminants de la santé liés aux conditions de travail et aux parcours professionnels mais également à repérer l'impact de l'état de santé sur le parcours professionnel des personnes. Ces différentes enquêtes ont mis en exergue, au fil du temps, une augmentation sensible des risques psychosociaux en entreprise, notamment du stress en milieu de travail.

La crise sanitaire engendrée par la Covid-19 est, également, à l'origine d'importantes conséquences sur les entreprises. En effet, l'activité des entreprises est largement impactée depuis le début de la pandémie, notamment par de nouveaux modes de production et de nouvelles organisations du travail. Le télétravail a largement été développé dans les entreprises afin d'adapter les organisations de travail au contexte sanitaire. Il désigne « *toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication* »⁶⁹. Les résultats de l'enquête réalisée pour le compte de BDO France, de juin à septembre 2021, auprès de 305 entreprises implantées en France métropolitaine représentant 955 000 salariés environ, illustrent une hausse significative des arrêts de travail liés aux risques psychosociaux coïncidant avec la période de crise sanitaire. Une augmentation de 15% sur l'année 2020 intervient par rapport à l'année précédente. Cette augmentation des risques psychosociaux concerne toutes les entreprises mais plus particulièrement les structures de taille intermédiaire avec 71% et celles de grande taille avec 63%. Concernant les petites et moyennes entreprises (PME), cette augmentation représente, tout de même, 41%⁷⁰. En imposant ou en recommandant fortement le télétravail durant la crise sanitaire, l'émergence de situations de stress au travail a été favorisée. En effet, la charge de travail est souvent mal évaluée ou ne l'est pas du tout. Nombreuses sont les entreprises voulant rattraper le retard sur certains projets ou encore compenser des pertes financières alors que d'autres sont confrontées à une sous-charge de travail.

Le stress induit par le travail est, ainsi, au cœur des préoccupations sociales de ces dernières années.

Dès lors, il convient de se demander comment le droit social appréhende-t-il les problématiques liées au stress induit par le travail ?

⁶⁹ C.trav., art.L.1222-9.

⁷⁰ BDO, *Baromètre de la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles*, 2021, p.5.

Nombreuses sont les conséquences résultant d'un stress induit par le travail, ainsi il semble indispensable que les acteurs fondamentaux de la prévention de ce risque psychosocial interviennent en coordination afin d'éviter que le risque subi par le salarié en milieu de travail ne doive être réparé.

Dès lors, s'il est vrai qu'une démarche de prévention du stress induit par le travail s'avère nécessaire (Titre 1), il n'en demeure pas moins que les divers moyens d'action existant présentent des limites. Se pose ainsi la question de la réparation du stress induit par le travail (Titre 2).

TITRE 1

Le stress induit par le travail : de la nécessité d'une démarche suffisante de prévention à l'importance d'une coordination des acteurs et moyens

Nombreuses et diverses sont les conséquences nées d'un stress induit par le travail pour le salarié ainsi que pour l'entreprise. Tant la santé que la profession du salarié peuvent être impactées, ainsi, cela engendre nécessairement des conséquences sur l'activité de l'entreprise (Chapitre 1). Dès lors, il est indispensable que les acteurs fondamentaux de la prévention du stress induit par le travail interviennent et ce malgré la difficile coordination de ceux-ci et des politiques intervenant en entreprise pour pallier ce phénomène (Chapitre 2).

Chapitre 1.

La multiplicité réelle des conséquences nées d'un stress induit par le travail

Le stress induit par le travail, défini 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* »⁷¹, résulte de l'organisation du travail, de la conception du travail mais également des relations de travail. Celui-ci se manifeste différemment chez les travailleurs et entraîne de nombreuses conséquences, tant sur leur santé que sur leur profession (Section 1). L'état de santé, physique ou mental, des travailleurs engendre des conséquences variables pour l'entreprise et son activité. En effet, dans la plupart des entreprises tant la performance que l'image de celles-ci en subissent les retombées. Certains pays ont, néanmoins, su mettre en place certaines mesures pour pallier ces conséquences (Section 2).

Section 1. Les diverses conséquences du stress induit par le travail sur le salarié

Le développement perpétuel des contraintes associées au travail, nées de mouvances organisationnelles, engendre, depuis de nombreuses années, le déclenchement d'un stress aux

⁷¹ Organisation Internationale du Travail, *op. cit.*, p.3.

conséquences délétères sur la santé (I) et la profession des salariés (II). Phénomène d'adaptation du corps à l'environnement, le stress est, ainsi, perçu comme un mécanisme de réaction.

I- Les conséquences du stress induit par le travail sur la santé du salarié

Naissent du stress induit par le travail, de multiples symptômes. Ceux-ci peuvent être physiques, émotionnels ou encore intellectuels et entraînent, au fil du temps, différentes pathologies. Les symptômes physiques se caractérisent par des douleurs musculaires ou articulaires, des troubles du sommeil, de l'appétit et de la digestion ou encore des sensations d'oppressions. Ceux-ci s'accompagnent principalement d'une sensibilité et d'une nervosité accrues, de crises d'angoisse et de façon générale, d'une situation de mal-être chez les salariés. Ces symptômes, tant physiques que émotionnels, entraînent, la plupart du temps, une perturbation notable de la concentration des salariés qui n'ont plus la capacité de prendre des décisions ni même d'initiatives⁷². Ces symptômes varient selon la façon donc chaque individu répond aux situations stressantes intervenant en milieu de travail. Toutefois, des niveaux élevés de stress sont susceptibles d'engendrer une détérioration de l'état de santé menant à différentes pathologies qui peuvent être physiques (A) ou mentales (B).

A- Les pathologies physiques

Le syndrome métabolique peut être observé en raison d'un stress induit par le travail. Ce syndrome correspond à « *l'association de plusieurs troubles liés à la présence d'un excès de graisse à l'intérieur du ventre* »⁷³. Celui-ci connaît différents facteurs, néanmoins l'implication du stress au travail dans la genèse d'un tel syndrome est récente. D'une hypersécrétion prolongée de catécholamines et de glucocorticoïdes naissent une hypertension artérielle, une obésité abdominale ainsi que des perturbations métaboliques⁷⁴. Un tel syndrome augmente considérablement le risque de développer des problèmes de santé importants.

En effet, il est un réel facteur de risque pour le système cardiovasculaire. Les maladies cardiovasculaires et les accidents vasculaires cérébraux (AVC) regroupent un ensemble diversifié de maladies graves comme les infarctus du myocarde, l'insuffisance cardiaque ou encore les maladies hypertensives⁷⁵. Ceux-ci ont longtemps constitué la première cause de

⁷² Dossier Stress au travail, INRS, 2017, p.7-8, consulté le 16 août 2022.

⁷³ Syndrome métabolique : *INSERM*, consulté le 16 août 2022.

⁷⁴ CHOUANIERE (D.), « Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention », *Documents pour le Médecin du Travail*, n°106, avril 2006, p.5.

⁷⁵ Maladies cardiovasculaires et accident vasculaire cérébral, Santé publique France, juin 2019, consulté le 16 août 2022.

décès en France et dans de nombreux pays⁷⁶. Le stress induit par le travail expose plus fréquemment les salariés à ces dites pathologies.

En outre, les symptômes physiques tels que les douleurs musculaires ou articulaires accompagnés d'un manque de soutien social face à des situations de stress lié au travail donnent également naissance à des troubles musculosquelettiques. Ces pathologies aux composantes multifactorielles⁷⁷ affectent les muscles, tendons et nerfs des membres mais également la colonne vertébrale. Ces troubles douloureux s'expliquent également par de la raideur, de la maladresse ou une perte notable de force dans les membres. L'incidence accrue de ces troubles semble être en corrélation avec des niveaux élevés de stress lié au travail⁷⁸.

Différents dérèglements semblent également en lien avec l'apparition du stress induit par le travail. A ce titre, on peut citer des troubles hormonaux, des troubles de la fertilité ou encore des pathologies liées à la grossesse comme la prématurité⁷⁹.

Bien que ces pathologies physiques soient variées, les pathologies mentales n'en demeurent pas moins importantes.

B- Les pathologies mentales

Les diverses pathologies mentales nées d'un stress induit par le travail s'avèrent considérables. En effet, une période de stress lié au travail peut entraîner des troubles dépressifs ou anxieux. Ceux-ci sont, en principe, peu évalués par des diagnostics médicaux⁸⁰. Ces troubles sont fréquents notamment à la suite de situations prolongées de stress.

La dépression peut, quant à elle, intervenir à la suite d'une période intensive et durable de stress. Elle est fréquente lorsque le travail associe une forte exigence psychologique à une faible marge de manœuvre et un manque de soutien social. La dépression touchant près de 350 millions de personnes dans le monde est l'une des causes majeures de l'incapacité mentale des individus⁸¹.

Enfin, l'épuisement professionnel, aussi appelé « *burn-out* » peut également résulter d'un état de stress professionnel. Ce syndrome d'épuisement professionnel physique et mental affecte principalement les professionnels intervenant auprès du public. Il résulte d'un investissement

⁷⁶ Organisation Internationale du Travail, *Stress au travail, op. cit.*, p.6

⁷⁷ Dossier Troubles musculosquelettiques, INRS, 2022, p.12, consulté le 16 août 2022.

⁷⁸ Organisation internationale du Travail, *Stress au travail, op. cit.*, p.6.

⁷⁹ Dossier Stress au travail, INRS, 2017, p.8, consulté le 16 août 2022.

⁸⁰ CHOUANIERE (D.), COHIDON (C.), EDEY (C.), and al., « Expositions psychosociales et santé : état des connaissances épidémiologiques », *Documents pour le Médecin du Travail*, n°127, juill. 2011, p.513.

⁸¹ Organisation internationale du Travail, *Stress au travail, op. cit.*, p.11.

prolongé dans des situations de travail émotionnellement exigeantes et stressantes. Il est caractérisé par un épuisement émotionnel, un désinvestissement dans les relations ainsi qu'une diminution du sentiment d'accomplissement personnel au travail⁸².

Ces différentes pathologies évoluent, parfois, vers des tendances suicidaires. Selon l'Organisation mondiale de la Santé, plus de 800 000 personnes meurent par suicide chaque année⁸³. Les tentatives de suicides et suicides sont principalement liés à des troubles dépressifs ou anxieux ainsi qu'à la dépression. Les troubles mentaux et le suicide apparaissent comme pouvant être liés. Ils peuvent ainsi résulter d'une multitude de facteurs de risques dont le stress professionnel.

Source d'une détérioration de l'état de santé menant à différentes pathologies, le stress professionnel est également l'une des causes de la consommation de substances psychoactives. Le stress au travail s'avère corrélé avec la consommation d'alcool, de tabac, de drogues ou encore de différents médicaments⁸⁴. Ce mécanisme, ayant des conséquences délétères sur la santé des salariés, génère également de nombreuses conséquences sur leur profession.

II- Les conséquences du stress induit par le travail sur la profession du salarié

Les conséquences du stress induit par le travail sur la profession du salarié sont notables, qu'elles soient émotionnelles ou non. En effet, la démotivation et le désengagement des salariés interviennent lorsque ceux-ci sont victimes de stress professionnel (A). Parfois, ces phénomènes s'accompagnent, également, de conséquences tragiques (B).

A- La démotivation et le désengagement des salariés

Les salariés victimes d'un stress lié au travail voient, dans un premier temps, leur motivation diminuer. Le lien biologique existant entre le stress au travail et la motivation a été établi de longue date. En effet, Hervé Allain souligne, en 2004, qu'en situation de stress, un déséquilibre apparaît entre le système nerveux sympathique (système nerveux périphérique régulant la vie organique et végétative en agissant sur les viscères par l'intermédiaire de l'adrénaline et de la noradrénaline)⁸⁵ et le système nerveux parasympathique (l'ensemble de fibres nerveuses issues de régions crâniennes et sacrées dont les effets physiologiques sont généralement opposés au

⁸² CHOUANIERE (D.), « Stress et risques psychosociaux... », *op. cit.*, p.173.

⁸³ Organisation internationale du Travail, *Stress au travail*, *op.cit.*, p.12.

⁸⁴ LOUREL (M.), VILLIEUX (A.), MOUDA (F.), « Stress, souffrance physique et mentale au travail et consommation de substances psychoactives », *ANSES Bulletin de veille scientifique*, n°12, févr. 2011, p.113.

⁸⁵ Système nerveux sympathique : *Dictionnaire de l'Académie nationale de médecine*, consulté le 16 août 2022.

système nerveux sympathique)⁸⁶ et ce au bénéfice du premier. En effet, un neuromédiateur du système parasympathique appelé l'acétylcholine diminue et rend la propagation biologique de la motivation impossible⁸⁷. L'acétylcholine est définie telle une substance chimique faisant partie des neurotransmetteurs, c'est-à-dire sécrétée par certains neurones pour transmettre l'influx nerveux vers d'autres cellules⁸⁸. Cette substance agit de manière excitante. En effet, son interaction avec les neurones et cellules nerveuses permet la propagation de la motivation, de l'excitation et de l'attention. Lorsque celle-ci diminue en raison d'un stress professionnel considérable, le salarié n'est plus capable d'éprouver une quelconque motivation dans sa profession, ses tâches habituelles ou encore les missions qui lui sont confiées.

La démotivation des salariés s'accompagne d'un réel désengagement dans le travail et dans l'entreprise. Benoît Serre, vice-président délégué de l'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH) a précisé, en juin 2022, que « *la grande démission en France prend une forme de grand désengagement car le marché du travail français est beaucoup moins fluide que le marché du travail américain. Depuis des années, les entreprises courent après la QVT, l'équilibre vie professionnelle/vie privée ; or, c'est un combat d'avant* »⁸⁹. Ce désengagement est perçu comme une diminution de l'implication d'un salarié vis-à-vis de son travail et de l'entreprise. Le salarié va progressivement se sentir libéré de l'engagement moral qui pesait sur lui et donnait sens à son travail. Sa passivité va résulter d'un désintérêt pour son travail, d'efforts en vain, d'un manque de responsabilité et d'autonomie...et sera source de nombreuses conséquences pour l'entreprise.

La démotivation et le désengagement mènent à une baisse quantitative et qualitative du travail chez les salariés victimes de stress lié au travail. Cela conduit à une large perte d'efficacité pour l'entreprise, tant individuelle que collective. En effet, les relations sociales et l'ambiance de travail souffrent du désengagement réel de certains travailleurs. De nombreux retards sont également à souligner. Les salariés victimes de stress induit par le travail, désintéressés mais également désengagés ne respectent plus vraiment leurs horaires de travail. Ceux-ci ont du retard, partent en avance et ne se soucient plus de la désorganisation potentielle de l'entreprise.

⁸⁶ Système nerveux parasympathique : *Dictionnaire de l'Académie nationale de médecine*, consulté le 16 août 2022.

⁸⁷ ALLAIN (H.), LACOMBLEZ (L.), « Biologie de la motivation », *Motivation et sujet âgé*, n°3, 2004, p.167-172.

⁸⁸ Acétylcholine : *Dictionnaire Larousse médical*, consulté le 16 août 2022.

⁸⁹ MEHREZ (F.), « En France, le risque d'un « grand désengagement » plutôt que d'une « grande démission » », Editions législatives, juin 2022, consulté le 16 août 2022.

Le retard dans le travail intervient également et s'accompagne d'erreurs ou encore de malfaçons.

Ces phénomènes de démotivation et de désengagement s'accompagnent, parfois, également de conséquences dramatiques pour les salariés victimes de stress induit par le travail.

B- L'augmentation des accidents du travail et la consommation de substances psychoactives

Nombreuses sont les études démontrant l'augmentation des accidents du travail des salariés en situation de stress au travail. En effet, un comportement dangereux peut être motivé par la pression corrélée à la recherche d'efficacité et de rapidité. La présence de symptômes d'un stress lié au travail peut engendrer une perte d'attention momentanée, des erreurs de jugement ou encore une incapacité à exercer des tâches habituelles⁹⁰. Dès lors, la sécurité au travail s'avère particulièrement liée à l'état de santé mental et physique des salariés. A ce titre, la santé-sécurité au travail est, récemment, devenue la cinquième catégorie des principes et droits dits fondamentaux de la déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail adoptée en 1998. Son importance est telle qu'elle rejoint les quatre catégories suivantes : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, l'abolition effective du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

En outre, nombreux sont les malaises intervenant sur le lieu de travail en raison d'un stress induit par le travail. En effet, la jurisprudence a, à de nombreuses reprises, pu affirmer qu'un accident du travail pouvait résulter d'un stress professionnel. Tel est le cas dans un arrêt rendu par la Cour de cassation en date du 5 juillet 2017⁹¹. En l'espèce, une salariée, engagée par convention de forfait jours en qualité de superviseur de distribution est victime d'un malaise à son poste de travail. Celle-ci l'impute à un stress induit par son travail, notamment lié à la recherche d'une solution pour un dossier complexe venant de lui être confié. La Cour de cassation a estimé que l'accident du travail de cette salariée avait pour origine un stress induit par le travail généré notamment par des nouvelles responsabilités confiées à la salariée par son employeur. Conscient des nouvelles tâches et responsabilités confiées à celle-ci, l'employeur n'avait, néanmoins, pas pris toutes les mesures de prévention et de sécurité nécessaires à la

⁹⁰ Organisation internationale du Travail, *Stress au travail*, *op.cit.*, p.6.

⁹¹ Cass., soc., 5 juillet 2017, n°15-23.572.

protection de sa santé physique et mentale. Un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité a ainsi pu être caractérisé.

Également, nombreux sont les salariés consommant des substances psychoactives afin de pallier le stress induit par leur travail. Insatisfaits de leur vie professionnelle, de leur manque d'autonomie et des mauvaises conditions de travail les entourant, ceux-ci y voient une échappatoire à leur environnement professionnel. Il en est de même pour les salariés qui ressentent une forte insécurité de l'emploi. Nombreuses sont les substances psychoactives pouvant être consommées, néanmoins, certaines sont à citer comme : les drogues, le sucre, le café, l'alcool, le tabac ou encore les médicaments. La consommation de certaines de ces substances, incompatible avec le milieu du travail, génère également de nombreux accidents du travail. Une étude de l'Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), de 2001, précisait que 15 à 20% des accidents du travail étaient dus à une consommation d'alcool ou de drogue au travail. Le risque d'accident du travail grave est multiplié par deux chez les hommes consommant au moins quatre verres d'alcool par jour et chez les femmes consommant au moins deux verres par jour⁹².

Nombreuses sont les conséquences ayant un impact sur les travailleurs victimes de stress induit par le travail, que ce soit sur leur santé ou sur leur profession. Ces conséquences délétères pour les travailleurs entraînent également d'importantes conséquences sur l'entreprise.

Section 2. Les diverses conséquences du stress induit par le travail sur l'entreprise

S'il est vrai que le stress induit par le travail génère d'importantes conséquences sur la santé et la profession des salariés, il n'en demeure pas moins que les conséquences sur l'entreprise s'avèrent notables (I). Dès lors, certains pays ont su mettre en place certaines mesures pour y pallier (II).

I- Les conséquences du stress induit par le travail sur l'activité de l'entreprise

L'entreprise dans laquelle le stress au travail se développe voit son activité en subir les conséquences. En effet, l'absentéisme et les départs de l'entreprise sont symptomatiques d'un état de santé défaillant chez les salariés faisant face à des situations de stress lié au travail (A). Ceux-ci s'accompagnent également d'un présentéisme parfois accru et d'augmentations considérables des coûts pour l'entreprise (B).

⁹² Dossier Addictions, INRS, 2022, p.1, consulté le 16 août 2022.

A- L'absentéisme et les départs de l'entreprise

Le stress induit par le travail génère, depuis de nombreuses années, un taux d'absentéisme considérable dans les entreprises. En effet, bien que les causes de l'absentéisme soient multiples selon la profession et les entreprises, certains facteurs comme le stress lié au travail peuvent exercer un rôle prépondérant sur son déclenchement. Ce phénomène aux conséquences variables est tel qu'il « *caractérise toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradations des conditions de travail entendus au sens large : les ambiances physiques mais aussi l'organisation du travail, la qualité de la relation d'emploi, la conciliation des temps professionnel et privé, etc.* »⁹³. Certains auteurs établissent une relation certaine entre l'absentéisme et le stress induit par le travail, l'absentéisme serait alors une stratégie employée pour gérer le stress causé par les demandes du milieu de travail donnant lieu à de nombreux arrêts de travail. En effet, les dépenses relatives aux indemnités journalières ne font qu'augmenter ces dernières années.

L'absentéisme au travail peut être appréhendé sous l'angle individuel mais également sous l'angle organisationnel. Ainsi, et sous l'angle individuel, il s'apparente à une désaffection au travail⁹⁴ pouvant être interprétée comme une forme de protestation individuelle. Sous l'angle organisationnel, il constitue un indice de dysfonctionnement majeur au sein de l'entreprise. Le taux d'absentéisme caractérise, ainsi, une plus ou moins bonne performance sociale en entreprise⁹⁵. En effet, le stress est à l'origine de 50% à 60% de l'absentéisme en Europe⁹⁶. Le baromètre sur l'absentéisme en France, établi par le cabinet Mercer, révèle, néanmoins, un taux d'absentéisme légèrement en baisse en 2021 pouvant s'expliquer par l'utilisation du télétravail⁹⁷.

De nombreuses problématiques découlent de ce phénomène en entreprise. En effet, la productivité et la performance sont impactées puisque s'accumulent des retards et des problèmes de qualité lorsque les collectifs de travail doivent impérativement être réorganisés. Les absences, soudaines, à répétition ou de longues durées, nécessitent des efforts d'organisation et de management puisqu'il est souvent, dans ce genre de situation,

⁹³ ROUSSEAU (T.), *Absentéisme et conditions de travail : l'énigme de la présence*, Éditions de l'ANACT, coll. « Référence », 2012, p.14.

⁹⁴ ABONNEAU (D.), BOUVILLE (G.), CAMPOY (E.), and al., *L'état des entreprises*, Éditions La Découverte, coll. « Repères », 2011, p.43.

⁹⁵ ABONNEAU (D.), BOUVILLE (G.), CAMPOY (E.), *op. cit.*, p.43.

⁹⁶ LEFEBVRE (B.), POIROT (M.), *Stress et risques psychosociaux au travail*, Elsevier Masson, 2015, p.19.

⁹⁷ MEHREZ (F.), « L'absentéisme a légèrement baissé en 2021 », Editions législatives, juin 2022, consulté le 16 août 2022.

indispensable de remplacer les salariés au pied levé. Cette réorganisation intermédiaire génère différentes répartitions du travail, des tâches et diverses missions pouvant être confiées au salarié absent de sorte qu'une sollicitation auprès d'autres salariés est nécessaire pour pallier les absences. Ce phénomène, souvent défini comme le fait d'être absent du lieu de travail⁹⁸, est symptomatique d'un état de santé défaillant chez les salariés faisant face à des situations de stress lié au travail.

Également à l'origine de nombreuses ruptures du contrat de travail, ce stress engendre de nombreuses démissions mais également des licenciements. Les démissions génèrent des départs impromptus qui coûtent en prospection, recrutement et formation pour l'entreprise. Désintéressé par son poste et totalement désengagé, le salarié victime de stress induit par le travail sera réfractaire à laisser un poste de travail avec des tâches et missions abouties, la réalisation d'une succession sans difficulté lui important peu. Ces ruptures du contrat de travail génèrent un important turn-over dans les entreprises. Ces rotations d'effectifs s'accompagnent de difficultés de recrutement basées sur une mauvaise image qu'ont les individus de l'entreprise. En effet, le désengagement des salariés suivi d'une rupture de contrat, d'un taux d'absentéisme élevé ou de nombreux accidents du travail conduit, la plupart du temps, à une altération de l'image de l'entreprise pour la clientèle mais également pour les personnes extérieures rendant le recrutement complexe.

