



Ville de Lausanne

Inspection du travail



Les risques psychosociaux en entreprise

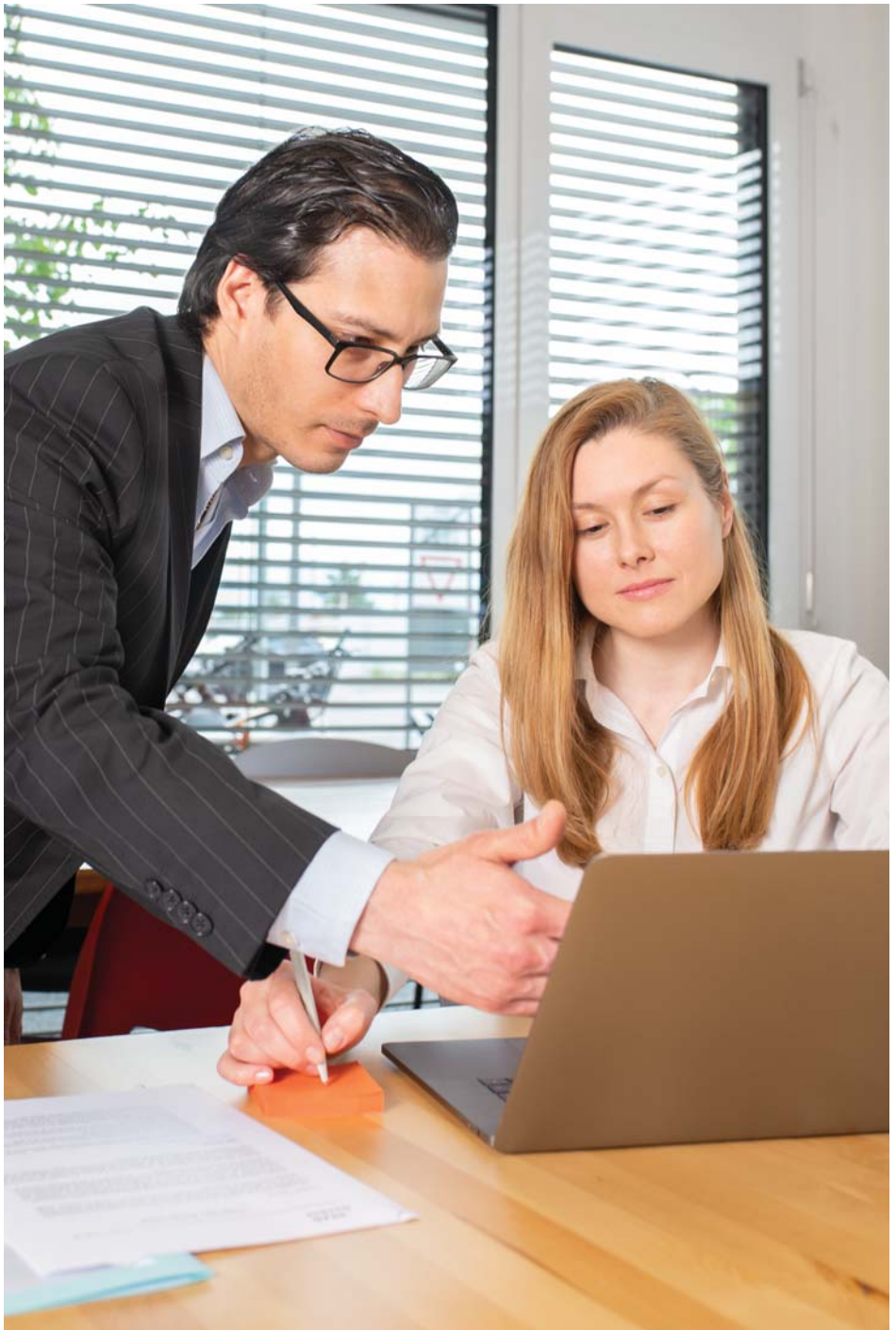


Table des matières

Les risques psychosociaux (RPS), c'est quoi?	3
Quelles sont les conséquences d'une mauvaise gestion des RPS?	3
Quelles sont les obligations de l'employeur?	4
L'importance de la participation et de la consultation du personnel pour la mise en œuvre d'un système de prévention efficace (art. 47 LTr; art. 6 OLT3)	4
Quels sont les 3 niveaux d'intervention pour une gestion efficace des RPS?	5
Exemples de facteurs de risques psychosociaux	7
Exemples de possibilités d'action	8
Le rôle et le choix de la personne de confiance	9
Documentation	10
Coordonnées de l'Inspection du travail de Lausanne	10

Les risques psychosociaux (RPS), c'est quoi?

