

## Responsabilité de l'employeur

La Loi sur le travail (LTr) et son ordonnance 3 (OLT 3), ainsi que le Code des obligations (CO) stipulent que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et psychique des travailleurs. Il doit veiller à ce que des efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités dans la mesure du possible. De plus, il doit assurer l'intégrité personnelle de ses travailleurs dans l'entreprise.



En remplissant son obligation légale et en veillant à ce que de bonnes conditions de travail règnent dans l'entreprise, l'employeur contribue à :

- la satisfaction des travailleurs et à leur motivation au travail ;
- la réduction des erreurs et donc à l'amélioration de la qualité ;
- une communication optimale et à un bon climat social dans l'entreprise ;
- la réduction des arrêts de travail et des coûts.

Editeur :  
SECO | Direction du travail | Conditions de travail  
058 463 89 14  
ab.sekretariat@seco.admin.ch

Crédit photographique : fotalia  
Mise en page: www.pettergrafik.ch

Année de parution : 2014

Distribution :  
OFCL | Office fédéral des constructions et de la logistique  
www.publicationsfederales.admin.ch  
Nr. 710.236.f

A télécharger en format pdf :  
www.seco.admin.ch,  
Documentation, Publications et formulaires, Aide-mémoires  
et feuilles d'information, listes de contrôle

## Priorité d'exécution

Dans le but de renforcer la prévention des risques psychosociaux et avec le soutien de représentants des employeurs, de représentants des travailleurs, ainsi que de l'Association intercantonale pour la protection des travailleurs, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) préconise une nouvelle priorité d'exécution à compter de 2014. En concertation avec les inspections cantonales du travail, qui sont chargées de l'exécution de la loi sur le travail dans toute la Suisse, une attention particulière est portée aux risques psychosociaux dans le cadre des activités de contrôle prévues.

L'accent est mis notamment sur la protection de l'intégrité personnelle et sur la protection contre les sollicitations excessives. L'inspection du travail de votre canton se tient à votre disposition pour vous indiquer comment instaurer les premières mesures de prévention des risques psychosociaux.

## Informations supplémentaires



Adresse Internet concernant les risques psychosociaux au poste de travail :  
www.psyatwork.ch\*

Brochure SECO « Mobbing et autres formes de harcèlement – Protection de l'intégrité personnelle au travail ». A télécharger sur [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), Documentation, Publications et formulaires, Brochures

Brochure SECO « Protection contre les risques psychosociaux au travail ». A télécharger sur [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), Documentation, Publications et formulaires, Brochures\*

Dépliant SECO « Détection précoce de l'épuisement – éviter le burn-out ». A télécharger sur [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), Documentation, Publications et formulaires, Aide-mémoires et feuilles d'information, listes de contrôle\*

Annexe à l'article 2 du Commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail.

A télécharger sur [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), Documentation, Publications et formulaires, Aide-mémoires et feuilles d'information, listes de contrôle, Commentaire des ordonnances 3 et 4

Adresse Internet pour la diminution et la prévention du stress au travail :  
[www.stressnostress.ch](http://www.stressnostress.ch)

\*dès 2015

Contacts :  
Inspections cantonales du travail  
[www.arbeitsinspektorat.ch](http://www.arbeitsinspektorat.ch)

Inspection fédérale du travail SECO :  
[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), Thèmes, Travail, Inspection du travail



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,  
de la formation et de la recherche DEFR  
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

# Les facteurs de risques psychosociaux au travail





Les changements qui interviennent dans le monde de l'économie et du travail ont des retombées directes sur la protection de la santé au travail. S'investir dans ce domaine en vaut la peine. Les risques techniques sont mieux maîtrisés de nos jours. Mais ce qui cause toujours et de plus en plus de problèmes dans les entreprises, ce sont les risques dits « psychosociaux », tels que le stress lié au travail, le burn-out, la surveillance, le mobbing et le harcèlement au lieu de travail. Cette tendance se manifeste nettement dans les chiffres suivants :

- 250 000 accidents du travail ont lieu en Suisse chaque année (-12 % en dix ans), <sup>[1]</sup>
- 670 000 travailleurs sont concernés par des contraintes musculo-squelettiques, <sup>[2]</sup>
- 1 300 000 travailleurs disent être souvent ou très souvent stressés à leur poste de travail (+30 % en dix ans) <sup>[3]</sup>.