Les ruptures de contrats de travail et le développement de l'absentéisme en entreprise ne sont pas les seules conséquences engendrées par l'accroissement du stress induit par le travail. D'autres conséquences sont également importantes.

B- Le présentéisme et l'augmentation des coûts pour l'entreprise

Le stress induit par le travail est, également, un facteur déterminant du présentéisme⁹⁹. Contrairement à l'absentéisme, ce phénomène peut prendre deux formes distinctes. Il peut se caractériser par une présence excessive à son poste de travail avec des dépassements importants d'horaires, un travail en dehors de l'entreprise ainsi qu'un surinvestissement (notamment pour les cadres) mais il peut également se définir par une présence au travail en mauvaise santé et/ou avec des pathologies plus ou moins invalidantes, qu'elles soient physiques ou psychiques¹⁰⁰.

⁹⁸ Absentéisme : *Larousse*, consulté le 16 août 2022.

⁹⁹ MELANÇON (S.), *L'effet du stress perçu sur les comportements d'absentéisme et de présentéisme : le rôle de la santé et de la motivation*, thèse réalisée dans le Département de relations industrielles, sous dir. LAUZIER (M.), Université du Québec, 2015, p.47.

¹⁰⁰ ROUSSEAU (T.), *op. cit.*, p.12.

Le présentisme est également symptomatique d'un état de santé défaillant chez les salariés faisant face à des situations de stress lié au travail.

En effet, nombreux sont les salariés, dont le stress induit par le travail ne cesse d'augmenter, qui luttent et sont excessivement présents à leur poste de travail dans l'optique d'être efficaces et de faire diminuer le stress déjà en place. Ces dépassements importants d'horaires couplés à un surinvestissement alors même que le phénomène de stress au travail est déjà enclenché ne permettent pas de le faire diminuer, bien au contraire. Les conséquences de ce présentisme sont toutes aussi désastreuses que celles de l'absentéisme, que ce soit pour les salariés ou l'entreprise.

Le stress induit par le travail génère également de nombreux impacts sur la productivité et entraîne une perte de rentabilité notable pour l'entreprise. Mécanisme de réponse des salariés face à des situations particulières, le stress au travail entraîne des coûts très importants pour l'entreprise. La Commission européenne a estimé, en 2002, que le coût annuel du stress induit par le travail dans l'Union Européenne valait entre 15 à 20 milliards d'euros¹⁰¹.

Concernant la France, le coût annuel du stress au travail a été estimé entre 1.17 et 1.97 milliards d'euros selon les calculs de Béjean et Sultan-Taïeb de 2005 reprenant des données de l'année 2000¹⁰². Une étude de l'INRS illustre que les coûts directs et indirects du stress peuvent être évalués entre 830 et 1 656 millions d'euros par an, soit 10 à 20% du budget de la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la Sécurité Sociale¹⁰³. En 2007, de nouveaux chiffres sont intervenus. En effet, le coût total du stress au travail s'établit, à cette date, entre 1.9 et 3 milliards d'euros.

Ces coûts ne font qu'augmenter et n'ont pu être limités en raison de la crise sanitaire liée à la COVID-19. En effet, cette période a généré de nouvelles formes de stress lié au travail notamment en raison du développement de nouvelles contraintes et nouveaux environnements de travail. La pandémie a été à l'origine de l'amplification du stress lié au travail pour certains et à l'origine du déclenchement de ce mécanisme de défense pour d'autres. La mise en place, accrue et immédiate, du télétravail, aux conséquences variables en est l'une des principales causes.

¹⁰¹ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Observatoire européen des risques, Calcul des coûts du stress et des risques psychosociaux liés au travail*, 2014, p.7.

¹⁰² *Ibid.*, p.8.

¹⁰³ LEFEBVRE (B.), POIROT (M.), *op. cit.*, p.21.

Enfin, le stress lié au travail est également à l'origine d'actions en justice portées par les salariés, qui en sont victimes, à l'encontre de leur employeur. Nombreux sont les contentieux en la matière. Dès lors, il a été jugé indispensable, dans certains pays, de mettre en place des mesures pour pallier les conséquences et le phénomène de stress induit par le travail.

II- Les actions mises en place par certaines entreprises des pays nordiques pour pallier le stress induit par le travail

Diverses sont les stratégies mises en place par les pays nordiques afin de favoriser la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux dont le stress induit par le travail. Il est indispensable de souligner les politiques mises en place en faveur de la santé et de la sécurité des travailleurs (A) mais également les droits de ceux-ci dans leur organisation du travail (B).

A- Les politiques en faveur de la santé et de la sécurité des travailleurs

Depuis la fin des années 1990, les pays nordiques (Danemark, Finlande, Islande, Norvège et Suède) affichent des taux de croissance supérieurs à ceux de l'Union européenne tout en ayant des niveaux de chômage en dessous de la moyenne européenne¹⁰⁴. Les pays nordiques sont devenus une référence internationale notamment en raison de la qualité de leurs politiques basées sur une forte identité régionale et sur une conciliation fondamentale de la compétitivité des entreprises et de la protection des individus¹⁰⁵. Le dialogue social, l'égalité hommes-femmes dont l'égalité de traitement entre les travailleurs et la valorisation sociale du travail sont des caractéristiques desdits pays.

A ce titre, la Norvège dispose d'une loi sur l'environnement de travail datant du 17 juin 2005¹⁰⁶. Celle-ci pose un cadre juridique relatif aux lieux de travail. Les comportements psychosociaux en lien avec le travail sont ainsi réglementés. Le « *Working Environment Act* »¹⁰⁷ prévoit que l'employeur est tenu de veiller à maintenir une vie saine au travail¹⁰⁸. Cette loi entend assurer un environnement de travail favorisant les situations saines au travail, cela signifie « *assurer une sécurité complète contre les influences nocives physique et mentale et maintenir un niveau*

¹⁰⁴ Ministère de l'Economie et des Finances, *Les marchés du travail des pays nordiques*, Trésor-éco, juil. 2019, p.1.

¹⁰⁵ *Id.*

¹⁰⁶ Act n°62 of 17 June 2005 relating to working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act).

¹⁰⁷ *Id.*

¹⁰⁸ LEROUGE (L.), *Les pays de l'Europe du Nord face à la prévention des risques psychosociaux au travail : droit, politique de prévention, dialogue social (Belgique, Norvège, Pays-Bas, Suède) : Synthèse des Journées d'études internationales organisées à Bordeaux le 3 et 4 mars 2011*, Université de Bordeaux, n°4, 2011, p.16.

de bien-être constamment compatible avec le niveau de développement technologique et social de la société »¹⁰⁹. Dès lors, la Norvège entend maintenir des conditions de travail favorisant l'égalité de traitement et s'adaptant aux conditions de vie des travailleurs. La prévention et la réparation sont deux mécanismes au cœur de cette loi.

Les politiques danoises vont, également, en ce sens. La santé des travailleurs semble être au cœur de leurs préoccupations sociales. En effet, la politique en faveur de la santé-sécurité des travailleurs s'avère orientée vers la protection de la santé des individus, la limitation des coûts sociaux liés à la maladie et aux accidents du travail et le maintien de la compétitivité à long terme du pays. Le Danemark a mis en place un revenu universel étudiant afin de favoriser les jeunes majeurs tout en les encourageant à poursuivre leurs études pour s'insérer dans le milieu professionnel¹¹⁰. Dans le monde de l'entreprise, la prévention et la réparation des risques psychosociaux dont le stress induit par le travail s'avèrent ainsi primordiales.

Ces politiques en faveur de la santé et de la sécurité au travail s'accompagnent de droits particuliers pour les travailleurs dans l'organisation du travail.

B- Les droits des travailleurs dans l'organisation du travail

L'équilibre vie professionnelle et vie personnelle couplé à la possibilité de conjuguer une carrière et une vie familiale s'avèrent être un fondement des organisations du travail dans les pays nordiques. En outre, la sécurisation des parcours dans le milieu professionnel relève d'un dialogue social en mouvement permettant l'instauration d'une relation salariale fondée sur la confiance et la stabilité. La négociation professionnelle tend à mettre en place des carrières souples basées sur une extension continue des compétences et connaissances des travailleurs. Les pays nordiques accordent, en effet, une grande importance à la formation professionnelle, qu'il s'agisse de la formation initiale ou celle intervenant tout au long de la carrière des travailleurs¹¹¹. A ce titre, des formations sur la prévention des risques psychosociaux y sont dispensées. Soucieux d'une moindre pénibilité au travail, l'accent est également mis sur une mobilité choisie tout au long du cycle professionnel¹¹².

Ces droits individuels, à un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, à la formation et à la mobilité, s'accompagnent de modulations dans les organisations du travail. En effet,

¹⁰⁹ *Id.*

¹¹⁰ Ministère de l'Economie et des Finances, *op. cit.*, p.7.

¹¹¹ *Id.*

¹¹² EUZEBY (C.), « La fléxisécurité, levier de l'intégration économique et sociale en Europe ? », *Revue du Marché commun et de l'Union européenne*, n°516, mars 2008, p.150.

l'organisation des journées de travail intervient en souplesse. Les travailleurs sont incités à prendre autant de pauses, dans la journée, que nécessaire à leur bien-être au travail. Les horaires variables sont majoritairement adoptés dans les pays nordiques de sorte à favoriser cet équilibre entre la carrière et la vie familiale. Il semble qu'un bien-être familial permet un meilleur bien-être au travail et inversement. Ces modulations sont principalement basées sur la confiance existante entre la hiérarchie et les travailleurs. L'organisation de travail est mise en place et menée en toute transparence ce qui conforte les travailleurs à se sentir à leur place en entreprise et à leur poste de travail.

Nombreuses sont les entreprises ayant opté pour des journées de travail plus courtes, ou encore un passage à la semaine de travail de quatre jours. Cette légère réduction du temps de travail permet de consacrer un temps particulier à la vie personnelle tout en étant, semble-t-il, plus productif.

Enfin, les pays scandinaves ont également des outils permettant d'accompagner les travailleurs dans la gestion de transition entre deux emplois¹¹³. L'insécurité de l'emploi, génératrice de stress au travail, est ainsi contrebalancée par ces outils. A ce titre, en Suède un dispositif complémentaire à l'assurance chômage intervient et s'avère particulièrement efficace pour lutter contre la désinsertion professionnelle.

Les pays nordiques ont été précurseurs dans l'inclusion des facteurs de risques psychosociaux dans l'évaluation des risques relative aux conditions de travail menée par l'inspection du travail¹¹⁴. A ce titre, tant des inspections intensifiées que l'utilisation des questionnaires ou la mise en place d'outils spécifiques aux risques psychosociaux ont pu être mis en place afin de les prévenir au mieux.

Les pays nordiques ont fait émerger la prévention du stress professionnel par le développement de politiques en faveur de la santé et de la sécurité des travailleurs, mais également par la mise en place de droits spécifiques. Il ressort de ces constatations qu'il s'avère indispensable de mettre en place des mesures pour pallier la survenance de telles problématiques en entreprise.

¹¹³ Ministère de l'Economie et des Finances, *op. cit.*, p.9.

¹¹⁴ Organisation Internationale du Travail, *Stress au travail, op. cit.*, p.17.

Chapitre 2.

La difficile coordination des acteurs et moyens œuvrant pour la prévention du stress induit par le travail

Nombreux sont les acteurs intervenants en matière de prévention du stress induit par le travail, néanmoins il convient de mettre en exergue le rôle primordial des acteurs internes à l'entreprise et le rôle fondamental et pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail (Section 1). Ces acteurs, œuvrant dans un but commun, peinent, néanmoins, sensiblement à se coordonner, et ce, au même titre que les politiques de prévention du stress induit par le travail et les politiques de bien-être au travail en entreprise (Section 2).

Section 1. La nécessaire intervention des acteurs fondamentaux de la prévention du stress induit par le travail

Le stress au travail est tel qu'il cause de nombreux troubles physiques et mentaux associés à des coûts économiques et de nombreux impacts sur la sécurité, les performances globales ainsi que la productivité des entreprises. Dès lors, la prévention de ce risque s'avère fondamentale que ce soit en entreprise (I) ou en lien avec le suivi de santé, qu'il soit individuel ou collectif, des travailleurs (II).

I- Le rôle primordial des acteurs internes à l'entreprise

L'employeur, en tant qu'acteur fondamental de la prévention des risques psychosociaux en entreprise, a un rôle particulier à jouer dans la mise en place de cette démarche (A). Néanmoins, celui-ci peut se faire accompagner et épauler par le comité social et économique (B).

A- Le rôle de l'employeur en matière de prévention du stress induit par le travail

L'employeur est l'acteur principal de l'identification d'une problématique de stress lié au travail. En effet, il est indispensable que celui-ci mette en place une analyse de divers facteurs afin de pouvoir enclencher différents mécanismes dont des actions de prévention. L'accord national interprofessionnel sur le stress au travail du 2 juillet 2008 préconise d'analyser l'organisation et les processus de travail et notamment la mauvaise adéquation du travail à la capacité ou aux moyens mis à la disposition des travailleurs, la charge de travail réelle

manifestement excessive ou encore les objectifs disproportionnés ou mal définis¹¹⁵. L'employeur doit également veiller aux conditions et à l'environnement de travail, à la communication et aux facteurs subjectifs tels que les pressions émotionnelles et sociales, l'impression de ne pouvoir faire face à la situation ou encore les difficultés de conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle¹¹⁶.

La présence de ces facteurs révèle l'existence d'un stress induit par le travail. Dès lors, il est indispensable pour l'entreprise mais surtout pour l'employeur de mener des actions de prévention pour tenter de réduire voire d'éliminer ce phénomène. La prévention des risques psychosociaux dont le stress induit par le travail génère une meilleure santé des travailleurs et permet d'éviter les diverses conséquences, que ce soit pour le salarié ou pour l'entreprise, susmentionnées.

Les démarches de l'employeur débutent dès l'embauche d'un salarié. En effet, celle-ci ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet¹¹⁷. Cette formalité permet, également, d'effectuer une demande d'adhésion à un service de prévention et de santé au travail dans lequel le salarié pourra bénéficier d'un suivi de son état de santé.

L'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses travailleurs¹¹⁸. Ces mesures comprennent : des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation mais également la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés¹¹⁹. Au titre de son obligation de sécurité, l'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes¹²⁰. L'association des salariés à la politique de prévention des risques psychosociaux mise en œuvre dans l'entreprise s'avère fondamentale. En effet, les actions d'information et de formation permettent à tous les salariés d'être sensibilisés auxdits risques ainsi qu'aux conséquences délétères qu'ils peuvent entraîner mais également de pouvoir détecter les signes précurseurs afin d'en alerter la hiérarchie le plus rapidement possible. L'information porte également sur le suivi de santé dont le salarié peut bénéficier tout au long de sa carrière.

¹¹⁵ Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, p.3.

¹¹⁶ *Id.*

¹¹⁷ C.trav., art.L.1221-10.

¹¹⁸ C.trav., art.L.4121-1.

¹¹⁹ C.trav., art.L.4121-1.

¹²⁰ C.trav., art.L.4121-1.

Ces mesures sont mises en œuvre sur le fondement des principes généraux de prévention¹²¹. A ce titre, il est indispensable pour l'employeur d'éviter les risques, d'évaluer ceux qui ne peuvent être évités, de combattre les risques à la source et d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que dans le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé¹²². Ces principes tendent à ce que l'employeur intervienne le plus tôt possible afin de prévenir les risques psychosociaux. L'employeur est également tenu de 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 sexistes¹²³. Cet « *ensemble cohérent* » génère la planification de la prévention des risques psychosociaux par l'employeur notamment du stress induit par le travail.

L'employeur a également pour obligation d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs y compris dans l'organisation du travail. A la suite de cette évaluation, l'employeur est tenu de mettre en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Dès lors, il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement¹²⁴.

Ces obligations prévues par le Code du travail peuvent également s'accompagner d'une démarche de prévention. En effet, l'employeur tenu d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité de ses travailleurs peut, lorsque le document unique d'évaluation des risques professionnels est établi, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux, entamer un pré-diagnostic. Composé du document unique, de débats sur les conditions de travail et des analyses des divers facteurs susceptibles de caractériser des situations de stress liés au travail, ce pré-diagnostic entraîne la constitution d'un groupe projet. Afin de mettre en place des mesures de prévention et une meilleure prise en charge des salariés en souffrance, un diagnostic approfondi pourra également être réalisé afin d'élaborer un plan d'action. La mise en œuvre de ce plan d'action résulte alors d'une coaction des différents acteurs de l'entreprise¹²⁵.

¹²¹ C.trav., art.L.4121-2.

¹²² *Id.*

¹²³ *Id.*

¹²⁴ C.trav., art.L.4121-3.

¹²⁵ Dossier Stress au travail, les étapes d'une démarche de prévention, INRS, 2017, p.16, consulté le 16 août 2022.

Diverses sont les obligations de l'employeur dans la mise en place d'une démarche de prévention des risques psychosociaux. Néanmoins, celui-ci n'est pas le seul acteur de l'entreprise à avoir un rôle à jouer. Il convient, donc, de souligner l'importance du comité social et économique en entreprise.

B- Le rôle du comité social et économique en matière de prévention du stress induit par le travail

Les institutions représentatives du personnel, à savoir le comité social et économique (CSE), doivent également être associées à la mise en place des politiques de prévention des risques psychosociaux, notamment du stress induit par le travail. En effet, cette coaction s'avère fondamentale pour prévenir efficacement lesdits risques. Les salariés sont également acteurs de ces politiques.

Le Code du travail prévoit que le comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs¹²⁶. Les attributions du comité social et économique sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise, dès lors celui-ci aura de plus larges missions dans les entreprises d'au moins cinquante salariés¹²⁷. En effet, le comité social et économique, dans les entreprises d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés, contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel et peut également exercer son droit d'alerte dans certaines conditions¹²⁸. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives, notamment à l'organisation du travail, à la formation professionnelle ou encore aux techniques de production¹²⁹. Il est également consulté sur des questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.¹³⁰ Cette consultation fondamentale génère la prise en compte des risques psychosociaux par les instances représentatives du personnel et ce en coaction avec l'employeur et les moyens mis en œuvre par l'entreprise. Le comité social et économique procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et peut

¹²⁶ C.trav., art.L.2311-2.

¹²⁷ C.trav., art.L.2312-1.

¹²⁸ C.trav., art.L.2312-5.

¹²⁹ C.trav., art.L.2312-8.

¹³⁰ *Id.*

susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer, notamment, des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes¹³¹.

Bien que l'évaluation des risques professionnels relève de la responsabilité de l'employeur, la loi du 2 août 2021¹³² pour renforcer la prévention en santé au travail est venue associer d'autres préventeurs à l'élaboration et aux mises à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels. Le comité social et économique, accompagné de sa commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), pourra apporter sa contribution à cette évaluation des risques dans l'entreprise. Il est, désormais, prévu que le CSE soit consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses mises à jour.

Le comité social et économique doit, également, être consulté annuellement sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formation, les actions de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage, les actions de prévention en matière de santé et de sécurité, les conditions de travail, les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail mais également sur l'égalité professionnelle. Cette consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise génère un avis unique ou des avis séparés portant sur l'ensemble de ces thèmes et notamment sur la prévention des risques psychosociaux et les conditions de travail délétères pour la santé des salariés, le cas échéant¹³³. Au titre de cette consultation annuelle, l'employeur est tenu de mettre à disposition toute information nécessaire à l'avis du comité social et économique.

En outre, l'employeur peut également décider de négocier avec le comité social et économique sur le thème des risques psychosociaux. Cela semble indispensable pour faciliter la gestion d'un risque aussi important dans les entreprises. Cette négociation interviendra, majoritairement, en lien avec la négociation sur la qualité de vie au travail.

Afin d'être en mesure d'agir face aux risques ou facteurs de risques pouvant intervenir en lien avec l'activité de l'entreprise, les membres du comité social et économique doivent bénéficier d'une formation adéquate. En effet, les membres de la délégation du personnel du comité social et économique bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Ladite formation est d'une durée minimale de

¹³¹ C.trav., art.L.2312-9.

¹³² Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, *J.O.* 3 août 2021, texte n°2.

¹³³ C.trav., art.L.2312-26.

cinq jours lors de leur premier mandat. En revanche, en cas de renouvellement de ce mandat, la durée de la formation diffère, elle est de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise et de cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés¹³⁴.

En effet, une commission santé, sécurité et conditions de travail est créée au sein du comité social et économique dans les entreprises d'au moins trois cent salariés, dans les établissements distincts d'au moins trois cent salariés mais également dans les établissements à risques¹³⁵. Cette commission est un organe spécialisé en santé au travail du CSE. Dès lors, les risques psychosociaux dont le stress induit par le travail sont au cœur de ses préoccupations. Les avis rendus par cette commission permettent un éclairage important du comité social et économique en matière de risques psychosociaux et l'orientation de la politique mise en place par l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail dans l'entreprise.

Les acteurs internes de l'entreprise peuvent se faire accompagner d'autres acteurs tout aussi importants dans la mise en place de démarches de prévention du stress induit par le travail. Bien que ces acteurs soient divers, il convient de souligner le rôle indispensable du service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTIE) en la matière.

II- Le rôle pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail interentreprises

Le service de prévention et de santé au travail (SPST) peut être organisé sous la forme soit d'un service autonome, qui peut être un service de groupe, d'entreprise, inter-établissements, d'établissement ou commun aux entreprises constituant une unité économique et sociale, soit d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises¹³⁶. Il convient de se focaliser sur le service de prévention et de santé au travail interentreprises qui est constitué sous la forme d'un organisme à but non lucratif, doté de la personnalité civile et de l'autonomie financière¹³⁷. Ce service est composé d'une équipe pluridisciplinaire dans laquelle chacun des membres a un rôle fondamental à jouer en matière de prévention des risques psychosociaux. Tant le rôle du médecin du travail (A) que des autres membres de l'équipe seront mis en exergue (B).

¹³⁴ C.trav., art.L.2315-18.

¹³⁵ C.trav., art.L.2315-36.

¹³⁶ C.trav., art.D.4622-1

¹³⁷ C.trav., art.D.4622-15

A- Le rôle du médecin du travail en matière de prévention du stress induit par le travail

Le médecin qualifié en médecine du travail, autorisé à titre exceptionnel à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail ou titulaire d'une capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels¹³⁸ peut pratiquer la médecine du travail. Dès lors, le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, des représentants du personnel ainsi que des services sociaux.

Diverses sont ses missions, néanmoins son rôle est fondamental dans la prévention des risques psychosociaux dont le stress induit par le travail. Le médecin du travail participe, en effet, à la prévention des risques professionnels de la santé des travailleurs, notamment par l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise, l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés, la protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, les modifications apportées aux équipements, la mise en place ou la modification de l'organisation du travail de nuit ou encore par l'accompagnement en cas de réorganisation importante de l'entreprise¹³⁹. Pour ce faire, le médecin du travail est tenu de recueillir un maximum d'informations sur l'entreprise, les postes de travail ou encore les risques auxquels sont exposés les salariés. Le médecin du travail peut, à ce titre, prendre en compte divers facteurs de risques psychosociaux, notamment la charge de travail, l'autonomie, les rapports sociaux et relations de travail ou encore les conflits de valeur.

Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, notamment en participant à l'évaluation des risques par l'élaboration de la fiche d'entreprise dans le cadre de son action sur le milieu de travail et en décidant du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs¹⁴⁰. En effet, le Code du travail prévoit que pour chaque entreprise ou établissement, le médecin du travail ou, dans les services de prévention et de santé au travail interentreprises, l'équipe pluridisciplinaire établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés¹⁴¹. Cette fiche doit être établie, dans les services de prévention et de santé au travail interentreprises, dans l'année qui suit l'adhésion de l'entreprise à ce service¹⁴².

¹³⁸ C.trav., art.R.4623-2.

¹³⁹ C.trav., art.R.4623-1.

¹⁴⁰ *Id.*

¹⁴¹ C.trav., art.R.4624-46.

¹⁴² C.trav., art.R.4624-47.

Cette fiche d'entreprise est un outil fondamental pour l'employeur puisqu'elle a vocation à l'aider dans son évaluation des risques professionnels, notamment des risques psychosociaux dont le stress induit par le travail. Elle concerne toutes les entreprises sans distinction faite selon l'effectif de celles-ci. En revanche, la possibilité est laissée au médecin du travail, ou à un membre de l'équipe pluridisciplinaire, d'établir une fiche d'entreprise par unité de travail lorsque ces unités présentent des risques professionnels différents et que la taille de l'entreprise rend cela plus pertinent¹⁴³.

Tant les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés que les actions de prévention mises en œuvre dans l'entreprise y sont précisés. Le médecin du travail peut également décider d'ajouter un risque, non listé, lorsqu'il pense devoir informer l'employeur de son existence. La fiche d'entreprise est un outil force de proposition puisque le médecin du travail peut y souligner l'importance de la mise en œuvre de certaines actions et prodiguer des conseils à l'employeur. Ce document de prévention est transmis à l'employeur, présenté au comité social et économique¹⁴⁴ et tenu à la disposition du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi que du médecin inspecteur du travail¹⁴⁵. Il peut également être consulté par les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et par ceux des organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail¹⁴⁶.

Le médecin du travail conduit son action sur le milieu de travail avec l'équipe pluridisciplinaire. En outre, le médecin du travail assure ou délègue, sous sa responsabilité, l'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire¹⁴⁷. Dès lors, il convient de souligner l'importance des membres de l'équipe pluridisciplinaire dans la mise en œuvre de la prévention du stress induit par le travail.

B- Le rôle des membres de l'équipe pluridisciplinaire en matière de prévention du stress induit par le travail

L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail comprend divers intervenants. En effet, les médecins du travail sont accompagnés de collaborateurs médecins, d'internes en médecine du

¹⁴³ HENROTIN (J.-B.), GULISANO (F.), « La fiche d'entreprise : un outil de prévention primaire au service des entreprises », *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, n°X, mai 2022, p.2.

¹⁴⁴ C.trav., art.R.4624-48.

¹⁴⁵ C.trav., art.R.4624-49.

¹⁴⁶ C.trav., art.R.4624-49.

¹⁴⁷ C.trav., art.L.4622-8.

travail, d'intervenants en prévention des risques professionnels ainsi que d'infirmiers¹⁴⁸. Ces équipes peuvent, le cas échéant, être complétées par des auxiliaires médicaux disposant de compétences en santé au travail, des assistants de services de prévention et de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail¹⁴⁹.

Nombreuses sont les interventions de ces différents intervenants en matière de prévention des risques psychosociaux dont le stress induit par le travail. Dans un premier temps, tout travailleur bénéficie d'une visite d'information et de prévention, réalisée par le médecin du travail, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou encore l'infirmier, dans un délai qui n'excède pas trois mois à compter de la prise effective du poste de travail¹⁵⁰. Cette visite individuelle permet notamment d'informer le salarié sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre et de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail¹⁵¹. Le rôle de l'équipe pluridisciplinaire s'avère fondamental dans la prévention du stress induit par le travail dès la réalisation de cette visite. En effet, il est indispensable que ceux-ci informent et sensibilisent le plus possible les salariés lors de cet échange.

La cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) a également son rôle à jouer dans la prévention du stress induit par le travail. En effet, celle-ci est chargée de proposer des actions de sensibilisation, d'identifier les situations individuelles, de proposer des mesures individuelles ou encore de participer à l'accompagnement des travailleurs éligibles au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle¹⁵². Animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire, cette cellule participe, à l'aune de ses missions, largement à la prévention des risques psychosociaux. En effet, elle permet la prise en charge des salariés et de leur parcours professionnel lorsqu'ils sont identifiés comme étant à risque de désinsertion, notamment en raison d'arrêts de travail ou de difficultés au travail. Cette cellule pluridisciplinaire de prévention de la désinsertion professionnelle pourra notamment être composée du psychologue du travail et de l'assistant de service social.

¹⁴⁸ C.trav., art.L.4622-8.

¹⁴⁹ *Id.*

¹⁵⁰ C.trav., art.R.4624-10.

¹⁵¹ C.trav., art.R.4624-11.

¹⁵² C.trav., art.L.4622-8-1.

Le rôle de l'intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP), membre de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail détenant des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail¹⁵³, est également à souligner. Celui-ci participe, dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail. Dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique les résultats de ses études au médecin du travail¹⁵⁴. Ces intervenants sont souvent qualifiés en ergonomie, toxicologie ou encore en psychologie du travail. Dès lors, ils jouent un rôle notable en matière de prévention du stress induit par le travail, ceux-ci peuvent informer, sensibiliser et former les entreprises et salariés.

Les toxicologues conseillent sur la réglementation, la toxicité ou encore les protections individuelles et interviennent dans l'analyse des fiches de données de sécurité en ce qui concerne le dépistage. Leur rôle est fondamental lorsque les salariés victimes de stress au travail consomment des substances psychoactives. Ceux-ci peuvent également intervenir en collaboration avec le médecin du travail en réalisant des visites de diagnostic dans l'entreprise, des études de postes ou des accompagnements dans certains plans de préventions mis en place en entreprise, notamment le plan de prévention des risques psychosociaux.

Les ergonomes informent et conseillent les employeurs afin de placer l'homme au cœur de l'activité de l'entreprise, établissent un diagnostic permettant l'identification des risques professionnels et accompagnent l'entreprise dans l'évaluation de ces risques et dans la mise en place des plans de prévention.

Enfin, les psychologues du travail sont également sollicités, ceux-ci participent à l'identification et l'analyse des risques psychosociaux au sein des entreprises, élaborent et mettent en place des actions de prévention desdits risques et accompagnent l'entreprise et les salariés notamment dans l'inscription des risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ou dans la gestion d'évènements à caractère traumatisant. Leur intervention est fondamentale dans la prévention du stress induit par le travail puisqu'ils accompagnent les salariés dans le dépassement de situations de travail dégradées et de situations de rupture avec l'entreprise.

¹⁵³ C.trav., art.R.4623-37.

¹⁵⁴ C.trav., art.R.4623-38.

Ces acteurs, aussi variés soient-ils, se heurtent néanmoins à une absence de coordination dans la mise en place d'actions, de sorte que la prévention du stress induit par le travail s'avère amoindrie.

Section 2. L'absence de coordination des acteurs et moyens œuvrant pour la prévention du stress induit par le travail

S'il est vrai que les moyens déployés, tant par l'employeur que par l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail, en matière de prévention du stress induit par le travail sont difficilement conjugués, il s'avère parfois indispensable de recourir à d'autres acteurs importants (I). L'absence de coordination se révèle, également, considérable entre les démarches de prévention du stress induit par le travail et le développement des politiques de bien-être au travail (II).

I- L'absence partielle de coordination entre l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail et l'employeur nécessitant l'intervention d'autres acteurs

La confiance étant difficilement établie entre l'employeur et le service de prévention et de santé au travail (A), il s'avère parfois indispensable de faire intervenir d'autres acteurs (B).

A- L'absence de coordination entre les moyens déployés par l'équipe pluridisciplinaire et l'employeur

Les relations entre le médecin du travail et l'employeur sont encore, trop souvent, conflictuelles. En effet, certains employeurs sont peu enclins à accueillir favorablement les actions de prévention ou les conseils de leur médecin du travail car ils le voient comme l'ennemi de l'entreprise et ce, notamment, en ce qui concerne sa performance et sa production.

Dès lors, la construction d'une relation de confiance s'avère compliquée. Les membres de l'équipe pluridisciplinaire doivent alors continuellement informer et communiquer sur le rôle fondamental du service de prévention et de santé au travail pour l'employeur. En effet, les visites légalement et réglementairement prévues ne sont pas les seules compétences desdits services, charge aux membres de l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail de l'expliquer aux employeurs récalcitrants. A ce titre, l'aide à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels par la réalisation de la fiche d'entreprise est souvent mise en avant, au même titre que l'accompagnement des salariés dans le maintien en emploi et les sensibilisations de ceux-ci face aux risques professionnels.

Les membres du service de prévention et de santé au travail luttent continuellement, auprès des employeurs, afin de leur faire comprendre que la préservation de la santé et de la sécurité des salariés ainsi que la prévention des risques professionnels ne sont pas uniquement des obligations prévues par le Code du travail. A ce titre, ils insistent sur le fait qu'une meilleure santé physique et mentale des salariés de l'entreprise entraîne des conséquences immédiates sur le plan financier, notamment des baisses considérables de l'absentéisme et des coûts pour l'entreprise. La construction d'une relation de confiance entre l'employeur et le service de prévention et de santé au travail, et plus particulièrement l'équipe pluridisciplinaire, ne peut se faire que lorsque l'employeur comprend qu'il ne s'agit pas seulement d'obligations légales.

Les employeurs considèrent que les médecins du travail protègent, trop, la santé des salariés alors même que l'indépendance de ceux-ci s'avère être au cœur de l'exercice de leur activité professionnelle. En effet, le Code de la santé publique précise que le médecin ne peut aliéner son indépendance professionnelle sous quelque forme que ce soit¹⁵⁵. L'indépendance professionnelle du médecin du travail est un élément essentiel de la déontologie de cette profession. En outre, le fait pour un médecin d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à un autre médecin, une administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions¹⁵⁶. Le médecin du travail ne peut, en aucune circonstance, accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical de la part de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie¹⁵⁷. Il doit toujours agir, en priorité, dans l'intérêt de la santé publique et dans l'intérêt des personnes et de leur sécurité au sein des entreprises ou des collectivités où il exerce¹⁵⁸. Ainsi, ni le service de prévention et de santé au travail ni l'employeur ou les salariés ne sauraient limiter l'indépendance du médecin du travail.

Dès lors, un médecin du travail ne peut se fonder sur les seuls dires du salarié pour établir un lien entre l'état de santé de celui-ci et ses conditions de travail. Afin d'établir un lien entre la souffrance au travail d'un salarié et ses conditions de travail, le médecin du travail doit avoir lui-même vérifié la matérialité des expositions professionnelles, que ce soit directement ou indirectement ou alors, sans détenir l'ensemble des éléments matériellement vérifiables, il doit

¹⁵⁵ CSP., art.R.4127-5.

¹⁵⁶ CSP., art.R.4127-95.

¹⁵⁷ CSP., art.R.4127-95.

¹⁵⁸ CSP., art.R.4127-95.

disposer d'un faisceau d'indices concordants lui permettant de relier l'état de santé et le travail du salarié. Si tel n'est pas le cas, sa responsabilité ordinale pourra être engagée¹⁵⁹.

Enfin, constituent une faute grave, les pressions et la tentative d'intimidation d'un salarié sur le médecin du travail. La Cour d'appel de Versailles a récemment précisé que les faits de pressions et de tentative d'intimidation d'un salarié sur un médecin du travail pour qu'il modifie l'un de ses avis, rend impossible la poursuite de son contrat de travail et justifie son licenciement pour faute grave¹⁶⁰.

Ces relations, trop souvent, conflictuelles entre l'employeur et le service de prévention et de santé au travail nécessitent la sollicitation d'autres acteurs.

B- La nécessaire intervention d'autres acteurs importants

L'absence partielle de coordination entre le médecin du travail et l'employeur entraîne, en matière de prévention du stress induit par le travail, l'intervention d'autres acteurs importants.

En effet, la prévention des risques psychosociaux fait également partie des missions d'autres interlocuteurs fondamentaux. A ce titre, le médecin du travail peut décider, lorsqu'il l'estime nécessaire, d'informer le médecin inspecteur du travail de situations particulières. Cela peut notamment intervenir en cas de risque collectif de stress induit par le travail dans une entreprise. Le médecin inspecteur du travail concourt à l'ensemble des missions des services déconcentrés relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle¹⁶¹. A ce titre, il formule les avis et prend les décisions prévues par les dispositions légales¹⁶². Il est notamment chargé de l'étude des risques professionnels et de leur prévention. Les risques psychosociaux dont le stress induit par le travail peuvent ainsi être étudiés par le médecin inspecteur du travail afin que des mesures de prévention effectives soient mises en place. Il exerce également une mission d'information au bénéfice des médecins du travail¹⁶³. Celle-ci peut notamment porter sur les conséquences de l'émergence d'un stress professionnel tant pour le salarié que pour l'entreprise.

Le médecin inspecteur du travail est, également, tenu de surveiller et d'aider à l'application correcte des dispositions législatives et réglementaires prévues par le Code du travail en matière

¹⁵⁹ CE., 6 juin 2018, n°40/5453.

¹⁶⁰ CA., Versailles, 10 mars 2021, n°18/04648.

¹⁶¹ C.trav., art.R.8123-1.

¹⁶² C.trav., art.R.8123-1.

¹⁶³ C.trav., art.R.8123-1.

de santé et sécurité au travail. A ce titre, il est un conseiller indispensable en matière de prévention du stress induit par le travail, et ce qu'il s'agisse de situations individuelles ou collectives. En effet, le médecin inspecteur du travail exerce une action permanente en vue de la protection de la santé physique et mentale des travailleurs sur leur lieu de travail et participe à la veille sanitaire au bénéfice des travailleurs¹⁶⁴. Afin qu'il puisse réaliser sa mission, divers documents doivent lui être communiqués ou être tenus à sa disposition. En effet, en cas de risque pour la santé publique ou s'il le demande, le médecin du travail est tenu de lui communiquer le dossier médical en santé au travail du salarié¹⁶⁵. Les propositions et préconisations du médecin du travail, en cas de constatation d'un risque pour la santé des travailleurs, ainsi que la réponse apportée par l'employeur doivent également lui être transmises¹⁶⁶.

La collaboration du médecin inspecteur du travail et de l'inspection du travail est fondamentale. En effet, bien que les dispositions du Code du travail relatives aux pouvoirs et obligations des agents de contrôle de l'inspection du travail soient partiellement étendues aux médecins inspecteurs du travail, certaines prérogatives restent propres à l'inspection du travail. Les procès-verbaux, les mises en demeure ou encore les amendes administratives ne peuvent être réalisés par le médecin inspecteur du travail. Celui-ci n'est pas habilité à réaliser de telles missions, dès lors la saisine de l'inspection du travail compétente est fondamentale à la continuité de l'exercice de ses missions. Ainsi, le médecin inspecteur agit en liaison avec les agents de contrôle de l'inspection du travail avec lesquels il coopère à l'application de la réglementation relative à la santé au travail¹⁶⁷. Il veille, avec les services de l'inspection du travail et en liaison avec les comités techniques des caisses de sécurité sociale, à l'application des dispositions légales relatives à la santé et la sécurité au travail¹⁶⁸.

L'inspection du travail détient un rôle primordial en matière de prévention des risques professionnels ainsi qu'en matière d'amélioration des conditions de travail et des relations sociales¹⁶⁹. En effet, l'inspecteur du travail dispose d'un droit d'accès permanent aux lieux de travail et entreprises de sorte qu'il peut, à tout moment, veiller à l'application des dispositions du Code du travail par l'employeur notamment celles relatives à la santé et à la sécurité des

¹⁶⁴ C.trav., art.L.8123-1.

¹⁶⁵ C.trav., art.L.4624-8.

¹⁶⁶ C.trav., art.L.4624-9.

¹⁶⁷ C.trav., art.L.8123-1.

¹⁶⁸ C.trav., art.D.8123-2.

¹⁶⁹ C.trav., art.R.8112-1.

salariés ainsi qu'à l'application des principes généraux de prévention et de son obligation de sécurité. Il est ainsi autorisé à entrer sans avertissement préalable de l'employeur, à toute heure du jour et de la nuit dans l'entièreté des établissements dont il détient la surveillance. L'inspection du travail peut, à ce titre, constater un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité générant un stress professionnel important et prendre des mesures pour y remédier, le cas échéant.

Les agents de l'inspection du travail concourent, outre l'exercice d'une mission de contrôle, à l'exécution des missions de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités notamment pour les politiques du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. L'inspecteur du travail est, à ce titre, un partenaire fondamental des employeurs souhaitant améliorer les conditions de travail de leurs salariés. Il agit également en matière de conciliation, notamment dans le domaine de la prévention des risques professionnels et des conflits intervenant en entreprise. Le rôle d'arbitrage de l'inspection du travail s'avère un peu plus limité, néanmoins il peut intervenir en qualité d'arbitre lorsqu'un désaccord entre l'employeur et le comité social et économique survient.

La prévention du stress induit par le travail est au cœur de ses missions. Il peut ainsi réaliser diverses enquêtes lors de ses visites en entreprise et interroger les membres du personnel ainsi que la direction. Ses visites entraînent également la communication de certains documents comme le registre des accidents du travail ou le document unique d'évaluation des risques professionnels. L'inspecteur du travail qui constate une infraction aux règles prévues par le Code du travail, lors d'une visite en entreprise, peut adresser ses observations à l'employeur qui ont valeur d'une invitation à régulariser la situation. En revanche, lorsqu'une infraction est constatée, une mise en demeure pourra être adressée au contrevenant. Cela concerne notamment le non-respect des principes généraux de prévention ou une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité incombant à l'employeur. Elle s'accompagne d'un délai dans lequel les infractions doivent disparaître, il ne peut être inférieur à quatre jours¹⁷⁰. Cette mise en demeure, intervenant avant le procès-verbal doit être réalisée par écrit et doit être datée et signée. Le procès-verbal est ensuite dressé par l'inspection du travail en double exemplaire, l'un est transmis au Procureur de la République qui juge de l'opportunité d'engager des poursuites pénales¹⁷¹. Lorsqu'un danger grave et imminent pour l'intégrité physique des salariés intervient,

¹⁷⁰ C.trav., art.L.4721-6.

¹⁷¹ C.trav., art.L.8113-7.

l'inspecteur du travail n'est pas tenu de mettre en demeure l'employeur avant de dresser son procès-verbal¹⁷².

L'action de ces différents acteurs s'avère fondamentale en cas de discordance intervenant entre le médecin du travail et l'employeur. En outre, ils détiennent, chacun, des moyens d'action leur permettant de pallier leur absence respective d'intervention en matière de stress induit par le travail. Le médecin généraliste a également un rôle à jouer en tant que médecin traitant du salarié. En effet, celui-ci peut intervenir en collaboration avec le médecin du travail afin d'instaurer une prise en charge favorisant le maintien en emploi du salarié. Son rôle est notable notamment en raison du décloisonnement de la santé publique et de la santé au travail par le déploiement du dossier médical partagé.

La difficile conjugaison des moyens mis en œuvre par l'employeur et le service de prévention et de santé au travail en matière de prévention du stress induit par le travail n'est pas la seule problématique intervenant en entreprise. En effet, il semble que les démarches de prévention du stress induit par le travail et les politiques de bien-être au travail ne se coordonnent pas ou peu.

II- L'absence totale de coordination entre les politiques de prévention du stress induit par le travail et les politiques de bien-être au travail en entreprise

Si la qualité de vie et des conditions de travail semble émerger et prendre place en entreprise (A), celle-ci s'avère peu articulée avec les démarches de prévention du stress induit par le travail (B).

A- L'essor de la qualité de vie et des conditions de travail

La qualité de vie au travail (QVT), juridiquement mise en exergue par l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 portant sur la politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle a récemment évoluée pour devenir la « *qualité de vie et des conditions de travail* ».

Cette notion renvoyant à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés, mais également étroitement liée à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise¹⁷³ a été définie par cet accord national interprofessionnel. Il précise que « *la qualité de vie au travail désigne*

¹⁷² C.trav., art.L.4721-5.

¹⁷³ Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, p.2.

et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée »¹⁷⁴.

Cette notion, mise en avant en 2013, a été reprise par le législateur dans la négociation obligatoire en entreprise dès 2015. En effet, les dispositions d'ordre public prévoient que dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans 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 au travail, désormais qualité de vie et des conditions de travail¹⁷⁵.

L'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020, pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et des conditions de travail, a mis en avant l'évolution de la qualité de vie au travail pour « *la qualité de vie et des conditions de travail* ». Cette nouvelle appellation apparaît également dans le Plan santé au travail, fixant les grandes orientations liées à la santé au travail pour la période 2021-2025, et s'avère définie comme étant un objectif fondamental dudit plan. En effet, cette expression permet de traduire l'importance du dialogue social sur les conditions de travail. La promotion de la qualité de vie et des conditions de travail est au cœur du plan santé travail 4, l'accompagnement, la sensibilisation et la formation des acteurs de l'entreprise à la nécessaire mise en place d'une telle démarche irriguent. L'action sur les conditions de travail, en entreprise, est fondamentale pour la mise en œuvre concrète d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail.

La promotion de cette démarche en entreprise suppose un véritable dialogue social aboutissant à de bonnes relations sociales et de travail, pour ce faire il est indispensable de mettre en place des choix collectifs impliquant les salariés, dirigeants d'entreprises et les partenaires sociaux. Il est indispensable que chacun trouve sa place au travail et que le travail participe à l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus. Les entreprises se doivent d'encourager toutes les initiatives contribuant au bien-être au travail et au développement des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés¹⁷⁶.

¹⁷⁴ *Id.*

¹⁷⁵ C.trav., art.L.2242-1.

¹⁷⁶ Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, p.3.

La qualité de vie et des conditions de travail est liée à la responsabilité sociale/sociétale et environnementale de l'entreprise (RSE). L'humain est au cœur de ces deux démarches dès lors, la mise en place de réelles pratiques de responsabilité sociale et environnementale en entreprise permet de contribuer à une meilleure qualité de vie et des conditions de travail. La norme ISO 26000 définit la RSE comme « *la responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui : contribue au développement durable, y compris la santé et au bien-être de la société ; prend en compte les attentes des parties prenantes ; respecte les lois en vigueur et est en accord avec les normes internationales de comportement ; est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations* »¹⁷⁷. La composante sociale ou sociétale est intrinsèquement liée à la notion de qualité de vie et des conditions de travail puisqu'elle relève d'une promotion, par l'employeur, du bien-être au travail.

Ces démarches tendent à garantir un environnement de travail avec de bonnes conditions de travail pour les salariés d'une entreprise, un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle mais aussi un traitement équitable. Dès lors, de nombreux bénéfices peuvent en être tirés, notamment une baisse notable de l'absentéisme et du turn-over, un meilleur engagement ainsi qu'une image positive de l'entreprise.