Les RPS sont des risques qui sont induits par l'activité elle-même ou qui sont générés par l'organisation du travail et/ou les relations sociales au travail.

Les risques psychosociaux peuvent être engendrés par des sollicitations excessives comme le stress ou le burn-out. Ils peuvent aussi être causés par une atteinte à l'intégrité personnelle (par exemple, le mobbing, le harcèlement sexuel).

Les facteurs de risques psychosociaux entrent souvent en interaction.

Leur interaction devient nocive quand :

- ils durent
- ils sont subis
- ils sont nombreux
- ils sont incompatibles

Pour prévenir les atteintes à la santé, il faut s'intéresser au lien entre le travail et les risques psychosociaux ainsi qu'à leurs effets sur la santé.





Quelles sont les conséquences d'une mauvaise gestion des RPS?

Conséquences pour le personnel

Comportementales

- Conflits/violences
- Harcèlement moral/sexuel
- Présentéisme
- Abus de substances

Psychiques

- Angoisses, dépression
- Ruminations
- Épuisement

Physiques

- Troubles musculo-squelettiques
- Hypertension
- Troubles du sommeil, digestifs
- Maladies cardiovasculaires

Conséquences pour l'entreprise

- Absentéisme/présentéisme
- ++ Turnover
- ++ Accidents du travail
- Difficultés de recrutement/remplacement
- Démotivation du personnel
- Baisse de productivité
- Baisse de créativité
- Dégradation du climat social
- Atteinte à l'image de l'entreprise

Quelles sont les obligations de l'employeur?

En vertu de l'article 6 de la Loi sur le travail (LTr) et de l'article 2 de l'Ordonnance 3 relative à la Loi sur le travail (OLT3), l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures pour assurer et améliorer la protection de la santé physique et psychique des travailleurs.euses.

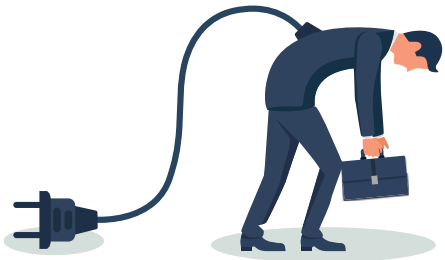
L'entreprise doit donc adopter des mesures de prévention afin d'éviter toute atteinte à la santé liée aux facteurs de risques psychosociaux. Dans cette démarche, l'employeur pourra être soutenu par des acteurs internes à l'entreprise, tels que les RH et les cadres, ainsi que par des spécialistes de la santé et de la sécurité au travail mandatés par lui.

L'importance de la participation et de la consultation du personnel pour la mise en œuvre d'un système de prévention efficace (art. 48 LTr; art. 6 OLT3)

Les travailleurs.euses ou leurs représentants dans l'entreprise ont le droit d'être informés et consultés sur les affaires concernant les questions relatives à la protection de la santé, l'organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires de travail, ainsi que des mesures supplémentaires concernant le travail de nuit (prévues aux articles 17e LTr et 46 OLT1). Cette consultation doit intervenir suffisamment tôt et de manière globale sur toute question concernant la protection de la santé.

Le droit d'être consulté comprend le droit d'être entendu sur ces affaires et d'en débattre avant que l'employeur ne prenne une décision, ainsi que le droit d'obtenir communi-

cation des motifs de la décision prise lorsque les objections soulevées par les travailleurs.euses ou leurs représentants dans l'entreprise n'ont pas été prises en considération, ou qu'elles ne l'ont été que partiellement.