<sup>[1]</sup> Service de centralisation de la statistique de l'assurance-accidents LAA : [www.unfallstatistik.ch](http://www.unfallstatistik.ch)

<sup>[2]</sup> Direction du Travail – Conditions de travail (2009) : Conditions de travail et maladies de l'appareil locomoteur : estimation du nombre de cas et des coûts pour la Suisse.\*

<sup>[3]</sup> Grebner, S. et al., sur mandat du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO (2010) : étude sur le stress 2010 : Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse – Liens entre conditions de travail, caractéristiques personnelles, bien-être et santé.\*

<sup>[4]</sup> Ramaciotti, D. et Perriard, J. (2000) : Les coûts du stress en Suisse.\*

\*A télécharger sur : [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), Documentation, Publications, Etudes et rapports

### Les risques psychosociaux et leurs conséquences

Les facteurs de risques psychosociaux au travail sont des éléments négatifs pour la santé dans le cadre des activités professionnelles, de l'organisation du travail et des conditions sociales. Les contraintes les plus fréquentes sur le plan organisationnel en Suisse sont le rythme de travail, la pression par rapport aux délais et les interruptions de travail.

Lorsqu'elles durent longtemps, les contraintes psychiques néfastes peuvent engendrer des problèmes de santé tels que des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardiovasculaires, voire des troubles psychiques. Parmi les conséquences répandues, on compte en outre la perte de motivation, l'insatisfaction professionnelle et la baisse de performance.

Les absences soudaines pour cause de maladie et une baisse de l'efficacité dans un premier temps sont non seulement des causes de souffrance pour les personnes concernées, mais représentent aussi des coûts et des complications pour l'entreprise. C'est ainsi que les frais générés par le stress au niveau économique se chiffrent chaque année par plusieurs milliards de francs. <sup>[4]</sup>



### Gestion difficile des risques psychosociaux

Les facteurs de contraintes psychosociales constituent un défi bien particulier. Il est rare qu'on puisse les mesurer ou les chiffrer avec des appareils. De plus, les contraintes psychiques sont encore considérées comme un sujet tabou. En les abordant, les personnes concernées ont peur des conséquences négatives, comme celle de perdre leur emploi.

La gestion des risques psychosociaux demande une coopération étroite de la hiérarchie avec tous les spécialistes de la prévention dans l'entreprise, notamment avec le responsable de la sécurité, le DRH, ainsi qu'avec d'autres spécialistes qualifiés.



L'idée préconçue, selon laquelle les risques psychosociaux ne seraient ni contrôlables ni gérables est largement répandue. En réalité, les risques psychosociaux peuvent être gérés de manière tout aussi systématique que d'autres risques du domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

Les questions ci-dessous sont cruciales pour toute entreprise :

- Dispose-t-on de descriptions de postes et de définitions de tâches claires ?
- Les temps de travail sont-ils enregistrés en permanence ?
- Y a-t-il régulièrement des entretiens avec les employés dans lesquels les thématiques psychosociales liées au travail sont abordées ?
- Existe-t-il des règlements et des instructions concernant la protection de l'intégrité personnelle (p. ex. des dispositions sur la gestion des situations face au mobbing) ?
- Y a-t-il des interlocuteurs auxquels les personnes concernées peuvent s'adresser en cas de problème ?
- Des mesures ont-elles été définies en vue du dépistage précoce de contraintes psychiques néfastes (p. ex. enquête auprès du personnel, intégration de ce thème dans les réunions, observation des indicateurs de présences et d'absences, d'accidents survenus, etc.) ?
- Des mesures de protection sont-elles systématiquement mises en œuvre et leur efficacité est-elle vérifiée périodiquement ?

Dans tous les cas, il est essentiel que les travailleurs soient intégrés le plus tôt possible au processus, notamment pour l'évaluation des contraintes au travail et l'élaboration des mesures de protection nécessaires.