La qualité de vie et des conditions de travail connaît une montée en puissance ces dernières années, néanmoins, elle est trop souvent utilisée sans coordination avec les politiques et démarches déjà en place dans l'entreprise.

B- La nécessaire articulation des politiques de prévention du stress induit par le travail et des démarches de qualité de vie et des conditions de travail

L'articulation des démarches de prévention des risques psychosociaux et de qualité de vie et des conditions de travail s'avère essentielle afin de permettre de véritables évolutions en entreprise. Trop souvent utilisées de façon isolée et antagonique, ces démarches perdent en efficacité. En effet, une faible articulation de celles-ci génère un accroissement du temps dédié à la mise en place de l'une ou l'autre voire une mise en opposition de celles-ci alors même que

¹⁷⁷ Norme ISO 26000.

leur but est commun : œuvrer à l'amélioration des conditions de travail afin de promouvoir la « valeur travail »¹⁷⁸.

Bien qu'elles aient des points communs, la démarche de qualité de vie et des conditions de travail se veut plus englobante que la politique de prévention des risques psychosociaux dont le stress induit par le travail. L'une ne se substitue pas à l'autre, néanmoins la corrélation de ces deux démarches permet de mettre en place un projet d'ampleur considérable.

La prévention des risques psychosociaux tend à réduire le risque dans l'entreprise par la mise en œuvre d'une démarche s'appuyant sur la réglementation. Cette démarche a l'ambition de résoudre d'éventuels problèmes par une action en amont de la survenance de tels risques en milieu de travail. Cette approche, se fondant sur le risque, dépeint une vision dite négative du travail¹⁷⁹. En revanche, la démarche de qualité de vie et des conditions de travail intervenant en entreprise tend à développer l'engagement des salariés dans celle-ci. Cette démarche aspire à mettre l'humain au cœur des décisions relatives au travail notamment en intégrant leurs ressources et en faisant intervenir divers acteurs de l'entreprise. Elle est ainsi perçue comme une approche positive du travail¹⁸⁰. La prévention des risques psychosociaux est incontournable pour l'employeur et ce, même avant toute action visant à améliorer le bien-être au travail et la qualité de vie et des conditions de travail. Elle constitue un socle à partir duquel peuvent être développées les démarches de bien-être au travail et de qualité de vie et des conditions de travail¹⁸¹. En effet, la qualité de vie et des conditions de travail cible des impératifs complémentaires à la prévention des risques psychosociaux, notamment l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou encore la prise en compte de la nécessité d'un équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Dès 2014, les réunions parlementaires sur la santé et le bien-être au travail ont souligné l'importance de ne pas faire passer la question de la prévention des risques psychosociaux au second plan en favorisant le thème de la qualité de vie au travail¹⁸². Laurence Saunder, dirigeante de l'Institut français d'action contre le stress et vice-présidente de la Fédération des intervenants en risques psychosociaux, appelle à la vigilance, à ce moment, en y affirmant

¹⁷⁸ LEROUGE (L.), « Risques psychosociaux et qualité de vie au travail : une articulation au prisme du droit et d'une approche éthique », *Sciences & Bonheur*, n°4, mars 2020, p.73.

¹⁷⁹ *Ibid.*, p.80.

¹⁸⁰ *Ibid.*, p.80.

¹⁸¹ Fiche « Risques psychosociaux, bien-être et qualité de vie au travail », INRS ED 8002, coll. « Décryptage », 2019, p.3, consulté le 16 août 2022.

¹⁸² MEHREZ (F.), « Les risques psychosociaux évincés du débat sur la qualité de vie au travail ? », *Santé et sécurité*, 13 févr. 2014, p.1.

« avec la qualité de vie au travail, il y a un changement de paradigme par rapport aux risques psychosociaux car on va être dans la prévention. Attention à ne pas oublier les risques psychosociaux »¹⁸³. Nombreux sont les intervenants ayant mis en garde contre cela.

Dès lors, et au regard de l'essor de la qualité de vie et des conditions de travail, il semble peu réaliste de concevoir une véritable politique de prévention du stress induit par le travail sans l'adosser à la mise en place d'une démarche de qualité de vie et des conditions de travail. La prévention et la promotion de la santé en milieu de travail se complètent par l'articulation des politiques de prévention des risques psychosociaux et démarches de qualité de vie et des conditions de travail.

S'il est vrai que le stress induit par le travail nécessite la mise en place d'une démarche suffisante et effective de prévention, il n'en demeure pas moins que la réparation est primordiale lorsque ladite démarche échoue. Le rôle des différents acteurs, en la matière, est fondamental. Ceux-ci se doivent de mettre en œuvre les moyens d'action qui leur appartiennent dans un but commun : réduire voire supprimer le stress en milieu de travail. Souvent, cela ne permet pas réellement de pallier le phénomène de stress au travail de sorte que la réparation d'un risque psychosocial s'avère nécessaire (Titre 2).

¹⁸³ *Id.*

TITRE 2

Le stress induit par le travail : de l'existence de divers moyens d'action à l'étendue de la réparation d'un risque psychosocial

S'il est vrai que la mise en place d'une démarche effective de prévention des risques psychosociaux en entreprise s'avère indispensable, il n'en demeure pas moins qu'une faible coordination des acteurs et moyens mis en œuvre par ceux-ci tend à la rendre inefficace. Dès lors, la réaction des divers acteurs œuvrant aux côtés du salarié, dans l'entreprise ou autour de celle-ci, sera nécessaire (Chapitre 1) et ce au risque d'engendrer la réparation du stress induit par le travail (Chapitre 2).

Chapitre 1.

Les moyens d'action des acteurs principaux du stress induit par le travail

Bien que le médecin du travail du service de prévention et de santé au travail soit, au même titre que l'employeur et le comité social et économique, l'un des acteurs majeurs du stress induit par le travail (Section 2), le salarié détient un rôle pivot, lorsqu'il en est victime, qu'il convient de ne pas négliger (Section 1).

Section 1. Le rôle pivot du salarié victime de stress induit par le travail

Le salarié, victime de stress induit par le travail, est tenu de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail¹⁸⁴. A ce titre, il dispose de divers moyens d'action (II), dont le droit d'alerte et le droit de retrait (I).

I- Le droit d'alerte et de retrait du salarié victime de stress induit par le travail

Lorsque les salariés ont un motif raisonnable de penser qu'une situation présente un danger grave et imminent pour leur vie ou encore leur santé, ceux-ci doivent immédiatement en alerter l'employeur et peuvent se retirer d'une telle situation. Si l'alerte et le retrait sont des droits permettant au salarié victime de stress induit par le travail d'agir (A), certaines conditions d'exercice de ceux-ci sont à respecter (B).

¹⁸⁴ C.trav., art.L.4122-1.

A- Le droit d'alerte et de retrait du salarié

Le Code du travail prévoit que « *le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection* »¹⁸⁵. Ce droit d'alerte, comme moyen d'action du salarié face à une telle situation, n'est soumis à aucun formalisme particulier.

Le Code du travail poursuit en affirmant que « *il (le travailleur) peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection* »¹⁸⁶. Le droit de retrait des salariés intervient nécessairement lorsqu'ils ont un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux¹⁸⁷.

La notion de danger grave et imminent est à souligner puisqu'elle s'apprécie du point de vue du salarié. En effet, dès que le salarié a un motif légitime de croire qu'un éventuel danger intervient, en fonction de ses connaissances ou encore de son expérience, il peut valablement exercer son droit de retrait. Il n'est pas nécessaire d'établir le caractère réel et effectif de la gravité du danger mis en lumière par le salarié. Le « *motif raisonnable* » évoqué dans le Code du travail relève, néanmoins, de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Selon la circulaire ministérielle du 25 mars 1993¹⁸⁸, peut être considéré comme grave, « *tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* »¹⁸⁹. Ces critères semblent, néanmoins, plus faciles à caractériser lorsqu'il s'agit d'un accident ou d'une maladie physique que lorsqu'il est question de risques psychosociaux, notamment de stress induit par le travail. La circulaire précise également que peut se définir comme imminent, « *tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché* »¹⁹⁰.

Dès lors, en cas de stress induit par le travail, il semble difficile d'établir un seuil à partir duquel il s'avère possible, pour un salarié, de considérer qu'il s'agit d'un danger grave et imminent

¹⁸⁵ C.trav., art.L.4131-1.

¹⁸⁶ *Id.*

¹⁸⁷ C.trav., art.L.4131-3.

¹⁸⁸ Circulaire ministérielle CHSCT n°93-15 du 25 mars 1993.

¹⁸⁹ *Ibid.*, p.15.

¹⁹⁰ *Id.*

pour sa vie ou sa santé alors même que le droit de retrait permet au salarié d'être acteur de sa santé et d'éviter la dégradation de son état de santé mental. Le stress professionnel peut résulter d'une multitude de facteurs comme le manque d'autonomie, la charge de travail ou encore les relations sociales, ainsi il semble difficile de caractériser la gravité et l'imminence d'un tel danger.

Malgré ces difficultés, la chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de se prononcer sur l'existence d'une situation de souffrance morale au travail et d'un droit de retrait dans un arrêt rendu en date du 31 mai 2017¹⁹¹. Dans cet arrêt, la Haute Cour précise que constitue un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent permettant d'exercer son droit de retrait, l'existence d'une situation de souffrance morale au travail constatée par le médecin du travail. En l'espèce, il s'agissait de salariés mettant en avant un état de stress permanent et le refus systématique d'écoute et de soutien de la part de la direction de l'entreprise.

Ce droit d'alerte et de retrait est un moyen d'action permettant au salarié d'être un véritable acteur de sa santé au travail et ce même s'il n'est pas toujours aisé de caractériser l'imminence et la gravité du danger auquel il peut faire face. Il convient, dès lors, de revenir sur les conditions d'exercice de ces droits.

B- Les conditions d'exercice du droit d'alerte et de retrait du salarié

Lorsqu'un salarié a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il alerte immédiatement son employeur. Ce droit d'alerte est, la plupart du temps, suivi d'un droit de retrait. Ce droit de retrait n'est néanmoins soumis à aucune procédure particulière. Dès lors, l'employeur ne peut imposer aux salariés d'exercer ce droit après avoir rédigé un écrit. La jurisprudence a, ainsi, pu préciser que toute clause d'un règlement intérieur prévoyant une telle sujétion non justifiée par les nécessités de la sécurité dans l'entreprise serait déclarée illégale¹⁹². La Cour de cassation s'est prononcée en ce sens également, en affirmant que l'obligation faite par l'employeur aux salariés usant de leur droit de retrait de signer une déclaration était de nature à restreindre l'usage de ce droit¹⁹³.

En revanche, il est indispensable que le salarié usant de son droit de retrait en informe son employeur ou son supérieur hiérarchique. Il est également préconisé, d'informer, en parallèle,

¹⁹¹ Cass., soc., 31 mai 2017, n°15-29.225, n°15-29.226 et n°15-29.227.

¹⁹² CE, 4 mai 1988, n°74/589.

¹⁹³ Cass., soc., 28 mai 2008, n°07-15.744.

un représentant du personnel afin qu'il puisse œuvrer concomitamment à la mise en œuvre de son droit par le salarié. En effet, il est indispensable que le droit de retrait soit exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent¹⁹⁴.

Lorsque ce droit est mis en œuvre, aucune sanction ni retenue de salaire ne pourra être prise à l'encontre d'un travailleur s'étant retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé¹⁹⁵.

Ce moyen d'action laissé au salarié ne lui permet, néanmoins, pas de rentrer chez lui. En effet, et ce malgré la présence d'un stress professionnel notable, le salarié usant de son droit de retrait est tenu de rester à la disposition de son employeur. Il pourra, ainsi, être affecté temporairement à un poste correspondant à ses compétences. En effet, lorsque intervient un droit de retrait, l'employeur est tenu de prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail¹⁹⁶.

Enfin, le droit de retrait peut s'exercer de façon collective. Outre, l'information individuelle de l'employeur, les salariés qui subissent un stress induit par leur travail peuvent décider, collectivement de se retirer de cette situation de travail. Cela suppose que chacun ait un motif raisonnable de penser qu'il existe un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. A ce titre, la restructuration d'une entreprise peut être soulignée. En effet, dans une telle situation, les impacts sur la santé mentale des travailleurs sont notables. Les modifications de responsabilités ou l'augmentation de la charge de travail peuvent ainsi engendrer un danger grave et imminent pour la santé mentale des salariés. Dès lors, les salariés subissant une restructuration seraient en droit d'exercer, collectivement, leur droit de retrait. Aussi, les salariés devront être en mesure de prouver, individuellement, la situation stressante qu'ils subissent en raison de cette réorganisation¹⁹⁷.

Bien que ces droits semblent fondamentaux pour le salarié, ce ne sont pas les seuls moyens dont il dispose pour être véritablement acteur de sa santé mentale.

¹⁹⁴ C.trav., art.L.4132-1.

¹⁹⁵ C.trav., art.L.4131-3.

¹⁹⁶ C.trav., art.L.4132-5.

¹⁹⁷ BONNAMY (S.), « Le droit de retrait à l'épreuve des risques psychosociaux », *Les Cahiers Lamy du CE*, n°128, juil. 2013, p.5.

II- Les autres moyens d'action du salarié victime de stress induit par le travail

Outre les divers droits dont il dispose, le salarié victime de stress induit par le travail a d'autres moyens pour agir. Indépendamment des visites obligatoires faisant partie du suivi de santé du salarié, celui-ci peut bénéficier, à sa demande, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé (A). Le salarié peut également faire intervenir d'autres acteurs lorsqu'il est victime de stress professionnel (B).

A- La visite à la demande du salarié

Outre les différentes visites médicales dont peut bénéficier le salarié dans le cadre de son suivi individuel de santé au travail, il peut bénéficier, à sa demande, celle de son employeur ou du médecin du travail, d'un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé, au choix du travailleur dans le respect des modalités d'exercice, par le médecin du travail, de ses missions¹⁹⁸. En effet, il est possible pour le travailleur qui anticipe un risque d'inaptitude de solliciter une telle visite médicale et ce dans le but d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé. Lorsque le salarié demande une telle visite, cela ne peut motiver aucune sanction¹⁹⁹.

Afin qu'une visite occasionnelle à la demande du salarié soit organisée, le salarié n'est pas dans l'obligation de passer par son employeur pour la solliciter, ni de le prévenir avant que celle-ci intervienne. Un échange entre l'employeur et le médecin du travail est, néanmoins, parfois nécessaire mais ne pourra intervenir qu'avec l'accord du salarié si celui-ci n'a pas prévenu, en amont, son employeur. Dès lors, un salarié victime de stress au travail peut, en raison de la complexité de sa situation professionnelle et mentale, décider de demander une visite occasionnelle auprès de son médecin du travail (ou d'un autre professionnel de santé) afin d'être orienté et guidé dans l'optique de préserver, le plus possible, sa santé mentale. A ce titre, lorsqu'une telle visite intervient en dehors du temps de travail, et sans demande de compensation financière pour le temps passé à la visite médicale, elle peut, s'il s'agit du souhait du salarié, rester confidentielle et l'employeur n'en aura pas connaissance.

La confidentialité de la visite à la demande du salarié s'est avérée être au cœur de récents débats. En effet, le décret du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de

¹⁹⁸ C.trav., art.R.4624-34.

¹⁹⁹ *Id.*

l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises²⁰⁰ a semé le doute dans l'esprit de certains et ce notamment en ce qu'il mentionne que « *le salarié peut à tout moment demander à bénéficier d'un examen médical réalisé par le médecin du travail, notamment lorsqu'une problématique de santé peut avoir un retentissement à court et moyen terme sur son aptitude médicale, sans avoir à justifier de sa motivation auprès de l'employeur. A l'exception des visites de pré-reprise, cette demande doit être formulée auprès de l'employeur sauf en cas de carence notifiée de celui-ci, le service de prévention et de santé au travail interentreprises pourra alors donner directement un rendez-vous au salarié, et en informera l'employeur, de même lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de PDP et/ou de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, le salarié peut solliciter la cellule PDP. Si cette demande est formulée alors que le contrat de travail n'est pas suspendu, l'employeur en sera préalablement informé* ». Dès lors, il semble à la lecture de cet extrait que toute visite à la demande du salarié doit être demandée auprès de l'employeur ou lui être notifiée, par le service de prévention et de santé au travail interentreprises, en cas de carence du salarié lorsqu'il demande seul cette visite.

Néanmoins, la délibération du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), approuvée par ce décret, ne l'est pas en totalité. En effet, le COCT n'avait pas compétence pour se prononcer sur l'offre complémentaire, la gouvernance des services, le suivi individuel de l'état de santé des salariés ainsi que la délégation d'actes. Dès lors, il convient de ne pas tenir compte des précisions apportées par ce décret quant aux visites à la demande du salarié.

Ainsi, pour des problématiques de stress induit par le travail, et tel est le cas pour les risques psychosociaux en général, lorsque le salarié ne réclame pas de contrepartie financière pour le temps passé à la visite à sa demande en dehors de son temps de travail, il convient de garder cette visite confidentielle si tel est le souhait du salarié (sauf mention contraire dans le dossier médical en santé au travail du salarié). Le Conseil National de l'Ordre des médecins (CNOM) s'est, en effet, prononcé en ce sens²⁰¹. Dès lors, aucune attestation de suivi ne devra être remise au travailleur ni à l'employeur à l'issue de la visite²⁰².

²⁰⁰ Décret n°2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises, *J.O.* 26 avr. 2022, texte n°26.

²⁰¹ CNOM, Réponse du président de la section exercice professionnel du Conseil national de l'Ordre des médecins, 21 avril 2022 (CNOM/2022/03/29-022)

²⁰² FANTONI-QUINTON (S.), « Les employeurs doivent-ils nécessairement être avertis des visites de santé au travail à la demande des salariés ? », *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, n°X, mai 2022, p.2.

Par ailleurs, ni les dispositions législatives, ni les dispositions réglementaires ne prévoient l'information préalable de l'employeur à une visite à la demande du salarié. En revanche, le Code de la santé publique précise que toute personne prise en charge par un professionnel de santé a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant²⁰³.

Les risques psychosociaux, dont le stress induit par le travail, engendrent de nombreuses demandes de visites occasionnelles avec le médecin du travail. Cela semble indispensable à la mise en œuvre de ses droits par le salarié, mais également des mécanismes de maintien en emploi et de ses propres moyens d'action par le médecin du travail.

Le salarié victime de stress induit par le travail peut, également, faire appel à d'autres acteurs.

B- La saisine de l'inspection du travail et la mise en place d'une médiation

Le salarié peut saisir l'inspection du travail dans diverses situations. Les conflits avec l'employeur et le non-respect de la réglementation en matière de conditions de travail, de durée du travail, de santé ou encore de sécurité des salariés s'avèrent en faire partie. S'il est vrai qu'en pratique, ce sont majoritairement les représentants du personnel qui se tournent vers l'inspection du travail en cas de différend, il est tout à fait possible pour le salarié, victime de stress induit par le travail, de s'en charger lui-même.

Ainsi, le salarié peut contacter l'unité territoriale de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités dont dépend son entreprise. La saisine de l'inspection du travail, afin de l'alerter d'une telle situation, peut se faire à l'écrit ou à l'oral. Un rendez-vous pourra également être demandé. En effet, les agents de contrôle de l'inspection du travail assurent des permanences dans l'unité territoriale de la DREETS dont dépend l'entreprise concernée. En raison de ses droits et des missions qui lui incombent²⁰⁴, l'inspection du travail pourra intervenir et prendre les mesures nécessaires pour pallier le stress au travail dont est victime le salarié à l'origine de la saisine. En outre, l'inspection du travail intervient également en matière de conciliation, notamment dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux et des conflits intervenant en entreprise. Dès lors, et en tant qu'arbitre, il pourra intervenir.

Outre cette possible saisine de l'inspection du travail, un autre mécanisme peut être sollicité par le salarié en souffrance : la médiation. Défini comme tout processus structuré par lequel deux

²⁰³ CSP., art.L.1110-4.

²⁰⁴ *Supra*, p. 50-53.

ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord, en dehors de toute procédure judiciaire en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers choisi par elles qui accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence²⁰⁵, la médiation peut être une solution que le salarié décide de mettre en lumière auprès de son employeur afin de pallier le stress dont il est victime. Par ailleurs, lorsqu'un contrat mentionne une clause de médiation conventionnelle, tant le salarié que l'employeur doivent passer par cette étape, au risque de voir leur action déclarée irrecevable.

Il est indispensable que ce mécanisme respecte les fondamentaux précités, à savoir l'impartialité, la compétence et la diligence. Dès lors, l'indépendance, la neutralité et la confidentialité doivent intervenir. Le médiateur pourra être choisi par le juge ou directement par le salarié qui lui exposera les faits. Le recours à la médiation est tel que la liberté des parties prime. En effet, la mise en œuvre de ce procédé ne peut intervenir qu'en cas d'accord des parties et tant le salarié que l'employeur peuvent décider de l'interrompre²⁰⁶. Cette médiation sera réalisée sous forme de réunions plénières, d'entretiens individuels mais également par le biais d'auditions de tierces personnes et ce dans le cadre d'une convention de médiation mentionnant les différentes étapes du processus.

Ainsi, ces différentes possibilités laissées au salarié victime de stress induit par le travail lui permettent d'agir lorsque la prévention des risques psychosociaux a échoué et que son stress ne fait que s'accroître en raison de la situation qu'il subit en entreprise. En revanche, bien qu'il détienne un rôle pivot et différents moyens d'action, celui-ci est nécessairement accompagné par certains acteurs fondamentaux.

Section 2. Le rôle des acteurs accompagnant le salarié victime de stress induit par le travail

Les acteurs internes à l'entreprise, que sont l'employeur et le comité social et économique détiennent un rôle fondamental dans l'accompagnement du salarié victime de stress professionnel (II). Néanmoins, le médecin du travail du service de prévention et de santé au travail s'avère au cœur du processus de réaction intervenant dans une telle situation (I).

²⁰⁵ CPC., art.1530.

²⁰⁶ RASTOUL (R.-F.), « Médiation : outil de résolution des conflits en entreprise », *Les Cahiers du DRH*, n°277, juil. 2020, p.33.

I- Le rôle fondamental du médecin du travail du service de prévention et de santé au travail

S'il est vrai que le médecin du travail intervient largement en matière de maintien en emploi des salariés victimes de stress induit par le travail (A), il n'en demeure pas moins que celui-ci peut formuler des avis d'inaptitude (B).

A) L'accompagnement du salarié victime de stress induit par le travail par le médecin du travail

Le stress induit par le travail génère des conséquences délétères sur la santé, tant physique que mentale, des salariés. Dès lors, et notamment, lorsque la démarche de prévention mise en œuvre dans l'entreprise a échoué, le médecin du travail peut intervenir. En effet, il peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur²⁰⁷. Cette possibilité laissée au médecin du travail lui permet notamment de proposer une diminution de la charge de travail ou encore un changement d'équipe ou de service au sein de l'entreprise en fonction des facteurs de risques entraînant le stress dont les salariés sont victimes. Ces préconisations ne doivent pas être des avis d'inaptitude déguisés, ainsi lorsque le médecin du travail rend un avis d'aptitude avec réserves, l'échange avec l'employeur s'avère indispensable afin de savoir ce qu'il est possible, ou pas, de mettre en place. Le respect insuffisant et tardif des préconisations du médecin du travail, par l'employeur, cause nécessairement un préjudice au salarié²⁰⁸. Dès lors, si l'employeur reste passif, le salarié peut prendre l'initiative d'appliquer les préconisations du médecin du travail²⁰⁹.

Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant²¹⁰. Cela intervient fréquemment en matière de risques psychosociaux, notamment lorsque le médecin du travail souhaite revoir le salarié afin de mettre en place des mesures de maintien en emploi.

²⁰⁷ C.trav., art.L.4624-3.

²⁰⁸ Cass., soc., 15 janvier 2015, n°13-15.630.

²⁰⁹ Cass., soc., 5 mars 2014, n°12-35.371.

²¹⁰ C.trav., art.R.4624-34.

En outre, le médecin du travail qui constate la présence de stress induit par le travail dans l'entreprise doit agir. En effet, le Code du travail prévoit que lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver²¹¹. Le présent de l'indicatif ayant valeur d'impératif en droit, il ne s'agit pas d'une simple faculté pour le médecin du travail mais d'une véritable obligation. Ainsi, lorsqu'un risque pour la santé des travailleurs se présente et que le médecin du travail le constate, il est dans l'obligation de rédiger ce courrier, même si cela reste peu utilisé en pratique. Ce courrier est un véritable outil permettant d'aider les employeurs dans leur démarche de prévention des risques professionnels. En effet, le médecin du travail est tenu de proposer des mesures visant à protéger les salariés du risque qu'il a constaté. Cet écrit est donc force de proposition. Néanmoins, son efficacité dépend du respect, par le médecin du travail de ses obligations déontologiques. En effet, il ne peut mentionner nommément les salariés ni même écrire ce courrier sans mettre en avant des propositions d'actions. Dès lors, il est indispensable que le médecin du travail se fonde, outre ses constatations, sur le nombre de visites occasionnelles intervenues à la demande des salariés ou encore sur le taux d'absentéisme existant dans l'entreprise suivie. Il peut également mettre en avant le travail de l'équipe pluridisciplinaire ainsi que les actions en milieu de travail ou enquêtes réalisées. Le médecin du travail est tenu de décrire précisément les conditions de travail délétères et les atteintes à la santé constatées de façon globale et anonyme. Cela s'avère plus complexe lorsque l'effectif de l'entreprise est réduit, dans une telle situation, les constats du médecin du travail pourront être plus flous de sorte que ceux-ci ne permettent pas d'identifier précisément les salariés concernés.

Enfin, le médecin du travail agit en lien avec les intervenants en prévention des risques professionnels, notamment les psychologues du travail. En effet, la plupart du temps ceux-ci sont spécialisés en matière de risques psychosociaux, ainsi ils peuvent intervenir tant sur le plan individuel que collectif. A ce titre, des entretiens individuels de soutien psychologique peuvent être mis en place en plus d'une prise en charge et d'un accompagnement des salariés victimes de stress induit par le travail.

Lorsque les mesures de maintien en emploi s'avèrent insuffisantes, l'inaptitude prononcée par le médecin du travail pourra intervenir. Cette solution ne peut, néanmoins, n'être qu'une solution ultime.

²¹¹ C.trav., art.L.4624-9.

B) Les avis d'inaptitude rendus par le médecin du travail

Lorsque les mesures d'aménagement du poste d'un salarié victime de stress induit par le travail ne suffisent pas, l'inaptitude pourra être envisagée par le médecin du travail et concerne tous les salariés sans distinction. L'inaptitude ne peut être prononcée par le médecin du travail que lorsqu'il constate que l'état de santé du salarié, tant physique que mental, est devenu incompatible avec le poste occupé par celui-ci et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste occupé n'est possible²¹². Ces deux conditions sont cumulatives. L'avis d'inaptitude peut être envisagé à l'occasion de toutes les visites dont bénéficie le salarié (visites obligatoires de son suivi de santé, visite de reprise, visite à la demande...). Il doit nécessairement être éclairé par des conclusions écrites assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur. Les causes et conséquences du stress au travail sont néanmoins variées, il est fondamental que le médecin du travail respecte le secret médical dans la rédaction de ses conclusions.

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que s'il respecte ses différentes obligations. En effet, il est tenu de réaliser au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste. Il doit également réaliser, ou faire réaliser, une étude du poste occupé par le salarié, ainsi qu'une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée. Enfin, il est indispensable que le médecin du travail procède à un échange, par tout moyen, avec l'employeur. Les échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser²¹³. Lorsqu'il est question d'un stress induit par le travail, ces échanges sont cruciaux et permettent au médecin du travail de connaître le périmètre de l'entreprise.

Lorsque le médecin du travail détient tous les éléments en sa possession, un seul examen médical peut suffire. En revanche, lorsque le médecin du travail estime qu'un second examen est nécessaire pour rassembler les différents éléments permettant de motiver sa décision, il réalise un second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date²¹⁴. Dès lors,

²¹² C.trav., art.L.4624-4.

²¹³ C.trav., art.R.4624-42.

²¹⁴ *Id.*

c'est l'avis définitif de l'inaptitude qui marque le point de départ du délai d'un mois et de l'obligation pour l'employeur de procéder au reclassement du salarié. L'avis d'inaptitude doit nécessairement être conforme au modèle prévu en annexe 3 de l'arrêté du 16 octobre 2017²¹⁵. Lorsque le médecin estime un second examen nécessaire et dans le délai maximal de quinze jours, le salarié reste à la disposition de l'employeur. Dès lors, l'employeur est tenu de payer sa rémunération sauf à démontrer une situation contraignante l'empêchant de fournir un travail²¹⁶. Néanmoins, si son état de santé le justifie, le salarié peut être en arrêt de travail (sauf à ce que la sécurité sociale s'y oppose). Lorsque le salarié n'est plus en mesure de travailler dans cet intervalle, un avis d'incompatibilité temporaire pourra également être délivré par le médecin du travail, pour ce faire il est recommandé de rédiger un courrier connexe et non d'utiliser l'annexe 4 de l'arrêté du 16 octobre 2017. En effet, l'incompatibilité temporaire n'a pas de reconnaissance juridique, elle ne peut donc être délivrée sur une fiche répondant au modèle réglementairement prévu.

Le médecin du travail doit consigner, dans le dossier médical en santé au travail du salarié, les motifs de l'avis d'inaptitude. L'avis d'inaptitude doit mentionner l'étendue de l'inaptitude du salarié en question. A ce titre, le médecin du travail doit systématiquement mentionner les capacités restantes du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et donner des indications sur sa capacité à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. Cela conditionne nécessairement le périmètre de l'obligation de reclassement de l'employeur. En matière de stress au travail, il est fréquent d'observer, sur l'avis d'inaptitude, de telles formulations : « *le salarié peut occuper un poste similaire dans un environnement de travail différent* » ou encore « *le salarié peut occuper un poste dans un autre contexte relationnel et organisationnel* », néanmoins il est crucial d'adapter l'avis d'inaptitude en fonction de la situation du salarié et non d'utiliser des phrases types. En revanche, le médecin du travail peut, dans l'avis d'inaptitude, cocher une mention expresse entraînant une dispense de l'obligation de reclassement pour l'employeur. Ainsi, il peut mentionner que « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* »²¹⁷ ou que « *l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* »²¹⁸. La première fait référence aux conditions de travail qui ne sont pas compatibles avec l'état de santé du salarié, la deuxième signifie, quant à elle, que l'état de santé du salarié est en cause. Dès lors, le médecin du travail

²¹⁵ Arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste, *J.O.* 21 oct. 2017, texte n°28.

²¹⁶ Cass., soc., 12 juillet 2006, n°04-46.290.

²¹⁷ C.trav., art.R.4624-42.

²¹⁸ *Id.*

coche, en cas de stress induit par le travail, « *tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* »²¹⁹. Cette dispense de reclassement ne s'applique que si celle-ci est expressément mentionnée dans l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail²²⁰.

En effet, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi au salarié, soit du refus du salarié de l'emploi proposé, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail²²¹.

Bien que le rôle du médecin du travail soit crucial dans l'accompagnement du salarié victime de stress induit par le travail, celui-ci n'est pas le seul à pouvoir intervenir en la matière.

II- Le rôle des acteurs internes à l'entreprise

Acteurs majeurs de la prévention des risques psychosociaux en entreprise, l'employeur (I) et le comité social et économique (II) sont également des acteurs fondamentaux de l'accompagnement du salarié victime de stress induit par le travail.

A) Le rôle de l'employeur dans l'accompagnement du salarié victime de stress induit par le travail

Lorsque l'employeur identifie une situation de stress professionnel, il peut solliciter un examen par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé pour le salarié concerné²²². Cette demande est adressée directement au service de prévention et de santé au travail et s'avère possible à tout moment. Cette visite permet au salarié d'évoquer certaines problématiques liées au travail et au médecin du travail de se prononcer sur son aptitude médicale.

La loi du 2 août 2021²²³ a introduit un nouveau dispositif permettant à l'employeur de maintenir un lien avec son salarié lorsqu'il est en arrêt de travail afin de l'informer des actions de prévention de la désinsertion professionnelle, des différentes visites médicales ainsi que des mesures d'aménagement du poste ou du temps de travail²²⁴ dont il peut bénéficier, il s'agit du rendez-vous de liaison. Ce rendez-vous de liaison, qui n'est pas un rendez-vous médical

²¹⁹ *Id.*

²²⁰ Cass., soc., 21 octobre 2020, n°19-12.998.

²²¹ C.trav., art.L.1226-2-1.

²²² C.trav., art.R.4624-34.

²²³ Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, *J.O.* 3 août 2021, texte n°2.

²²⁴ C.trav., art.L.1226-1-3.

intégrant le suivi de santé des salariés, est destiné aux salariés en arrêt de travail de plus de trente jours²²⁵.

Il est organisé à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Dès lors, l'employeur est tenu d'informer le salarié de l'existence de ce rendez-vous et de sa possibilité de solliciter l'organisation de celui-ci. Aucune conséquence ne peut être tirée du refus, par le salarié, de s'y rendre²²⁶. Le salarié qui sollicite ou accepte le rendez-vous de liaison doit se voir proposer une date dans les quinze jours par l'employeur²²⁷. Quant à son organisation, l'employeur doit informer le salarié par tout moyen qu'il souhaite organiser un rendez-vous de liaison, lui rappeler l'objectif de celui-ci et qu'il ne s'agit que d'une possibilité. Ce rendez-vous pourra être organisé en présentiel ou en distanciel²²⁸.

En outre, le service de prévention et de santé au travail doit être associé à ce rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur²²⁹. Ainsi, les personnels des services de prévention et de santé au travail chargés de la prévention des risques professionnels ou du suivi individuel de l'état de santé participent en tant que de besoin audit rendez-vous²³⁰. Le service de prévention et de santé au travail peut être représenté par un membre de l'équipe pluridisciplinaire ou par un membre de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle qui pourront préparer des documents informatifs ou y assister lorsque cela s'avère nécessaire²³¹. Enfin, si tel est le souhait du salarié, le référent handicap pourra y participer. Ce rendez-vous de liaison s'avère être un véritable outil permettant d'accompagner le salarié victime de stress induit par le travail.

Outre ces possibilités, l'employeur détient également un rôle vis-à-vis des actions menées par le médecin du travail. En effet, il est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émises par le médecin du travail. En revanche, lorsqu'il refuse de les prendre en considération, il doit faire connaître par écrit au travailleur ainsi qu'au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite²³².

Lorsque le médecin rédige un écrit motivé et circonstancié faisant suite à la présence de stress induit par le travail, ce courrier ainsi que la réponse donnée par l'employeur doivent être

²²⁵ C.trav., art.D.1226-8-1.

²²⁶ C.trav., art.L.1226-1-3.

²²⁷ Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021, consulté le 16 août 2022.

²²⁸ *Id.*

²²⁹ C.trav., art.L.1226-1-3.

²³⁰ C.trav., art.R.4624-33-1.

²³¹ Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Questions-réponses..., *op. cit.*, consulté le 16 août 2022.

²³² C.trav., art.L.4624-6.

transmis au comité social et économique, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail, au médecin inspecteur du travail ainsi qu'aux agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale²³³. Bien que le texte ne précise pas si c'est à l'employeur ou au médecin du travail d'effectuer cette transmission, il semble que cette responsabilité incombe à l'employeur.

Enfin, le rôle de l'employeur est fondamental à la suite d'un avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail. En effet, que l'inaptitude soit prononcée à la suite d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'une maladie ou d'un accident non professionnel, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient, le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. L'avis du comité social et économique est nécessaire et doit être préalable à toute proposition, sauf en cas de dispense de reclassement²³⁴. L'employeur proposant un autre emploi au salarié doit nécessairement prendre en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il a formulé sur les capacités restantes du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Il doit également tenir compte de la formulation du médecin du travail relative à la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté. Ainsi, l'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, et lorsque cela s'avère nécessaire par la mise en œuvre de différentes mesures (mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes ou aménagement du temps de travail)²³⁵.

L'employeur dispose d'un mois pour remplir son obligation de reclassement à compter de la date définitive de déclaration de l'inaptitude de son salarié par le médecin du travail. Lorsque le salarié n'est ni reclassé ni licencié à l'issue de ce délai, l'employeur doit reprendre le versement des salaires du salarié, salaire étant perçu comme un salaire sanction. En cas de litige, c'est à l'employeur de prouver qu'il a satisfait à son obligation de reclassement. Dès lors, il est conseillé à l'employeur d'associer systématiquement le médecin du travail à sa démarche de reclassement. En effet, les réponses du médecin du travail après l'avis d'inaptitude peuvent concourir à la justification de l'impossibilité de reclassement²³⁶. Ces échanges s'avèrent cruciaux en matière de risques psychosociaux.

²³³ C.trav., art.L.4624-9.

²³⁴ Cass., soc., 8 juin 2022, n°20-22.500.

²³⁵ C.trav., art.L.1226-2, art.L.1226-10.

²³⁶ Cass., soc., 15 décembre 2015, n°14-11.858.

L'employeur n'est, néanmoins, pas le seul acteur interne à l'entreprise accompagnant les salariés victimes de stress induit par le travail. En effet, le comité social et économique intervient et détient des missions qui lui sont propres.

B) Le rôle du comité social et économique dans l'accompagnement du salarié victime de stress induit par le travail

Le comité social et économique intervient lorsqu'il existe un danger grave et imminent. En effet, le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur²³⁷. Dès lors, lorsque ce représentant du personnel est informé d'une situation de stress induit par le travail par l'un des salariés qui en est victime, il peut agir, concomitamment ou non à l'utilisation du droit d'alerte et de retrait par ce même salarié. Lorsque le représentant du personnel alerte l'employeur de l'existence d'une cause de danger grave et imminent, il est tenu de consigner son avis par écrit²³⁸. Cette alerte du comité social et économique oblige l'employeur à procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du personnel qui lui a signalé le danger ainsi qu'à prendre les dispositions nécessaires pour y remédier²³⁹.

En cas de divergence, entre l'employeur et le représentant du personnel au CSE, sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le comité social et économique doit être réuni d'urgence dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures²⁴⁰.

La Cour de cassation est venue réaffirmer, dans un arrêt rendu en date du 10 octobre 2018, que le droit de retrait constitue une garantie fondamentale pour chaque salarié. En cas de risques psychosociaux, consistant notamment en des situations de stress réitérées dans l'entreprise, l'exercice du droit de retrait de certains salariés est notamment justifié et renforcé par l'exercice concomitant par un membre du CHSCT, désormais CSE, de son droit d'alerte²⁴¹.

En outre, les membres de la délégation du personnel au comité social et économique disposent, également, d'un droit d'alerte de leur propre chef. Dès lors, si un membre de la délégation du personnel au CSE constate qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par

²³⁷ C.trav., art.L.4131-2.

²³⁸ C.trav., art.L.4132-2.

²³⁹ *Id.*

²⁴⁰ C.trav., art.L.4132-3.

²⁴¹ Cass., soc., 10 octobre 2018, n°17-19.541 à n°17-19.549.

la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il est tenu de saisir immédiatement l'employeur. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du CSE et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation²⁴². Les situations de stress professionnel génèrent l'alerte des membres de la délégation du personnel au CSE par ce biais. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique, si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor²⁴³.

Le comité social et économique peut également faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté, en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ou, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, afin de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle²⁴⁴. Le recours à l'expertise intervient largement en matière de risques psychosociaux. Lorsque le médecin du travail alerte le comité social et économique sur un risque grave encouru par les salariés d'une entreprise en situation de souffrance au travail en apportant la preuve d'une augmentation des arrêts de travail pour maladie dans l'entreprise, le recours à l'expertise s'avère justifié²⁴⁵. Il en est de même lorsque les salariés font état de stress au travail entraînant des répercussions sur leurs vies personnelles et professionnelles²⁴⁶ ainsi que lorsque le comité social et économique fait état de la souffrance et du stress au travail des salariés dus notamment à d'importantes réorganisations²⁴⁷. Les frais d'expertise pour risque grave seront totalement pris en charge par l'employeur. En revanche, les frais d'expertise en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de travail sont cofinancés par l'employeur et le CSE.

²⁴² C.trav., art.L.2312-59.

²⁴³ *Id.*

²⁴⁴ C.trav., art.L.2315-94.

²⁴⁵ Cass., soc., 17 février 2016, n°14-22.097.

²⁴⁶ Cass., soc., 19 décembre 2018, n°17-19.889.

²⁴⁷ Cass., soc., 5 février 2020, n°18-23.573.

Enfin, le comité social et économique dispose également d'un droit d'enquête en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles ou à caractère professionnel et après un accident du travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel²⁴⁸. Cela peut être mobilisé en matière de stress induit par le travail. Le CSE procède, enfin, à intervalles réguliers à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail²⁴⁹.

La réaction de ces acteurs face au stress lié au travail est fondamentale lorsque la prévention ne permet pas d'éviter la survenue d'un tel risque psychosocial. En revanche, les différents moyens d'action détenus par ceux-ci ne sont pas toujours mis en œuvre. Dès lors, les politiques de prévention et les démarches de réaction présentent des limites engendrant une nécessaire réparation du salarié victime de stress lié au travail.

Chapitre 2.

La réparation du stress induit par le travail

La définition du stress lié au travail posée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail²⁵⁰ semble inviter les différents acteurs oscillant à l'intérieur et autour de l'entreprise à la prévention plus qu'à la réparation. Néanmoins, lorsque les mesures de prévention et d'action ne suffisent pas, la réparation du stress induit par le travail s'avère nécessaire. Dès lors, et bien qu'elle soit difficile, une possible reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut intervenir et entraîner la faute inexcusable de l'employeur (Section 1). L'employeur peut également voir sa responsabilité mise en jeu pour manquement à son obligation de sécurité (Section 2).

Section 1. La possible reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant la faute inexcusable de l'employeur

Lorsque la prévention du stress induit par le travail échoue et que la santé du salarié est altérée, celui-ci peut obtenir la reconnaissance de sa pathologie au titre d'un accident du travail ou encore d'une maladie professionnelle (I), de sorte que la faute inexcusable de l'employeur puisse être caractérisée (II).

²⁴⁸ C.trav., art.L.2312-5, art.L.2315-11.

²⁴⁹ C.trav., art.L.2312-13.

²⁵⁰ CHOUANIERE (D.), LANGEVIN (V.), GUIBERT (A.), and al., *Stress au travail, op. cit.*, p.4.

I- La possible reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle

Bien que les situations dans lesquelles les risques psychosociaux, notamment le stress induit par le travail, sont reconnus au titre de la législation professionnelle se font rares, tant un accident du travail (A), qu'une maladie professionnelle (B) peuvent être établis.

A- La reconnaissance du stress induit par le travail en accident du travail

Le Code de la sécurité sociale prévoit que « *est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise* »²⁵¹. La jurisprudence a précisé la notion même d'accident du travail et a posé une présomption d'imputabilité en la matière. Pour la Cour de cassation, constitue ainsi un accident du travail « *un évènement ou une série d'évènements survenus à dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci* »²⁵². Cette présomption d'imputabilité intervient sauf à ce qu'il ne soit établi que l'accident est dû à une cause totalement étrangère au travail ou qu'il s'est produit dans des circonstances de temps et de lieu étrangères à l'activité de la victime.

Pour qu'une affection soit reconnue au titre d'un accident du travail, divers éléments constitutifs de celui-ci sont déterminants, notamment l'existence d'un fait accidentel soudain intervenant lors de l'exécution du travail, à savoir au temps et au lieu de travail. La soudaineté du fait accidentel permet de distinguer l'accident du travail de la maladie professionnelle. En effet, la soudaineté de la lésion permet de donner date certaine au fait accidentel. La lésion peut apparaître immédiatement mais également plusieurs jours voire années après la survenue dudit fait. L'accident du travail peut être caractérisé par des lésions physiques, corporelles, mais il peut également s'agir de lésions psychologiques²⁵³. La Cour de cassation a ainsi admis la prise en charge de lésions psychologiques pour des salariés victimes de stress induit par le travail au titre des accidents du travail. A ce titre, elle a reconnu comme accident du travail le stress généré par un entretien d'évaluation²⁵⁴. Le temps et le lieu de travail permettent également de caractériser l'accident du travail notamment en ce qu'ils soulignent que le salarié se trouve sous

²⁵¹ CSS., art.L.411-1.

²⁵² Cass., soc., 2 avril 2003, n°00-21.768.

²⁵³ LEFRANCOIS (F.), LE PETITCORPS (K.), ROURE (A.), « Qu'est-ce qu'un accident du travail ? », *Droit du travail quotidien*, mai 2022, p.6.

²⁵⁴ Cass., soc., 1^{er} juillet 2003, n°02-30.576.

la subordination de l'employeur. En outre, tout accident survenant au temps et lieu de travail est présumé imputable au travail. Cette présomption est, néanmoins, une présomption simple, dès lors l'employeur ou la caisse primaire d'assurance maladie peuvent apporter la preuve contraire.

Le suicide peut être l'une des conséquences radicales de l'effet du stress induit par le travail. Lorsque celui-ci intervient au temps et au lieu de travail, la présomption d'imputabilité s'applique. A ce titre, constitue un accident de travail le suicide par pendaison d'un salarié sur son lieu de travail alors qu'il avait reçu plusieurs avertissements et une convocation en vue d'un licenciement ou d'une rétrogradation par son employeur²⁵⁵ ou le suicide par absorption massive de cyanure immédiatement après les remontrances de l'employeur²⁵⁶. Par ailleurs, le suicide intervenant hors du temps et du lieu de travail peut également relever de la qualification d'accident du travail lorsqu'il survient par le fait même du travail. Le lien direct et déterminant avec le travail devra nécessairement être prouvé, par la victime (en cas de tentative de suicide), ou par ses ayants droit, le cas échéant.

Enfin, la procédure de reconnaissance des accidents du travail débute par l'action du salarié qui en est victime. En effet, celui-ci a l'obligation de déclarer, par tout moyen, son accident et au plus tard dans les vingt-quatre heures, sauf en cas de force majeure, à son employeur. L'employeur, ayant connaissance de l'accident, est tenu de le déclarer à la caisse primaire d'assurance maladie dans les quarante-huit heures. Celui-ci pourra émettre des réserves si tel est son souhait, dans un tel cas la caisse déclenchera une enquête avec questionnaire. La caisse rend ensuite sa décision quant à la caractérisation de l'accident de travail. Cette décision peut être contestée par les parties.