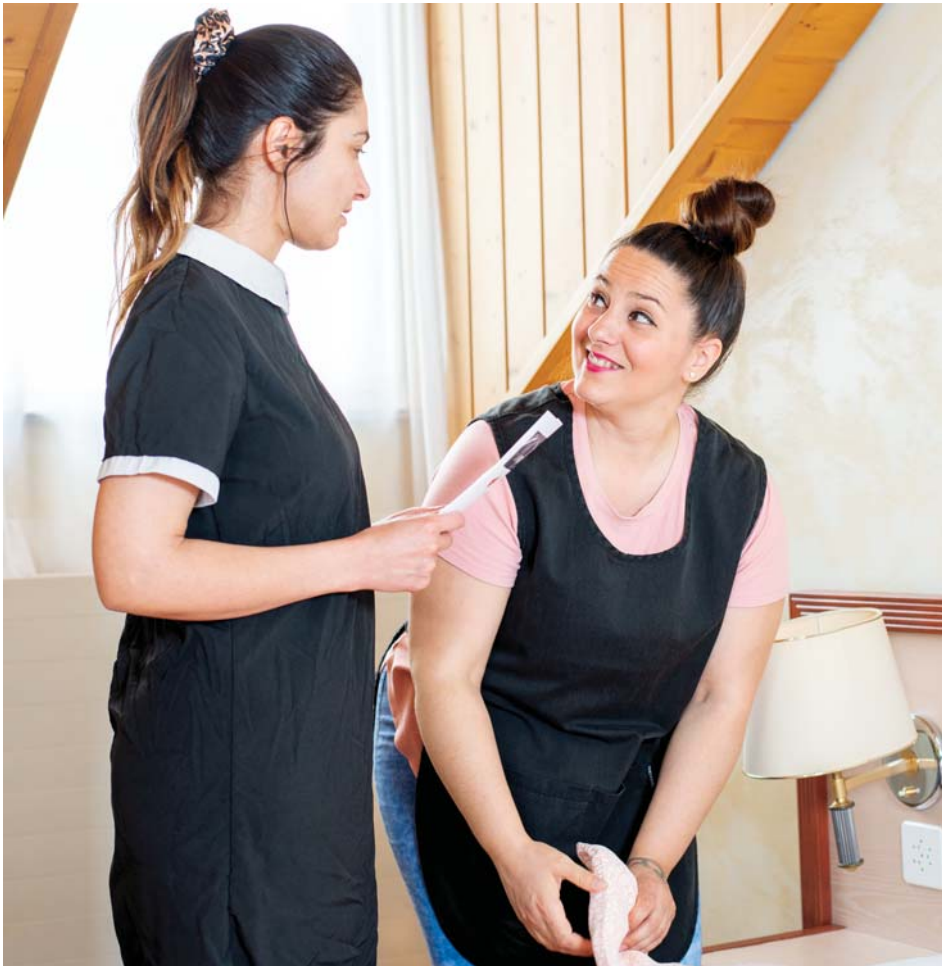


La participation du personnel à la mise en œuvre d'un dispositif de prévention des risques psychosociaux permet à l'employeur d'avoir un retour « terrain » sur les conditions de travail et permet aussi de recueillir les besoins des collaborateurs.trices.