S'il est vrai que le stress induit par le travail peut être reconnu comme un accident du travail, il n'en demeure pas moins qu'une maladie professionnelle pourra également être caractérisée.

B- La reconnaissance du stress induit par le travail en maladie professionnelle

Les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle et ce dans certaines conditions²⁵⁷. En effet, peut être reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans les tableaux de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le

²⁵⁵ CA Riom, 22 février 2000, n°99/01655.

²⁵⁶ Cass., soc., 20 avril 1988, n°85-15.690.

²⁵⁷ CSS., art.L.461-1.

travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans des conditions spécifiques et au moins égal à un pourcentage déterminé²⁵⁸. Les pathologies psychiques sont reconnues par la caisse primaire d'assurance maladie après réception d'un avis motivé du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), celui-ci peut notamment examiner l'anxiété généralisée, la dépression sévère et le syndrome post-traumatique.

De nombreuses maladies sont désignées dans les tableaux de maladies professionnelles. Dès lors, toute maladie désignée dans l'un de ces tableaux et contractée dans les conditions mentionnées audit tableau est présumée d'origine professionnelle. Aucun lien de causalité entre la maladie et le travail habituel du salarié n'est à prouver. Les tableaux prévoient une liste, indicative ou exhaustive, des travaux susceptibles de provoquer la maladie en question, la désignation de la maladie ainsi que le délai de prise en charge. Le stress induit par le travail ne figure, quant à lui, pas dans l'un des tableaux de maladies professionnelles. Il semble complexe d'établir des tableaux pour les risques psychosociaux et pathologies psychiques. En effet, de tels tableaux devraient prévoir et identifier des comportements entraînant des risques psychosociaux mais également que la pathologie subie en soit une conséquence inéluctable. Les risques psychosociaux sont tels que chaque individu a une réaction différente face aux situations stressantes pouvant intervenir en entreprise. Ainsi, il s'avère nécessaire de respecter la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles non désignée dans les tableaux.

Le système de reconnaissance complémentaire de maladie professionnelle intervient largement en matière de risques psychosociaux, notamment pour le stress induit par le travail. Pour que la maladie puisse être déclarée d'origine professionnelle, le salarié devra établir que la maladie est essentiellement et directement causée par son travail habituel. Lorsque la maladie n'entraîne pas le décès de la victime, une incapacité permanente au moins égale à vingt-cinq pour cent devra intervenir. Ce taux s'avère difficile à obtenir. Dès lors, le salarié devra prouver que le stress dont il est victime ne résulte que de son activité professionnelle, son environnement personnel ne doit y avoir concouru.

Sur le fondement de l'article L.461-1 du Code de la sécurité sociale, la Cour de cassation a reconnu en maladie professionnelle le suicide par pendaison résultant d'une situation de stress professionnel prolongé et de différentes tentatives de suicide. La victime étant décédée, les juges n'ont pas tenu compte du taux d'incapacité permanente en l'espèce. Les experts avaient

²⁵⁸ CSS., art.L.461-1.

retenu la preuve du lien essentiel et direct entre la maladie et l'activité professionnelle du salarié en question²⁵⁹.

En 2020, le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles a prononcé 1 441 avis favorables en matière de maladies psychiques, cela représente environ 37%²⁶⁰ de plus qu'en 2019. Il semble que cela résulte d'une augmentation notable des dépressions (+41%)²⁶¹ et des états de stress post-traumatique (+39%)²⁶².

Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle est reconnu dans une situation de stress induit par le travail, la faute inexcusable de l'employeur pourra être engagée par le salarié qui en est victime.

II- L'engagement de la faute inexcusable de l'employeur

L'engagement de la faute inexcusable de l'employeur ne peut intervenir que lorsque certaines conditions sont remplies (A). Cet engagement est tel qu'il génère de nombreuses conséquences, tant pour le salarié que pour l'employeur (B).

A- La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur

Le droit de la sécurité sociale prévoit que lorsqu'un risque professionnel se matérialise, une prise en charge au titre de la législation professionnelle peut intervenir lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle est reconnu. Le salarié victime de stress induit par le travail peut, dès lors, prétendre à une indemnisation des préjudices subis. A ce titre, lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire dans certaines conditions légalement prévues²⁶³. A défaut d'accord amiable entre la caisse, l'employeur et la victime, l'indemnisation complémentaire due en cas de faute inexcusable de l'employeur suppose la saisine du pôle social du Tribunal judiciaire²⁶⁴.

Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle est reconnu et s'avère opposable à l'employeur, la victime ou ses ayants droit doivent nécessairement agir dans un délai de deux ans pour que la faute inexcusable de l'employeur soit engagée. Toutefois, cette prescription de

²⁵⁹ Cass., 2^{ème} civ., 18 novembre 2010, n°09-16.540.

²⁶⁰ Assurance Maladie, *Rapport annuel 2020 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels*, décembre 2021, p.137.

²⁶¹ *Id.*

²⁶² *Id.*

²⁶³ CSS., art.L.452-1.

²⁶⁴ CSS., art.L.452-4.

deux ans peut être interrompue par l'exercice d'une action pénale engagée pour les mêmes faits ou de l'action en reconnaissance du caractère professionnel de l'accident²⁶⁵.

La faute inexcusable a été définie par la jurisprudence. En effet, les arrêts Amiante du 28 février 2002 précisent qu'il s'agit « *d'un manquement par l'employeur à son obligation de sécurité de résultat envers son salarié dès lors qu'il avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* »²⁶⁶. La Cour de cassation est revenue sur cette définition dans un arrêt du 8 octobre 2020, en précisant que : « *le manquement à l'obligation légale de sécurité et de protection de la santé à laquelle l'employeur est tenu envers le travailleur a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était soumis le travailleur et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* »²⁶⁷. L'obligation de sécurité de résultat est ici abandonnée pour une formulation plus générale. Ainsi, pour que la faute inexcusable de l'employeur soit engagée, deux conditions cumulatives doivent intervenir : l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger encouru par le travailleur et il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

La conscience du danger caractérisant la faute inexcusable de l'employeur s'apprécie, selon la jurisprudence, *in abstracto*. Elle est telle qu'il s'agit d'une exigence prévisionnelle et raisonnable des risques pouvant intervenir en entreprise et suppose de prendre les mesures nécessaires à préserver les travailleurs des dangers observés. La conscience du danger par l'employeur ne vise pas une connaissance effective de la situation intervenant en entreprise²⁶⁸. La conception de la conscience du danger retenue par la Cour de cassation est extensive. En effet, dans un arrêt du 22 février 2007, la Haute Cour a reconnu pour la première fois l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur consécutivement au suicide d'un salarié à son domicile. La Cour de cassation a considéré que l'employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié en raison de l'équilibre psychologique compromis de celui-ci à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de l'employeur²⁶⁹. Par ailleurs, la Cour de cassation a également condamné un employeur pour faute inexcusable en raison d'une politique de surcharge de travail, de pressions et d'objectifs inatteignables ayant

²⁶⁵ CSS., art.L.431-2.

²⁶⁶ Cass., soc., 28 février 2002, n°00-11.793.

²⁶⁷ Cass., soc., 8 octobre 2020, n°18-25.021.

²⁶⁸ Cass., soc., 23 novembre 2000, n°99-12.034.

²⁶⁹ Cass., 2^{ème} civ., 22 février 2007, n°05-13.771.

provoqué un infarctus pour l'un des salariés de l'entreprise²⁷⁰. L'employeur, en vertu de son obligation de sécurité et de prévention des risques, est ainsi tenu de prendre les mesures propres à assurer la sécurité des salariés. En l'espèce, l'employeur n'avait pas évalué les conséquences potentielles de l'organisation de travail mise en place et n'a rien fait pour alléger la charge de travail des salariés malgré leur demande²⁷¹.

Enfin, la faute inexcusable de l'employeur peut également être présumée lorsque celui-ci avait été alerté d'un danger. En effet, le Code du travail prévoit que le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue par le Code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé²⁷². Cette présomption, invoquée par le salarié, le dispense ainsi de rapporter la preuve de la faute inexcusable de l'employeur.

La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur entraîne diverses conséquences, tant pour le salarié que pour l'employeur.

B- Les conséquences de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur

La faute inexcusable de l'employeur ne pourra être engagée que lorsque les diverses conditions précitées sont remplies.

A ce titre, il est indispensable que le caractère professionnel de la maladie ou de l'accident soit reconnu. Diverses conséquences découlent, dans un premier temps, de cette reconnaissance. En effet, le salarié victime d'un accident ou d'une maladie qui se voit octroyer le caractère professionnel va obtenir des indemnités journalières de la sécurité sociale plus importantes qu'en cas d'accident ou de maladie non professionnel. Celles-ci sont destinées à compenser la perte de salaire du salarié qui en est victime. Pour ce faire, l'employeur est tenu de remplir le formulaire n° S6202 « *Attestation de salaire – accident du travail ou maladie professionnelle* ». Le montant des indemnités journalières varie dans le temps. En effet, pendant les vingt-huit premiers jours suivant l'arrêt de travail, l'indemnité journalière perçue est égale à 60% du salaire journalier de base, ensuite, l'indemnité journalière est majorée et portée à 80% de ce salaire, avant de pouvoir être revalorisée, au-delà de trois mois d'arrêt de travail, en cas

²⁷⁰ Cass., 2^{ème} civ., 8 novembre 2012, n°11-23.855.

²⁷¹ LEROUGE (L.), « Accident du travail, faute inexcusable, stress », *Revue de droit sanitaire et social*, n°1, 28 févr. 2013, p.163.

²⁷² C.trav., art.L.4131-4.

d'augmentation générale des salaires²⁷³. Les frais médicaux sont également pris en charge en totalité. Enfin, le salarié se verra attribuer un capital ou une rente en raison de son accident du travail ou de sa maladie professionnelle en fonction du taux d'incapacité fixé par le médecin conseil de la sécurité sociale. La reconnaissance du caractère professionnel de la maladie ou de l'accident génère également des conséquences pour l'employeur. En effet, celui-ci voit son taux de cotisations augmenter. Les modalités d'application du taux diffèrent selon la taille de l'entreprise. Cette reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie du salarié entraîne, également, l'engagement de la faute inexcusable de l'employeur qui génère certaines conséquences notables.

Lorsqu'une maladie ou un accident résulte de la faute inexcusable de l'employeur, la victime ou ses ayants droit reçoivent, dans un second temps et outre l'indemnisation complémentaire, une majoration des indemnités qui leur sont dues²⁷⁴. Ainsi, lorsqu'une indemnité en capital a été attribuée à la victime, le montant de la majoration ne peut dépasser le montant de ladite indemnité. Lorsqu'il s'agit, a *contrario*, d'une rente, le montant de la majoration est fixé de telle sorte que la rente majorée allouée à la victime ne puisse excéder, soit la fraction du salaire annuel correspondant à la réduction de capacité, soit le montant de ce salaire dans le cas d'une incapacité totale²⁷⁵. La faute inexcusable de l'employeur entraîne également la possibilité pour le salarié de demander des dommages et intérêts pour les préjudices non indemnisés, ou non suffisamment indemnisés par la rente accident du travail ou maladie professionnelle. A ce titre, et indépendamment de la majoration de rente qu'elle reçoit, la victime a le droit de demander à l'employeur devant la juridiction de sécurité sociale la réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales, de ses préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que celle du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle²⁷⁶. Par ailleurs, si la victime est atteinte d'un taux d'incapacité permanente de 100 %, il lui est alloué, une indemnité forfaitaire égale au montant du salaire minimum légal en vigueur à la date de consolidation fixée par le médecin conseil de la sécurité sociale²⁷⁷. Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle décède, les ayants droit de celui-ci ainsi que les ascendants et descendants qui n'ont pas droit à une rente, peuvent

²⁷³ Assurance maladie, Accident du travail : prise en charge et indemnités journalières, 24 juin 2022, consulté le 16 août 2022, Assurance maladie, Maladie professionnelle : prise en charge et indemnités journalières, 24 juin 2022, consulté le 16 août 2022.

²⁷⁴ CSS., art.L.452-2.

²⁷⁵ *Id.*

²⁷⁶ CSS., art.L.452-3.

²⁷⁷ *Id.*

demander à l'employeur réparation du préjudice moral devant la juridiction de sécurité sociale²⁷⁸. Dans de telles situations, il appartient à la caisse primaire d'assurance maladie de récupérer le montant de la réparation des préjudices précités auprès de l'employeur et de les verser directement auprès des bénéficiaires. La réparation des préjudices complémentaires a longtemps fait débat en doctrine et en jurisprudence. La Cour de cassation est venue préciser, en 2012²⁷⁹, que la victime est en mesure de demander la réparation de nouveaux chefs de préjudice²⁸⁰ et ce sous réserve qu'ils ne soient pas envisagés par le Livre IV du Code de la sécurité sociale²⁸¹.

Le stress induit par le travail est susceptible d'entraîner la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et ce même si cela s'avère complexe. La faute inexcusable de l'employeur pourra ainsi être reconnue et permettre au salarié de voir ses préjudices indemnisés. La faute inexcusable de l'employeur découle d'un manquement de celui-ci à son obligation de sécurité. Cette obligation a connu de nombreuses évolutions ces dernières années et le manquement à celle-ci est notable puisqu'il entraîne différentes sanctions pour l'employeur.

Section 2. La mise en jeu de la responsabilité de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité

Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité a longtemps fait débat. L'obligation de sécurité de l'employeur, ayant connu de nombreuses évolutions ces dernières années, est désormais largement entendue notamment car elle est perçue comme une obligation de prévention des risques professionnels (I). Dès lors, différentes sont les responsabilités de l'employeur pouvant être engagées en cas de manquement à son obligation de sécurité ou de prévention (II).

I- Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité

Basculant d'une obligation de sécurité de résultat à une obligation de sécurité de moyens renforcée (A), le manquement de l'employeur à cette obligation a évolué au fil des années

²⁷⁸ *Id.*

²⁷⁹ Cass., 2^{ème} civ., 4 avril 2012, n°11-14.311.

²⁸⁰ HOCQUET-BERG (S.), « Le nouveau régime d'indemnisation des victimes d'un accident du travail en cas de faute inexcusable de l'employeur », *Dr. soc.*, 2012, p.839.

²⁸¹ ASQUINAZI-BAILLEUX (D.), VACHET (G.), « L'identification des débiteurs et des préjudices réparables en cas de faute inexcusable de l'employeur », *JCP. S.* 2012, 1267, D. 2012, p.1098, note PORCHY-SIMON (S.).

notamment en raison des changements apportés par la jurisprudence de la Cour de cassation (B).

A- D'une obligation de sécurité de résultat à une obligation de sécurité de moyens renforcée

Née de la transposition de la directive-cadre 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 travail²⁸² par la loi du 31 décembre 1991 modifiant le Code du travail et le Code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité au travail²⁸³, l'obligation de sécurité et de prévention de l'employeur a connu de nombreuses modifications, notamment en raison d'évolutions jurisprudentielles. La directive-cadre précitée souligne que « *l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail* ». Cette obligation semblait, à l'origine, avoir une portée générale. Par ailleurs, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002²⁸⁴ a introduit dans le Code du travail la notion de « *santé physique et mentale* », dès lors l'obligation de sécurité était telle que l'employeur devait assurer la sécurité et la santé des travailleurs que ce soit pour les risques physiques ou mentaux. Ainsi, le Code du travail prévoit que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité, prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs notamment par des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation ainsi que par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés²⁸⁵ et ce dans le respect des principes généraux édictés par le Code du travail²⁸⁶.

Erigée en obligation de sécurité de résultat en 2002 par la chambre sociale de la Cour de cassation, le manquement de l'employeur à cette obligation a largement été systématisé ensuite. En effet, dans divers arrêts dits Amiante du 28 février 2002²⁸⁷, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue définir la faute inexcusable en posant le principe d'une obligation de sécurité de résultat de l'employeur. Elle affirme « *qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat. Le*

²⁸² Directive n°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, *J.O.U.E.* 29 juin 1989, p. 0001.

²⁸³ Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, *J.O.* 7 janvier 1992, texte n°5.

²⁸⁴ Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *J.O.* 18 janvier 2002, texte n°1.

²⁸⁵ C.trav., art.L.4121-1.

²⁸⁶ C.trav., art.L.4121-2.

²⁸⁷ Cass., soc., 28 février 2002, n°00-11.793.

manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ». Cette obligation de sécurité de résultat, issue du droit de la sécurité sociale, a ensuite migrée vers le droit du travail. Dès lors, nombreux ont été les débats quant à son origine tantôt contractuelle, tantôt légale. Cette obligation, initialement invoquée dans le cadre de contentieux relatifs à la faute inexcusable, a progressivement été invoquée afin de mettre en jeu la responsabilité de l'employeur dans des contentieux purement lié au droit du travail, notamment en lien avec la rupture du contrat de travail.

Longtemps synonyme de protection des salariés, l'obligation de sécurité de l'employeur va être atténuée dans un arrêt dit Air France de 2015²⁸⁸. Perçu comme le déclin de la protection des salariés pour certains et comme un rééquilibrage pour d'autres, cet arrêt vient tempérer la rigueur de l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur. Il semble que la chambre sociale de la Cour de cassation revient, partiellement, sur la jurisprudence patiemment construite depuis 2002 en affirmant que : *« ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail »*. Dès lors, cet arrêt marque la fin de la responsabilité systématique de l'employeur. En effet, l'employeur peut, depuis cet arrêt s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir tout mis en œuvre pour protéger la santé de ses salariés et éviter les risques.

Il est ainsi nécessaire, pour l'employeur, de mettre en œuvre tous les moyens de prévention des risques professionnels pouvant intervenir dans son entreprise afin d'éviter que soit mise en jeu sa responsabilité pour manquement à son obligation de sécurité et plus généralement de prévention des risques.

B- Le manquement de l'employeur à son obligation dite de prévention des risques professionnels

Au titre de son obligation de sécurité, l'employeur est tenu de mettre en place des actions de prévention des risques professionnels portant notamment sur les risques psychosociaux dont le stress induit par le travail²⁸⁹. La mise en place d'une démarche de prévention vise à améliorer les conditions de travail des salariés ainsi que la performance de l'entreprise en matière de santé

²⁸⁸ Cass., soc., 25 novembre 2015, n°12-24.444.

²⁸⁹ C.trav., art.L.4121-1.

et de sécurité au travail. L'employeur se doit d'informer et de former les salariés de l'entreprise²⁹⁰ afin de prévenir et d'éviter le stress professionnel pouvant intervenir dans l'entreprise, cela vaut pour tous les salariés de l'entreprise notamment les nouveaux embauchés, les salariés qui changent de poste de travail ou encore ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail et une visite médicale avec le médecin du travail. Par ailleurs, l'employeur doit mettre en place une organisation et des moyens adaptés²⁹¹ de sorte que les salariés puissent notamment avoir des horaires de travail permettant de diminuer la survenue de certains risques d'accidents sur des postes de travail ou des conditions de travail permettant de limiter les risques ou de les faire disparaître.

Pour ce faire, l'employeur est tenu de mettre en œuvre les principes généraux de prévention prévus par le Code du travail²⁹². A ce titre, l'évaluation des risques et la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels interviennent²⁹³. La loi du 2 août 2021 a entraîné une évolution notable de l'obligation de sécurité de l'employeur²⁹⁴. En effet, il est désormais prévu que le document unique d'évaluation des risques professionnels et ses versions antérieures doivent être tenus, pendant une durée de quarante ans à compter de leur élaboration, à la disposition des travailleurs et des anciens travailleurs pour les versions en vigueur durant leur période d'activité dans l'entreprise²⁹⁵. Cette communication peut être limitée aux seuls éléments afférents à l'activité du demandeur²⁹⁶. L'enjeu de traçabilité individuelle du document unique d'évaluation des risques professionnels est accentué et ce au même titre que l'enjeu de réparation notamment par la mise en jeu de la responsabilité de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité.

Nombreuses sont les situations dans lesquelles le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité a été retenu. En matière de stress induit par le travail, la Cour de cassation est venue préciser que le stress permanent et prolongé d'un salarié à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à son épuisement professionnel et entraînant une dégradation de son état de santé est susceptible de caractériser un manquement de l'employeur à son

²⁹⁰ *Id.*

²⁹¹ *Id.*

²⁹² C.trav., art.L.4121-2.

²⁹³ *Id.*

²⁹⁴ FANTONI-QUINTON (S.), « Le document unique d'évaluation des risques professionnels et de prévention après la loi du 2 août 2021 : enjeux de traçabilité et de prévention ou de réparation ? », *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, 5 juil. 2022, p.3.

²⁹⁵ C.trav., art.R.4121-4.

²⁹⁶ *Id.*

obligation de sécurité²⁹⁷. Dans une telle situation, la Cour de cassation a également précisé que l'employeur ne peut invoquer l'absence prolongée du salarié victime de stress induit par son travail pour justifier son licenciement²⁹⁸.

Par ailleurs, la Haute Cour a également précisé, dans un arrêt rendu en date du 5 juillet 2017²⁹⁹, que l'employeur manque à son obligation de sécurité lorsqu'un salarié est victime d'un malaise du fait d'un stress d'origine professionnel, résultant notamment d'une surcharge de travail entraînée par la nouvelle mission lui incombant. La Cour de cassation estime, en l'espèce, qu'il ne suffisait pas à l'employeur d'inscrire une clause dans le contrat de travail du salarié dans laquelle il était prévu qu'il devait saisir sa hiérarchie pour examiner la compatibilité de sa charge de travail avec son temps de travail pour remplir son obligation de sécurité. En effet, pour cela il aurait fallu que l'employeur prenne toutes les mesures de prévention et de sécurité visant à protéger la santé physique et mentale des salariés de l'entreprise.

Enfin, la Cour de cassation a également affirmé que lorsque l'employeur ne justifie pas avoir pris les dispositions nécessaires de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié restaient raisonnables et assuraient une bonne répartition dans le temps du travail et donc avoir assuré la protection de la sécurité et de la santé du salarié, cela permet de caractériser le manquement de celui-ci à son obligation de sécurité³⁰⁰.

Bien que l'obligation de sécurité de l'employeur ait largement évolué ces dernières années, il n'en demeure pas moins que le manquement de l'employeur à cette obligation entraîne la mise en jeu de sa responsabilité.

II- Les sanctions de l'employeur en cas de manquement à son obligation de sécurité

S'il est vrai que tant la responsabilité civile que la responsabilité pénale de l'employeur peuvent être engagées (A), la rupture du contrat de travail peut également, dans certains cas, lui être imputée (B).

²⁹⁷ Cass., soc., 13 mars 2013, n°11-22.082.

²⁹⁸ *Id.*

²⁹⁹ Cass., soc., 5 juillet 2017, n°15-23.572.

³⁰⁰ Cass., soc., 2 mars 2022, n°20-16.683.

A- L'engagement de la responsabilité civile et pénale de l'employeur

L'employeur peut, dans un premier temps, voir sa responsabilité civile engagée devant le pôle social du Tribunal judiciaire pour manquement à son obligation de prévention des risques professionnels et ce notamment en cas de faute inexcusable. Ainsi, en cas d'accident du travail ou encore de maladie professionnelle, la responsabilité civile de l'employeur ne pourra être engagée que si sa faute inexcusable est prouvée par le salarié ou ses ayants droit.

La Cour de cassation a, de longue date, affirmé qu'il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur soit la cause déterminante de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, en effet il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité civile de l'employeur soit engagée et ce même si d'autres fautes ont concouru au dommage³⁰¹. La faute de l'employeur doit, ainsi, avoir un lien de causalité avec le dommage subi par le salarié pour que sa responsabilité civile soit engagée³⁰².

L'employeur qui démontre ne pas avoir commis de faute inexcusable en établissant qu'il ne pouvait pas avoir conscience du danger ou qu'il a pris toutes les mesures nécessaires à préserver la santé et la sécurité de ses salariés peut éviter une condamnation pour faute inexcusable. Il peut également démontrer que la faute lui étant reprochée n'a pas entraîné l'accident du travail ou la maladie professionnelle, ou invoquer la force majeure³⁰³.

L'employeur peut, dans un second temps, voir sa responsabilité pénale engagée pour manquement à son obligation de prévention des risques professionnels. En effet, en tant que personne physique, il lui appartient de veiller personnellement et continuellement à l'application des dispositions prévues par le Code du travail en matière de santé et sécurité au travail. La responsabilité pénale de l'employeur est distincte de celle de l'entreprise. En effet, la jurisprudence a affirmé que, dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, « *il appartient au chef d'entreprise de veiller personnellement à la stricte et constante application des dispositions édictées par le Code du travail en vue d'assurer l'hygiène et la sécurité des travailleurs* », à défaut une condamnation pour infraction pénale sera retenue³⁰⁴. Les infractions pénales sont différentes selon qu'il s'agisse d'une infraction prévue par le Code du travail ou par le Code pénal. En effet, le Code du travail prévoit que le fait pour l'employeur ou son

³⁰¹ Cass., ass., plén., 24 juin 2005, n°03-30.038.

³⁰² Cass., 2^{ème} civ., 16 février 2012, n°11-12.143.

³⁰³ ABOUT (C.), AYACHE (A.), « La responsabilité civile de l'employeur peut-elle être engagée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ? », *Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien*, avril 2022, p.33.

³⁰⁴ Cass., crim., 23 janvier 1975, n°73-92.615.

déléataire de méconnaître par sa faute personnelle la réglementation relative à la santé et sécurité est puni d'une amende de 10 000 euros³⁰⁵. La récidive étant punie d'un an d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende³⁰⁶. Par ailleurs, cette amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés dans l'entreprise et ce indépendamment du nombre d'infractions relevées dans le procès-verbal³⁰⁷. Le Code pénal prévoit, quant à lui, que la responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée en cas d'infractions d'atteintes involontaires à la vie ou à l'intégrité physique d'autrui ou encore en cas de mise en danger de la vie d'autrui³⁰⁸. Ces infractions peuvent intervenir en matière de stress au travail. L'entreprise peut également voir sa responsabilité pénale engagée en tant que personne morale.

L'employeur, outre la mise en jeu de sa responsabilité, peut également se voir imputer la rupture du contrat de travail.

B- L'imputabilité à l'employeur de la rupture du contrat de travail

Divers modes de rupture du contrat de travail existent, néanmoins certains participent d'une volonté de distinguer l'initiative de l'imputabilité et de la responsabilité de la rupture. En effet, bien que le salarié puisse prendre l'initiative de rompre son contrat de travail, l'objectif est, dans certains cas, d'imputer la responsabilité de ladite rupture à l'employeur.

A ce titre, la prise d'acte initiée par le salarié trouve son terrain de prédilection lorsque celui-ci reproche à son employeur l'inexécution de ses obligations contractuelles. La chambre sociale de la Cour de cassation est, ainsi, venue préciser que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur³⁰⁹, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués le justifient, soit d'une démission³¹⁰. La prise d'acte, qui n'est soumise à aucun formalisme, s'avère principalement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception par le salarié initiateur³¹¹. Elle constitue un mode particulier de rupture du contrat de travail n'appartenant qu'aux seuls salariés. Le salarié doit, à ce titre, saisir le conseil de prud'hommes. Le Code du travail prévoit, ainsi, que lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que

³⁰⁵ C.trav., art.L.4741-1.

³⁰⁶ *Id.*

³⁰⁷ *Id.*

³⁰⁸ C. pén., art.121-3 et art.223-1.

³⁰⁹ ARANDEL (C.), BARTHELEMY (J.), BENETEAU (J.), « Griefs non fondés : requalification de la prise d'acte en rupture aux torts de l'employeur », *Le Lamy social*, n°X, mars 2022, p.X-X.

³¹⁰ Cass., soc., 25 juin 2003, n°01-42.335.

³¹¹ Cass., soc., 16 mai 2012, n°10-15.238.

celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine³¹². La jurisprudence est venue poser certains principes en la matière, notamment en affirmant que tous les manquements de l'employeur ne sont pas susceptibles de justifier une prise d'acte par le salarié. En effet, la rupture du contrat de travail ne peut être imputable à l'employeur que lorsqu'il ne respecte pas les dispositions légales, la convention collective ou encore ses engagements contractuels dès lors que les faits invoqués par le salarié initiateur sont établis et suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail dont il est question³¹³. Ainsi, justifie une prise d'acte l'absence de fourniture de travail, même si ce manquement ne se déroule que sur une période de courte durée³¹⁴. Dès lors, en matière de risques psychosociaux, notamment de stress induit par le travail, il appartient aux juges du fond de rechercher si le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité empêche la poursuite du contrat de travail en cause. La requalification de la prise d'acte en rupture aux torts de l'employeur³¹⁵ ouvre droit, pour le salarié, soit à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse³¹⁶, soit, le cas échéant, à une indemnité pour licenciement nul³¹⁷. L'employeur sera, par ailleurs, condamné à verser au salarié l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement³¹⁸.

Le comportement de l'employeur peut, face à une situation de stress au travail, également donner lieu à une résiliation judiciaire. En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue préciser que l'inertie de l'employeur face à une situation de stress induit par le travail constitue un manquement de celui-ci à son obligation de sécurité, susceptible d'empêcher la poursuite du contrat de travail du salarié et de nature à justifier une résiliation judiciaire dudit contrat aux torts de l'employeur³¹⁹. En l'espèce, une salarié placée en arrêt de travail à la suite d'un malaise intervenu sur son lieu de travail affirmait subir un état de stress résultant de son activité professionnelle, notamment en raison de nouvelles responsabilités³²⁰. La Cour de cassation affirme, dans cet arrêt, qu'en ne prenant pas toutes les mesures de prévention et de

³¹² C.trav., art.L.1451-1.

³¹³ Cass., soc., 30 mars 2010, n°08-44.236 et Cass., soc., 26 mars 2014, n°12-23.634.

³¹⁴ Cass., soc., 9 juin 2015, n°13-26.834.

³¹⁵ LEFRANCOIS (F.), LE PETITCORPS (K.), ROURE (A.), « Quels manquements de l'employeur justifient une prise d'acte ? », *Droit du travail quotidien*, n°X, novembre 2021, p.43.

³¹⁶ C.trav., art.L.1235-3 et art.L.1235-3-2.

³¹⁷ C.trav., art.L.1235-3-1.

³¹⁸ C.trav., art.L.1234-9.

³¹⁹ Cass., soc., 5 juillet 2017, n°15-23.572.

³²⁰ X, « Passivité de l'employeur pour remédier à une situation de stress ayant conduit à un accident du travail : résiliation judiciaire possible », *Liaisons sociales Quotidien*, n°224, déc. 2017, p.X.

sécurité nécessaires alors qu'il « *était conscient des nouvelles responsabilités confiées à la salariée* », le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité était avéré de sorte que cela puisse justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail de la salariée. Dès lors, le salarié victime de stress induit par le travail peut demander la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur, si celle-ci est caractérisée, elle produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse³²¹.

La résiliation judiciaire ne peut intervenir que lorsque l'une des deux parties ne satisfait pas à ses engagements, tel est le cas lorsque l'employeur manque à son obligation de sécurité. La chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi jugé que constitue un manquement de l'employeur le fait de ne pas avoir pris les mesures visant à remédier à la situation de souffrances psychologiques d'un salarié, justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail³²². Dès lors, la résiliation judiciaire entraîne les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse³²³, ou le cas échéant, d'un licenciement nul. Le salarié va ainsi percevoir l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse³²⁴, l'indemnité compensatrice de préavis³²⁵ ainsi que l'indemnité de congés payés.

³²¹ LEFRANCOIS (F.), LE PETITCORPS (K.), ROURE (A.), Est-il possible de demander la résiliation judiciaire du contrat de travail ?, *Droit du travail au quotidien*, juil. 2022, p.52.

³²² Cass., soc., 8 juin 2017, n°16-10.458.

³²³ Cass., soc., 20 janvier 1998, n°95-43.350.

³²⁴ C.trav., art.L.1235-3.

³²⁵ Cass., soc., 28 avril 2011, n°09-40.708.

CONCLUSION GÉNÉRALE

La prévention du stress en milieu de travail, se développe de plus en plus et s'avère primordiale. Néanmoins, les politiques et moyens d'action mis en place présentent, dans certains cas, des limites considérables rendant nécessaire la réparation de celui-ci. Cette prévention doit ainsi, nécessairement, intervenir en coordination avec les politiques de bien-être au travail, de qualité de vie et des conditions de travail mais également avec les politiques de responsabilité sociale et environnementale des entreprises et ce pour une efficience maximale.

S'il est vrai que le stress induit par le travail s'avère être au cœur des préoccupations sociales actuelles, nombreux sont les changements organisationnels, découlant de la crise sanitaire liée à la Covid-19, entraînant une manifestation toujours plus accrue de celui-ci. En effet, les récentes évolutions du monde du travail donnent naissance à des organisations du travail hétérogènes et inégalitaires, pour les salariés, qui tendent à devenir pérennes. Il semble, à ce titre, que les évolutions du travail et l'aspiration des entreprises à de nouvelles organisations du travail engendreront, dans les prochaines années, des formes inédites de stress induit par le travail pour les salariés qui devront faire face à des services de prévention de santé au travail dont les effectifs seront variables.

Dans un premier temps, les clivages entre les entreprises, d'un même secteur ou non, ne cessent d'augmenter. En effet, alors que certaines entreprises refusent une quelconque transformation de leur organisation de travail en résistant à un usage massif du télétravail, d'autres adoptent une organisation libre proposant une importante autonomie aux salariés. La diversité des conditions de travail à laquelle s'avèrent confrontés les salariés de tous horizons ne fait, ainsi, qu'augmenter le stress pouvant être induit par leur travail. Ces fractures entre les diverses entreprises ne feront qu'augmenter, au fil du temps, face au développement de ces organisations de travail hybrides. En effet, le baromètre annuel sur le télétravail et les organisations hybrides³²⁶, publié en février 2022, souligne qu'il existe 38% de télétravailleurs à la fin de l'année 2021 alors même que lors du premier confinement et durant la période la plus forte de la crise sanitaire 41% de télétravailleurs avaient été comptabilisés. Une proportion importante de salariés s'avère être en télétravail 2,4 jours en moyenne par semaine. Or, bien que les seuls

³²⁶ Malakoff Humanis, *Baromètre annuel Télétravail et Organisations Hybrides 2022*, 24 févr. 2022, p.6.

avantages du télétravail soient souvent mis en lumière par les salariés, à savoir l'amélioration de leurs conditions de vie avec une meilleure conciliation vie personnelle et vie professionnelle ou encore de moindres dépenses, ce mécanisme génère également davantage de stress pour une grande partie des salariés. En effet, l'inégalité d'accès au travail à distance, l'isolement et le manque de soutien social entraînent des conséquences, parfois, tragiques pour les salariés. L'usage massif du travail à distance génère également des conséquences négatives sur les collectifs de travail. Dès lors, les entreprises utilisant ou souhaitant utiliser le télétravail à temps complet devront nécessairement pallier le stress professionnel subi par leurs salariés.

Dans un second temps, la pénurie de médecins du travail n'est pas sans conséquence sur le suivi de santé des salariés, notamment des salariés victimes de stress induit par le travail. Ceux-ci sont, en effet, de moins en moins nombreux, que ce soit dans les grandes villes ou ailleurs. En 2020, l'Insee précise qu'il existe, sur 226 859 médecins, seulement 6 810 médecins intervenant en santé publique et médecine du travail³²⁷. En 2020, 4 875 médecins du travail en activité sont comptabilisés en France³²⁸. Dès lors, et selon les régions, le suivi individuel de santé des salariés s'avère, également, inégalitaire. Concernant l'évolution des effectifs à l'horizon 2030, il semble qu'une diminution moyenne de 7% des effectifs est attendue en France³²⁹. Bien que divers moyens soient mis en place pour tenter de pallier cette pénurie, il semble que les salariés y seront largement confrontés dans les prochaines années. Nombreux sont les membres de l'équipe pluridisciplinaire concourant aux actions et missions du médecin du travail. En effet, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou encore l'infirmier en santé au travail ont un rôle à jouer dans le suivi individuel de l'état de santé des salariés. Ceux-ci interviennent également en collaboration avec le médecin du travail dans le suivi collectif des salariés. S'il peut toujours assurer certaines de ses missions lui-même, le médecin du travail peut désormais déléguer certaines visites et examens, sous sa responsabilité, au collaborateur médecin, à l'interne en médecine du travail et à l'infirmier en santé au travail, sous certaines conditions. Bien que cette délégation puisse être perçue comme un moyen de pallier la pénurie de médecins du travail, celle-ci s'avère limitée notamment car seul le médecin du travail peut émettre les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale. Également, l'orientation vers le médecin du travail est dans certains cas indispensable. Enfin, cette délégation ne peut intervenir que lorsque les missions déléguées sont adaptées à la formation et aux compétences des professionnels de santé auxquels elles sont

³²⁷ Insee Références, édition 2020, *Santé – handicap – dépendance, personnels et équipements de santé*, p.88-90.

³²⁸ Profil médecin, Chiffres clés : Médecin du travail, consulté le 16 août 2022.

³²⁹ *Id.*

confiées. Celle-ci s'avère, également, limitée au regard de l'instauration de nouvelles visites médicales confiées aux médecins du travail ou aux membres de l'équipe pluridisciplinaire par la loi du 2 août 2021. Par ailleurs, cette loi pour renforcer la prévention en santé au travail tend vers une approche de santé publique en recherchant une coordination entre la médecine du travail et la médecine de ville, dès lors il semble que le suivi individuel de l'état de santé des salariés sera préféré au suivi collectif de ceux-ci alors même que les risques psychosociaux dont le stress induit par le travail nécessitent, souvent, la mise en œuvre d'actions collectives.

L'inégale prise en compte de la santé et de la sécurité des salariés, largement soulignée depuis la crise sanitaire, est telle que le stress induit par le travail tend considérablement à augmenter. Ce sujet sera, semble-t-il, au cœur des préoccupations futures.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements.....	3
Table des abréviations.....	4
Sommaire.....	8
Introduction.....	10

Titre 1.

Le stress induit par le travail : de la nécessité d'une démarche suffisante de prévention à l'importance d'une coordination des acteurs et moyens.....25

Chapitre 1. La multiplicité réelle des conséquences nées d'un stress induit par le travail.....25

Section 1. Les diverses conséquences du stress induit par le travail sur le salarié.....25

I- Les conséquences du stress induit par le travail sur la santé du salarié.....26

A- Les pathologies physiques.....26

B- Les pathologies mentales.....27

II- Les conséquences du stress induit par le travail sur la profession du salarié.....28

A- La démotivation et le désengagement des salariés.....28

B- L'augmentation des accidents du travail et la consommation de substances psychoactives.....30

Section 2. Les diverses conséquences du stress induit par le travail sur l'entreprise.....31

I- Les conséquences du stress induit par le travail sur l'activité de l'entreprise.....31

A- L'absentéisme et les départs de l'entreprise.....32

B- Le présentéisme et l'augmentation des coûts pour l'entreprise.....33

II- Les actions mises en place par certaines entreprises des pays nordiques pour pallier le stress induit par le travail.....35

A- Les politiques en faveur de la santé et de la sécurité des travailleurs.....35

B-	Les droits des travailleurs dans l'organisation du travail.....	36
Chapitre 2.	La difficile coordination des acteurs et moyens œuvrant pour la prévention du stress induit par le travail.....	38
Section 1.	La nécessaire intervention des acteurs fondamentaux de la prévention du stress induit par le travail.....	38
I-	<u>Le rôle primordial des acteurs internes à l'entreprise.....</u>	<u>38</u>
A-	Le rôle de l'employeur en matière de prévention du stress induit par le travail.....	38
B-	Le rôle du comité social et économique en matière de prévention du stress induit par le travail.....	41
II-	<u>Le rôle pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail interentreprises.....</u>	<u>43</u>
A-	Le rôle du médecin du travail en matière de prévention du stress induit par le travail.....	44
B-	Le rôle des membres de l'équipe pluridisciplinaire en matière de prévention du stress induit par le travail.....	45
Section 2.	L'absence de coordination des acteurs et moyens œuvrant pour la prévention du stress induit par le travail.....	48
I-	<u>L'absence partielle de coordination entre l'équipe pluridisciplinaire en santé au travail et l'employeur nécessitant l'intervention d'autres acteurs.....</u>	<u>48</u>
A-	L'absence de coordination entre les moyens déployés par l'équipe pluridisciplinaire et l'employeur.....	48
B-	La nécessaire intervention d'autres acteurs majeurs.....	50
II-	<u>L'absence totale de coordination entre les politiques de prévention du stress induit par le travail et les politiques de bien-être au travail en entreprise.....</u>	<u>53</u>
A-	L'essor de la qualité de vie et des conditions de travail.....	53
B-	La nécessaire articulation des politiques de prévention du stress induit par le travail et des démarches de qualité de vie et des conditions de travail.....	55

Titre 2.

Le stress induit par le travail : de l'existence de divers moyens d'action à l'étendue de la réparation d'un risque psychosocial.....59

Chapitre 1. Les moyens d'action des acteurs principaux du stress induit par le travail.....59

Section 1. Le rôle pivot du salarié victime de stress induit par le travail.....59

I- Le droit d'alerte et de retrait du salarié victime de stress induit par le travail..... 59

A- Le droit d'alerte et de retrait du salarié.....60

B- Les conditions d'exercice du droit d'alerte et de retrait du salarié.....61

II- Les autres moyens d'action du salarié victime de stress induit par le travail.....63

A- La visite à la demande du salarié.....63

B- La saisine de l'inspection du travail et la mise en place d'une médiation.....65

Section 2. Le rôle des acteurs accompagnant le salarié victime de stress induit par le travail...66

I- Le rôle fondamental du médecin du travail du service de prévention et de santé au travail.....67

A- L'accompagnement du salarié victime de stress induit par le travail par le médecin du travail.....67

B- Les avis d'inaptitude rendus par le médecin du travail.....69

II- Le rôle des acteurs internes à l'entreprise.....71

A- Le rôle de l'employeur dans l'accompagnement du salarié victime de stress induit par le travail.....71

B- Le rôle du comité social et économique dans l'accompagnement du salarié victime de stress induit par le travail.....74

Chapitre 2.	La réparation du stress induit par le travail.....	76
Section 1.	La possible reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant la faute inexcusable de l'employeur.....	76
I-	<u>La possible reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.....</u>	77
A-	La reconnaissance du stress induit par le travail en accident du travail.....	77
B-	La reconnaissance du stress induit par le travail en maladie professionnelle.....	78
II-	<u>L'engagement de la faute inexcusable de l'employeur.....</u>	80
A-	La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.....	80
B-	Les conséquences de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur...	82
Section 2.	La mise en jeu de la responsabilité de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité.....	84
I-	<u>Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.....</u>	84
A-	D'une obligation de sécurité de résultat à une obligation de sécurité de moyens renforcée.....	85
B-	Le manquement de l'employeur à son obligation dite de prévention des risques professionnels.....	86
II-	<u>Les sanctions de l'employeur en cas de manquement à son obligation de sécurité.....</u>	88
A-	L'engagement de la responsabilité civile et pénale de l'employeur.....	89
B-	L'imputabilité à l'employeur de la rupture du contrat de travail.....	90
Conclusion		93

BIBLIOGRAPHIE

I. OUVRAGES

- *Ouvrages juridiques généraux*

AUZERO (G.), BAUGARD (D.), DOCKES (E.), *Droit du travail 2022 35^{ème} édition*, Dalloz, coll. « Précis », 2022, 1800 pages.

BADEL (M.), CHARBONNEAU (A.), LEROUGE (L.), *Droit de la santé et de la sécurité au travail*, Gualino, coll. « Droit expert », 2018, 156 pages.

Code du travail, 2022.

Code de la sécurité sociale, 2022.

PESKINE (E.), WOLMARK (C.), *Droit du travail*, Dalloz, coll. « HyperCours », 2022, 860 pages.

MINE (M.), GAURIAU (B.), *Droit du travail*, Sirey, coll. « Université », août 2020, 832 pages.

- *Ouvrages spéciaux*

ABONNEAU (D.), BOUVILLE (G.), CAMPOY (E.), and al., *L'état des entreprises*, Éditions La Découverte, coll. « Repères », 2011, 128 pages.

BARDELLI (P.), ALLOUCHE (J.), *La souffrance au travail : quelle responsabilité de l'entreprise ?*, Armand Colin, coll. « Recherches », 2012, 392 pages.

BERGHMANS (C.), *Stress au travail*, Dunod, 2010, 271 pages.

BRILLET (F.), SAUVIAT (I.), SOUFFLET (E.), *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail*, Dunod, 2017, 208 pages.

BUGADA (A.), RENAUX-PERSONNIC (V.), *Le stress au travail. Regards pluridisciplinaires*, Presses Universitaires d'Aix-Marseille, coll. « Droits, pouvoirs & sociétés », 2013, 164 pages.

BUSCATTO (M.), LORIOLO (M.), WELLER (J.-M.), *Au-delà du stress au travail*, Erès, coll. « Clinique du travail », 2008, 288 pages.

CHAPELLE (F.), *Risques psychosociaux et Qualité de Vie au Travail*, Dunod, coll. « Aide-mémoire », 2018, 314 pages.

DEDESSUS-LE-MOUSTIER (N.), *La protection de la santé du salarié : de l'hygiène et la sécurité au bien-être au travail*, La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques, coll. « Science du risque », 2010, 296 pages.

DEJOURS (C.), GERNET (I.), *Psychopathologie du travail*, Elsevier Masson, coll. « Les âges de la vie », 2012, 155 pages.

FRIEDMANN (G.), *Qu'est-ce que le travail ?*, Armand Colin, coll. « Annales, Economies, Sociétés, Civilisations », 1960, 831 pages.

GAFFIOT (F.), *Dictionnaire Latin Français*, Hachette, coll. « Poche top », juill. 2008, 800 pages.

GREBOT (E.), *Les pathologies au travail. Stress, burnout, workaholisme et harcèlement. Approche intégrative*, Dunod, 2019, 304 pages.

Institut national de la santé et de la recherche médicale, *Stress au travail et santé. Situation chez les indépendants*, EDP Sciences, coll. « expertise collective », mars 2011, 497 pages.

LASSAGNE (M.), PERRIARD (J.), ROZAN (A.), and al., *L'évaluation économique du stress au travail*, Editions Quae, coll. « Matière à débattre et décider », 2012, 73 pages.

LEFEBVRE (B.), POIROT (M.), *Stress et risques psychosociaux au travail*, Elsevier Masson, coll. « Pratiques en psychothérapie : santé psy et travail », 2015, 216 pages.