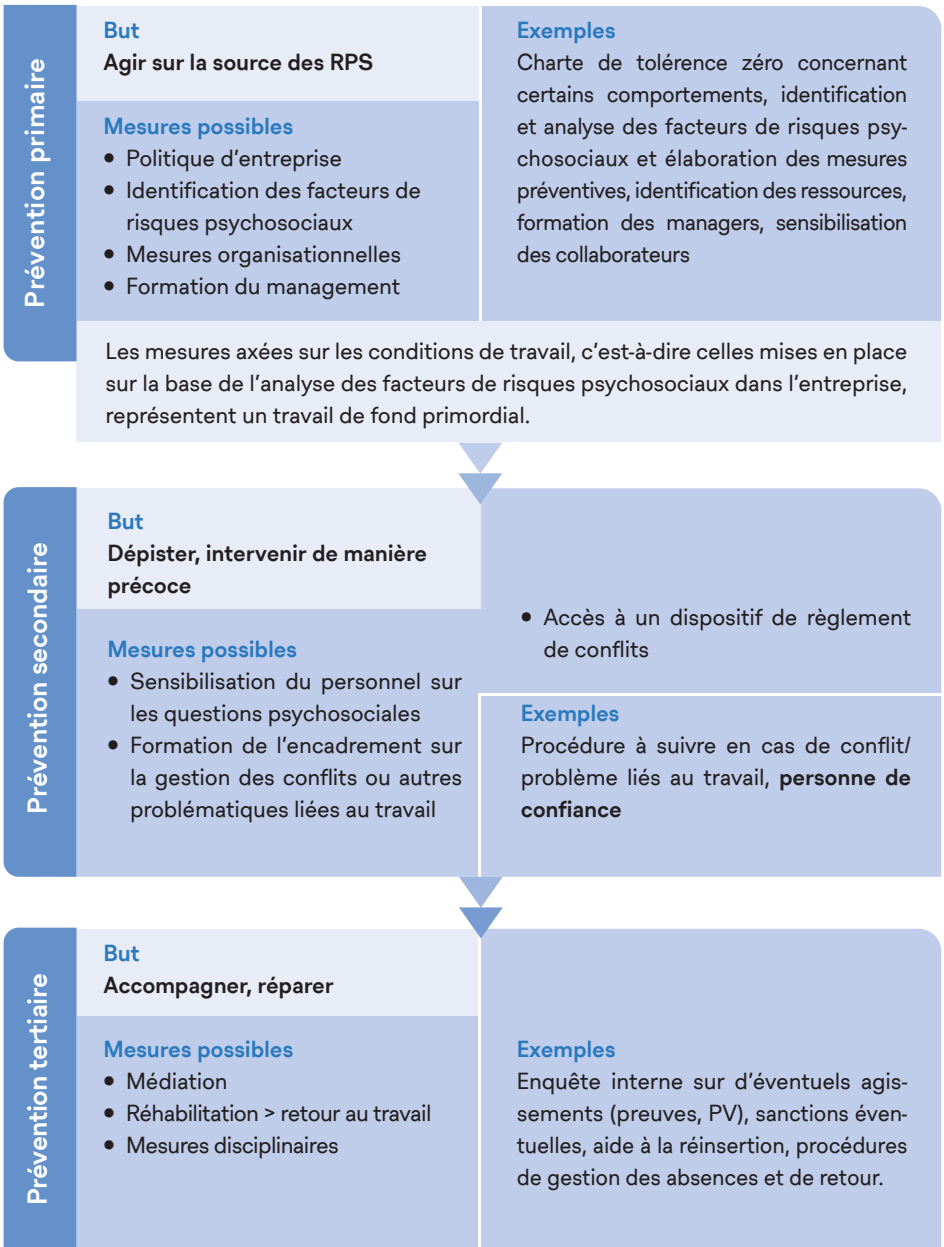
La consultation du personnel quant au choix des mesures de prévention permet

aux travailleuses et travailleurs de comprendre et d'accepter plus facilement la mise en œuvre de celles-ci.

Au-delà de l'obligation légale, la consultation du personnel est un atout pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un dispositif de prévention des RPS efficace.



Quels sont les 3 niveaux d'intervention pour une gestion efficace des RPS en entreprise ?





Exemples de facteurs de risques psychosociaux

Organisation du travail

- Temps de travail
- Déroulement du travail
- Marge de manœuvre
- Instruments / outils de travail
- ...

Relations sociales au travail

- Absence de communication
- Manque de collaboration
- Absence de soutien de la hiérarchie
- Mauvaise ambiance de travail
- Relation de confiance dégradée avec les supérieurs et/ou les collègues
- Absence de gestion du personnel
- Absence de feed-back
- Style de leadership problématique
- ...

Environnement de travail

- Aménagement des locaux sociaux
- Aménagement défavorable du poste de travail
- Risques élevés de maladies ou d'accidents professionnels
- Locaux de travail (conditions climatiques, acoustiques, visuelles, etc)
- ...

Travail prescrit (tâches)

- Contraintes physiques
- Exigences mentales
- Qualification
- Sollicitation émotionnelle
- ...

Situation économique et changements dans l'entreprise

- Insécurité de l'emploi due à une mauvaise situation économique de l'entreprise
- Manque d'information, de clarté sur les changements au sein de l'entreprise
- Mesures de rationalisation
- ...