MONTREUIL (E.), *Prévenir les risques psychosociaux et améliorer la qualité de vie au travail. Des outils pour agir efficacement*, Dunod, coll. « Ressources humaines », 2020, 267 pages.

ROUSSEAU (T.), *Absentéisme et conditions de travail : l'énigme de la présence*, Éditions de l'ANACT, coll. « Référence », 2012, 184 pages.

- *Ouvrage collectif*

VAN WASSENHOVE (W.), « Modèle de Karasek », in ZAWIEJA (P.), GUARNIERI (F.), dir., *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Le Seuil, 2014, p.170-174.

- *Dictionnaires (en ligne)*

Dictionnaire de l'Académie nationale de médecine, consulté le 16 août 2022.

Larousse, consulté le 16 août 2022.

Larousse médical, consulté le 16 août 2022.

Littré, consulté le 16 août 2022.

Ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des sports, consulté le 16 août 2022.

Organisation Mondiale de la Santé, consulté le 16 août 2022.

II. THÈSES

BEHAREL (M.-L.), *Les facteurs de risques psychosociaux : Quels retentissements pour la santé mentale des travailleurs ?*, thèse pour le diplôme d'état de docteur en médecine, sous dir. Debrock (M.), Université de Lille, 2015, 130 pages.

D'HAVELOOSE (H.), *Le burn-out existe-t-il ? Le point de vue du psychiatre*, thèse pour le diplôme d'état de docteur en médecine, sous dir. Servant (D.), Université de Lille, 2019, 112 pages.

FERREIRA CARREIRA (L.), *Souffrance psychique et caractéristiques du travail chez les travailleurs vus en consultation de médecine générale en Nord-Pas-de-Calais*, thèse pour le diplôme de docteur en médecine, sous dir. Leroyer (A.), Université de Lille, 2019, 94 pages.

HERBET (G.), *Etude des motifs de consultation de psychopathologie professionnelle exprimés par les salariés reçus dans les centres de consultations de pathologie professionnelle des Hauts-de-France entre janvier 2017 et mai 2018*, thèse pour le diplôme d'état de docteur en médecine, sous dir. Fantoni Quinton (S.), Université de Lille, 2019, 73 pages.

MELANÇON (S.), *L'effet du stress perçu sur les comportements d'absentéisme et de présentéisme : le rôle de la santé et de la motivation*, thèse réalisée dans le Département de relations industrielles, sous dir. LAUZIER (M.), Université du Québec, 2015, 115 pages.

MOREAU (E.), « *Santé, travail, substances psychoactives* », *Etude observationnelle de 6516 salariés du Nord-Pas-de-Calais*, thèse pour le diplôme d'état de docteur en médecine, sous dir. Deheul (S.), Université de Lille, 2017, 141 pages.

PUCHALA-MENISSEZ (A.), *Comprendre et prendre soin des patients souffrant psychologiquement au travail. Qu'attendent-ils de leur médecin généraliste ?*, thèse pour le diplôme d'état de docteur en médecine, sous dir. Cunin (M.), Université de Lille, 2014, 53 pages.

ROUYA (D.), *Les Médecins Généralistes sont-ils suffisamment sensibilisés au risque d'Épuisement Professionnel ?*, thèse pour le diplôme d'état de docteur en médecine, sous dir. Cunin (M.), Université de Lille, 2015, 39 pages.

TABAKA (C.), *Les pratiques des médecins du travail du Nord-Pas-de-Calais face à une situation individuelle de souffrance au travail*, thèse pour le diplôme d'état de docteur en médecine, sous dir. Fantoni Quinton (S.), Université de Lille, 2019, 100 pages.

TOULLIC (Y.), *Prise en charge de la souffrance psychique liée au travail par les médecins généralistes de la région Nord-Pas-de-Calais*, thèse pour le diplôme d'état de docteur en médecine, sous dir. Lerouge (P.), Université de Lille, 2017, 75 pages.

VALENTY (L.), *Réflexions sur la souffrance au travail : travailleurs sujets ou objets*, thèse pour le diplôme d'état de docteur en médecine, sous dir. Batardière (N.), Université de Lille, 2014, 93 pages.

VERGOTTE (A.), *Le burn-out chez le chirurgien-dentiste et sa gestion par l'hypnose*, thèse pour le diplôme d'état de docteur en chirurgie dentaire, sous dir. Lefevre (C.), Université de Lille, 2018, 79 pages.

III. TEXTES JURIDIQUES

Normes supranationales

Directive n°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, *J.O.U.E.* 29 juin 1989, p. 0001.

Traité instituant la Communauté européenne, *J.O.U.E.* 24 déc. 2002, p.33-184.

Normes nationales

- Lois

Act n°62 of 17 June 2005 relating to working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act).

Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail, *J.O.* 7 janvier 1992, texte n°5.

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *J.O.* 18 janvier 2002, texte n°1.

Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, *J.O.* 3 août 2021, texte n°2.

- Ordonnance

Ordonnance n° 2001-175 du 22 février 2001 relative à la transposition de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *J.O.* 24 févr. 2001, texte n°47.

- Décrets

Décret n°2022-372 du 16 mars 2022 relatif à la surveillance post-exposition, aux visites de préreprise et de reprise des travailleurs ainsi qu'à la convention de rééducation professionnelle en entreprise, *J.O.* 17 mars 2022, texte n°9.

Décret n°2022-373 du 16 mars 2022 relatif à l'essai encadré, au rendez-vous de liaison et au projet de transition professionnelle, *J.O.* 17 mars 2022, texte n°10.

Décret n°2022-395 du 18 mars 2022 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels et aux modalités de prise en charge des formations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par les opérateurs de compétences, *J.O.* 20 mars 2022, texte n°27.

Décret n°2022-653 du 25 avril 2022 relatif à l'approbation de la liste et des modalités de l'ensemble socle de services des services de prévention et de santé au travail interentreprises, *J.O.* 26 avr. 2022, texte n°26.

Décret n°2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail, *J.O.* 27 avr. 2022, texte n°32.

- *Arrêtés*

Arrêté du 23 avril 2009 portant extension d'un accord national interprofessionnel sur le stress au travail, *J.O.* 6 mai 2009, texte n°90.

Arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste, *J.O.* 21 oct. 2017, texte n°28.

- *Circulaire*

Circulaire ministérielle CHSCT, n°93-15 du 25 mars 1993, 23 pages.

- *Jurisprudence*

- Conseil d'Etat

CE, 4 mai 1988, n°74/589.

CE., 6 juin 2018, n°40/5453.

- Cour de Cassation

Cass., crim., 23 janvier 1975, n°73-92.615.

Cass., soc., 20 avril 1988, n°85-15.690.

Cass., soc., 20 janvier 1998, n°95-43.350.

Cass., soc., 23 novembre 2000, n°99-12.034.

Cass., soc., 28 février 2002, n°00-11.793

Cass., soc., 2 avril 2003, n°00-21.768.

Cass., soc., 25 juin 2003, n°01-42.335.

Cass., soc., 1er juillet 2003, n°02-30.576.

Cass., ass., plén., 24 juin 2005, n°03-30.038.

Cass., soc., 12 juillet 2006, n°04-46.290.

Cass., 2ème civ., 22 février 2007, n°05-13.771.

Cass., soc., 28 mai 2008, n°07-15.744.

Cass., soc., 30 mars 2010, n°08-44.236.

Cass., 2ème civ., 18 novembre 2010, n°09-16.540.

Cass., soc., 28 avril 2011, n°09-40.708.

Cass., 2ème civ., 16 février 2012, n°11-12.143.

Cass., 2ème civ., 4 avril 2012, n°11-14.311.

Cass., soc., 16 mai 2012, n°10-15.238.

Cass., 2ème civ., 8 novembre 2012, n°11-23.855.

Cass., soc., 13 mars 2013, n°11-22.082.

Cass., soc., 5 mars 2014, n°12-35.371.

Cass., soc., 26 mars 2014, n°12-23.634.

Cass., soc., 15 janvier 2015, n°13-15.630.

Cass., soc., 9 juin 2015, n°13-26.834.

Cass., soc., 25 novembre 2015, n°12-24.444.

Cass., soc., 15 décembre 2015, n°14-11.858.

Cass., soc., 17 février 2016, n°14-22.097.

Cass., soc., 31 mai 2017, n°15-29.225, n°15-29.226 et n°15-29.227.

Cass., soc., 8 juin 2017, n°16-10.458.

Cass., soc., 5 juillet 2017, n°15-23.572.

Cass., soc., 10 octobre 2018, n°17-19.541 à n°17-19.549.

Cass., soc., 19 décembre 2018, n°17-19.889.

Cass., soc., 5 février 2020, n°18-23.573.

Cass., soc., 8 octobre 2020, n°18-25.021.

Cass., soc., 21 octobre 2020, n°19-12.998.

Cass., soc., 2 mars 2022, n°20-16.683.

Cass., soc., 8 juin 2022, n°20-22.500.

- Cour d'appel

CA Riom, 22 février 2000, n°99/01655.

CA., Versailles, 10 mars 2021, n°18/04648.

Normes conventionnelles

Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail, p.1-6.

Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, p.1-18.

Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail, p.1-24.

IV. ARTICLES DE REVUES

- *Revue juridiques*

ABOUT (C.), AYACHE (A.), « La responsabilité civile de l'employeur peut-elle être engagée en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ? », *Santé, sécurité et conditions de travail au quotidien*, n°X, avril 2022, p.30-35.

ARANDEL (C.), BARTHELEMY (J.), BENETEAU (J.), « Grievs non fondés : requalification de la prise d'acte en rupture aux torts de l'employeur », *Le Lamy social*, n°X, mars 2022, p.X-X.

ASQUINAZI-BAILLEUX (D.), VACHET (G.), « L'identification des débiteurs et des préjudices réparables en cas de faute inexcusable de l'employeur », *JCP. S.* 2012, n°1267, D. 2012, p.1098, note PORCHY-SIMON (S.).

BONNAMY (S.), « Le droit de retrait à l'épreuve des risques psychosociaux », *Les Cahiers Lamy du CE*, n°128, juil. 2013, p.1-8.

HOCQUET-BERG (S.), « Le nouveau régime d'indemnisation des victimes d'un accident du travail en cas de faute inexcusable de l'employeur », *Dr. soc.*, n°X, 2012, p.839.

LEFRANCOIS (F.), LE PETITCORPS (K.), ROURE (A.), « Quels manquements de l'employeur justifient une prise d'acte ? », *Droit du travail quotidien*, n°X, novembre 2021, p.42-45.

LEFRANCOIS (F.), LE PETITCORPS (K.), ROURE (A.), « Qu'est-ce qu'un accident du travail ? », *Droit du travail au quotidien*, n°X, mai 2022, p.5-10.

LEFRANCOIS (F.), LE PETITCORPS (K.), ROURE (A.), « Est-il possible de demander la résiliation judiciaire du contrat de travail ? », *Droit du travail au quotidien*, n°X, juil. 2022, p.45-50.

LEGERON (P.), « Le stress au travail : de la performance à la souffrance », *Droit social*, n°12, 10 déc. 2004, p.1086-1091.

LEROUGE (L.), « Accident du travail, faute inexcusable, stress », *Revue de droit sanitaire et social*, n°1, 28 févr. 2013, p.163-166.

LLOVERA (F.), « Stress au travail et condamnation pour faute inexcusable de l'employeur », *La Semaine Juridique Social*, n°9, 26 févr. 2013, p.1095.

MEHREZ (F.), « Les risques psychosociaux évincés du débat sur la qualité de vie au travail ? », *Santé et sécurité*, n°X, 13 févr. 2014, p.1-3.

RASTOUL (R.-F.), « Médiation : outil de résolution des conflits en entreprise », *Les Cahiers du DRH*, n°277, 7 juil. 2020, p.32-35.

RIVERO (J.), « Les libertés publiques dans l'entreprise », *Droit social*, n°X, 1982, p.42.

TUR (L.), « Social – Conditions de travail – Risques psychosociaux : les maux du travail », *Juris associations*, n°436, 1 avr. 2011, p.39.

VERKINDT (P.-Y.), « L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress au travail : entre lumière et ombre », *La Semaine Juridique Social*, n°40, 30 sept. 2008, p.483.

X, « Santé au travail – Lutter contre le stress », *Juris tourisme*, n°111, 10 juil. 2009, p.14.

X, « Etat d'avancement des grandes entreprises en matière de prévention du stress professionnel », *La Semaine Juridique Social*, n°9, 2 mars 2010, p.114.

X, « Les remèdes au stress au travail : plus de dialogue social et plus de flexibilité du marché du travail », *La Semaine Juridique Social*, n°24, 12 juin 2012, p.301.

X, « Droit Social – Stress au travail – Propos grossiers autorisés », *Jurisport*, n°142, 10 mai 2014, p.9.

X, « Passivité de l'employeur pour remédier à une situation de stress ayant conduit à un accident du travail : résiliation judiciaire possible », *Liaisons sociales Quotidien*, n°224, déc. 2017, p.X.

- *Revue non juridiques*

ALLAIN (H.), LACOMBLEZ (L.), « Biologie de la motivation », *Motivation et sujet âgé*, n°3, 2004, p.167-172.

BAYEUX-DUNGLAS (M.-C.), BIAJOU (A.), GANEM (Y.), and al., « Le stress au travail une réalité. Quelle prévention, quels acteurs et quels outils ? », *Documents pour le Médecin du Travail*, n°110, févr. 2007, p.199-223.

BEN AISSA (H.), GALINDO (G.), « Vers une approche organisationnelle du stress au travail », *Psychologie du travail et des organisations*, n°22, 2016, p.217-231.

BOINI (S.), LANGEVIN (V.), « Indice de bien-être de l'organisation mondiale de la santé en 5 items (WHO-5) », *Références en santé au travail*, n°157, mars 2019, p.167-172.

CHOUANIERE (D.), « Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention », *Documents pour le Médecin du Travail*, n°106, avril 2006, p.169-186.

CHOUANIERE (D.), COHIDON (C.), EDEY (C.), and al., « Expositions psychosociales et santé : état des connaissances épidémiologiques », *Documents pour le Médecin du Travail*, n°127, juill. 2011, p.509-517.

DUJARIER (A.-M.), « Qu'est-ce que le travail ? », *Manuel indocile de sciences sociales*, 2019, p.821-831.

EUZEBY (C.), « La fléxisécurité, levier de l'intégration économique et sociale en Europe ? », *Revue du Marché commun et de l'Union européenne*, n°516, mars 2008, p.145-156.

FANTONI-QUINTON (S.), « Les employeurs doivent-ils nécessairement être avertis des visites de santé au travail à la demande des salariés ? », *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, n°X, mai 2022, p.1-3.

FANTONI-QUINTON (S.), « Le document unique d'évaluation des risques professionnels et de prévention après la loi du 2 août 2021 : enjeux de traçabilité et de prévention ou de réparation ? », *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, n°X, 5 juil. 2022, p.1-3.

FRANCOIS (M.), LIEVIN (D.), « Démarche de prévention du stress au travail. La réalisation d'un diagnostic organisationnel », *Documents pour le Médecin du Travail*, n°107, juill. 2006, p.309-319.

GANEM (V.), GERNET (I.), DEJOURS (C.), « Le travail : que signifie ce terme en clinique et psychopathologie du travail ? », *L'information psychiatrique*, n°84, sept.2008, p.801-807.

HENROTIN (J.-B.), GULISANO (F.), « La fiche d'entreprise : un outil de prévention primaire au service des entreprises », *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, n°X, mai 2022, p.1-10.

LANGEVIN (V.), FRANCOIS (M.), BOINI (S.), and al., « Les questionnaires dans la démarche de prévention du stress au travail », *Documents pour le Médecin du Travail*, n°125, janv. 2011, p.23-25.

LEROUGE (L.), « Risques psychosociaux et qualité de vie au travail : une articulation au prisme du droit et d'une approche éthique », *Sciences & Bonheur*, n°4, mars 2020, p.73-85.

LOUREL (M.), VILLIEUX (A.), MOUDA (F.), and al., « Santé physique et psychique, stress et fatigue chronique chez les salariés », *ANSES Bulletin de veille scientifique*, n°11, nov. 2010, p.98-100.

LOUREL (M.), VILLIEUX (A.), MOUDA (F.), « Stress, souffrance physique et mentale au travail et consommation de substances psychoactives », *ANSES Bulletin de veille scientifique*, n°12, févr. 2011, p.112-115.

MOUZE-AMADY (M.), « Stress chronique : panorama et focus sur de nouveaux indicateurs biologiques et biomécaniques », *Références en santé au travail*, n°137, mars 2014, p.31-46.

SAUVEZON (C.), FERRIEUX (D.), PRIOLO (D.), « Le stress au travail : du paradigme des risques psychosociaux à celui de la qualité de vie au travail », *Psychologie du travail et des organisations*, n°25, 2019, p.86-99.

SERVANT (D.), « Le stress au travail : prévention et prise en charge en thérapies comportementales et cognitives », *Archives des maladies Professionnelles et de l'Environnement*, n°74, 2013, p.449-451.

V. AVIS, ENQUÊTES, ÉTUDES ET RAPPORTS

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Observatoire européen des risques, Risques émergents et nouvelles tendances dans le domaine de la santé et de la sécurité des femmes au travail*, 2009, 59 pages.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Observatoire européen des risques, Calcul des coûts du stress et des risques psychosociaux liés au travail*, 2014, 45 pages.

Assurance Maladie, *Rapport annuel 2020 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels*, décembre 2021, 172 pages.

BDO, *Baromètre de la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles*, 2021, 11 pages.

BRUNET (S.), *La prévention des risques psychosociaux*, Avis du conseil économique, social et environnemental, mai 2013, 154 pages.

Bureau International du Travail, *La prévention du stress au travail*, BIT, déc. 2013, 140 pages.

CHOUANIERE (D.), LANGEVIN (V.), GUIBERT (A.), and al., *Stress au travail. Les étapes d'une démarche de prévention*, INRS, mars 2009, 36 pages.

Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, *Quels risques psychosociaux chez les salariés de l'aide à domicile ?*, DARES, coll. « Analyses », n°53, oct. 2021, 8 pages.

Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, *Quelles étaient les conditions de travail en 2019, avant la crise sanitaire ?*, DARES, coll. « Analyses », n°44, août 2021, 8 pages.

Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques, *Chiffres clés sur les conditions de travail et la santé au travail*, Direction générale du Travail, août 2021, 40 pages.

Direction générale du Travail, *Les conditions de travail en 2019 (éd. 2020). Bilan & Rapports*, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, 2020, 533 pages.

European Agency for Safety and Health at Work, *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, 2009, 160 pages.

FRASER (T.-M.), *Stress et satisfaction au travail*, BIT, coll. « Sécurité, hygiène et médecine du travail », déc. 1983, 68 pages.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail*, EWCS, 2007, 154 pages.

GOLLAC (M.), BODIER (M.), *Mesurer les facteurs psychosociaux du risque au travail pour les maîtriser*, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé, avril 2011, 223 pages.

GRIFFITHS (A.), COX (T.), *Organisation du travail et stress*, Institute of Work, Health & Organisations, coll. « Protection de la santé des travailleurs », mai 2003, 37 pages.

HOUTMAN (I.), JETTINGHOFF (K.), KORTUM (E.), and al., *Sensibilisation au stress professionnel dans les pays en développement : un risque actuel dans un environnement de travail traditionnel*, OMS, n°6, 2008, 50 pages.

Insee Références, édition 2020, *Santé – handicap – dépendance, personnels et équipements de santé*, p.88-90.

LECOCQ (C.), DUPUIS (B.), FOREST (H.), *Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée*, août 2018, 174 pages.

LEROUGE (L.), *Les pays de l'Europe du Nord face à la prévention des risques psychosociaux au travail : droit, politique de prévention, dialogue social (Belgique, Norvège, Pays-Bas, Suède) : Synthèse des Journées d'études internationales organisées à Bordeaux le 3 et 4 mars 2011*, Université de Bordeaux, n°4, 2011, p.1-127.

LEVI (L.), *Le stress dans l'industrie*, BIT, coll. « Sécurité, hygiène et médecine du travail », déc. 1984, 112 pages.

Malakoff Humanis, *Baromètre annuel Télétravail et Organisations Hybrides 2022*, 24 févr. 2022, 31 pages.

Ministère de l'Economie et des Finances, *Les marchés du travail des pays nordiques*, Trésor-éco, juil. 2019, 12 pages.

NASSE (P.), LEGERON (P.), *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, mars 2008, 94 pages.

Organisation internationale du Travail, *Stress au travail. Un défi collectif*, OIT, avril 2016, 66 pages.

Organisation internationale du Travail, *La sécurité et la santé au cœur de l'avenir du travail*, OIT, avril 2019, 83 pages.

Organisation internationale du Travail, *Face à une pandémie : Assurer la sécurité et la santé au travail*, OIT, avril 2020, 56 pages.

Organisation mondiale de la Santé, *Evaluation et prise en charge des affections spécifiquement liées au stress*, OMS, sept. 2021, 18 pages.

VI. WEBOGRAPHIE

ANACT, Qui sommes-nous ?, consulté le 16 août 2022.

Assurance maladie, Accident du travail : prise en charge et indemnités journalières, 24 juin 2022, consulté le 16 août 2022.

Assurance maladie, Maladie professionnelle : prise en charge et indemnités journalières, 24 juin 2022, consulté le 16 août 2022.

CNOM, Réponse du président de la section exercice professionnel du Conseil national de l'Ordre des médecins, 21 avril 2022 (CNOM/2022/03/29-022), consulté le 16 août 2022.

Dossier Stress au travail, INRS, 2017, 18 pages, consulté le 16 août 2022.

Dossier Stress au travail, les étapes d'une démarche de prévention, INRS, 2017, 31 pages, consulté le 16 août 2022.

Dossier Risques psychosociaux, INRS, 2017, 35 pages, consulté le 16 août 2022.

Dossier Suicide en lien avec le travail, INRS, 2017, X pages, consulté le 16 août 2022.

Dossier Epuisement professionnel ou burnout, INRS, 2018, 10 pages, consulté le 16 août 2022.

Dossier Bien-être au travail, INRS, 2018, 8 pages, consulté le 16 août 2022.

Dossier Troubles musculosquelettiques, INRS, 2022, 28 pages, consulté le 16 août 2022.

Dossier Addictions, INRS, 2022, 33 pages, consulté le 16 août 2022.

Fiche « Risques psychosociaux, bien-être et qualité de vie au travail », INRS ED 8002, Collection Décryptage, 2019, 4 pages, consulté le 16 août 2022.

INSERM, *Troubles du stress post-traumatique. Quand un souvenir stressant altère les mécanismes de mémorisation*, 2020, consulté le 16 août 2022.

MEHREZ (F.), « L'absentéisme a légèrement baissé en 2021 », Editions législatives, juin 2022, consulté le 16 août 2022.

MEHREZ (F.), « En France, le risque d'un « grand désengagement » plutôt que d'une « grande démission » », Editions législatives, juin 2022, consulté le 16 août 2022.

Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, Questions-réponses sur les mesures relatives à la prévention de la désinsertion professionnelle issues de la loi du 2 août 2021, consulté le 16 août 2022.

Profil médecin, Chiffres clés : Médecin du travail, consulté le 16 août 2022.

Santé publique France, Maladies cardiovasculaires et accident vasculaire cérébral, Santé publique France, juin 2019, consulté le 16 août 2022.

Vie publique, Qu'est-ce que le taylorisme ?, consulté le 16 août 2022.