Autonomie / marge de manœuvre

- Impossibilité d'aménager l'organisation du travail
- Cadence de travail imposée
- Prévisibilité du travail
- Utilisation et développement des compétences
- ...



Pour plus d'informations à ce sujet, nous vous renvoyons à la documentation du SECO sur la protection contre les risques psychosociaux, p. 14 et suivantes

Exemples de possibilités d'action

Environnement de travail

- Analyse des risques sur le lieu de travail et prise de mesures nécessaires
- Participation du personnel
- Information et formation du personnel
- ...

Insécurité socio-économique

- Transparence sur les perspectives d'évolution professionnelle
- Transparence lors des restructurations
- Soutien aux responsables hiérarchiques
- Soutien au personnel pendant des transformations/restructurations
- ...

Relations au travail

- Déclaration de principe
- Tolérance zéro des comportements problématiques
- Informations et formation du personnel
- Informations et formation des cadres
- ...

Exigences au travail

- Enregistrement du temps de travail
- Respect des plannings
- Reconnaissance du travail accompli
- Respect des règles relatives à la durée du temps de travail et du repos
- Augmentation des ressources
- ...





Le rôle et le choix de la personne de confiance

En cas de situation conflictuelle, la personne peut éprouver de la difficulté voire ne pas souhaiter solliciter ses supérieurs ou le service des ressources humaines de l'entreprise, notamment en raison de l'existence de potentiels conflits d'intérêts ou de peur de représailles. Tenant compte de cette réalité, le SECO recommande la désignation d'une personne de confiance interne ou externe à l'entreprise à laquelle les employés.ées peuvent s'adresser en toute confidentialité.

L'employeur doit permettre à la personne de confiance de pouvoir exercer son rôle

dans des conditions indispensables à sa mission. En particulier, il doit s'assurer que la personne de confiance qu'il a choisi (interne ou externe à l'entreprise) dispose des capacités d'écoute, ainsi que d'une formation nécessaires pour réaliser cette tâche. Il est également important que cette personne puisse établir un rapport de confiance avec les personnes qui demandent son conseil.

Les éléments suivants doivent être communiqués au personnel lors de la mise en place d'un tel dispositif :

- La procédure à suivre pour contacter la personne de confiance et ses modalités d'intervention
- Confidentialité de la démarche
- Prise en charge des coûts par l'employeur
- Formation de la personne de confiance pour cette fonction
- Absence de lien hiérarchique
- Possibilité pour la personne de confiance d'alerter la hiérarchie, dans des situations exceptionnelles
- Les mesures qui peuvent être proposées par l'employeur, lorsqu'une situation problématique (personnelle ou collective) est révélée



La nomination d'une personne de confiance est un des éléments du dispositif de prévention des risques psychosociaux que l'entreprise peut mettre en œuvre pour prévenir les atteintes à l'intégrité personnelle. À elle seule, cette mesure ne suffit pas à garantir les exigences légales en matière de protection des travailleurs. euses contre les risques psychosociaux.

Documentation

- Loi sur le travail (LTr; RS 822.11)
- Ordonnance 1 relative à la loi sur le travail (OLT1; RS 822.111)
- Ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT3; RS 822.113)
- Arrêt du Tribunal fédéral du 9 mai 2012 (ATF 2C_462/2011)
- Brochure du SECO, Protection contre les risques psychosociaux au travail – Information à l'intention des employeurs, réf. 710.238.f.
- Brochure du SECO, Mobbing et autres formes de harcèlement – Protection de l'intégrité personnelle au travail, réf. 710.064.f
- Brochure du SECO, Harcèlement sexuel sur le lieu de travail – Conseils destinés aux employées et employés, réf. 301.922.f.
- Feuillelet du SECO, Les facteurs de risques psychosociaux, réf. 710.236.f
- Feuillelet du SECO, Détection précoce de l'épuisement – Eviter le burn-out, réf. 710.237.f
- SECO, Eléments de texte pour rédiger une directive sur la protection de l'intégrité personnelle au travail



Ville de Lausanne
Service du travail
Inspection du travail
Place de la Riponne 10
CP 5032
CH-1002 Lausanne

www.lausanne.ch/itl

T +41 21 315 76 80

