Parlement européen
2024-2029

Commission de l’emploi et des affaires sociales

2026/2023(INL)

25.3.2026

PROJET DE RAPPORT

contenant des recommandations à la Commission sur les risques psychosociaux, le stress et la santé mentale au travail
(2026/2023(INL))

Commission de l’emploi et des affaires sociales

Rapporteure: Estelle Ceulemans

(Initiative - article 47 du règlement intérieur)

SOMMAIRE

Page

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN 3

ANNEXE À LA PROPOSITION DE RÉSOLUTION: RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE CONTENU DE LA PROPOSITION DEMANDÉE 10

EXPOSÉ DES MOTIFS 22

ANNEXE: DÉCLARATION DES CONTRIBUTIONS.....24

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

contenant des recommandations à la Commission sur les risques psychosociaux, le stress et la santé mentale au travail
(2026/2023(INL))

Le Parlement européen,

– vu l'article 225 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,

– vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et notamment ses articles 1, 3, 21, 27, 31 et 35,

– vu le socle européen des droits sociaux, en particulier le principe 10 sur un environnement de travail sain, sûr et adapté,

– vu la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail[1],

– vu la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union[2],

– vu la directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme[3], et notamment son article 12,

– vu la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail[4], la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne[5] et la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne[6],

– vu l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le stress au travail (2004),

– vu l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le harcèlement et la violence au travail (2007),

– vu le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027, qui définit comme principales priorités l'anticipation

1 JO L 183 du 29.6.1989, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj.
2 JO L 305 du 26.11.2019, p. 17, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj.
3 JO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
4 JO L 299 du 18.11.2003, p. 9, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj.
5 JO L 186 du 11.7.2019, p. 105, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj.
6 JO L 80 du 23.3.2002, p. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj.

et la gestion des changements dans le nouveau monde du travail, l'amélioration de la prévention des accidents de travail et des maladies professionnelles et le renforcement de la préparation aux futures crises sanitaires,

– vu sa résolution du 10 mars 2022 sur un nouveau cadre stratégique de l'Union pour la santé et la sécurité au travail,

– vu sa résolution du 5 juillet 2022 sur la santé mentale dans le monde du travail numérique (2021/2098(INI)),

– vu sa résolution du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion (2019/2181(INL)),

– vu l'avis du Comité économique et social européen sur le thème «Travail précaire et santé mentale» (SOC/745-EESC-2023),

– vu les conclusions du Conseil sur la santé mentale (15971/23),

– vu la communication de la Commission du 4 décembre 2025 intitulée «Feuille de route pour des emplois de qualité»,

– vu la communication de la Commission du 7 juin 2023 sur une approche globale en matière de santé mentale,

– vu l'étude du département thématique du Parlement européen, publiée en mai 2023 et intitulée «Minimum health and safety requirements for the protection of mental health in the workplace» (Exigences minimales de santé et de sécurité pour la protection de la santé mentale sur le lieu de travail),

– vu l'enquête européenne sur les conditions de travail 2024: premiers résultats, d'Eurofound, Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne,

– vu le rapport de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) intitulé «Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector» (Risques psychosociaux liés au travail et santé mentale dans les secteurs des soins de santé et de l'aide sociale de l'Union), publié le 13 novembre 2025,

– vu l'avis de la commission des affaires juridiques sur la base juridique proposée,

– vu les articles 47 et 55 de son règlement intérieur,

– vu l'avis de la commission de la santé publique,

– vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A10-0000/2026),

A. considérant que les risques psychosociaux liés au travail découlent principalement de l'exposition à des facteurs de risque liés à l'organisation, à la conception et à la gestion du travail, ainsi que du contexte social et relationnel du travail et des conditions de travail;

B. considérant que l'exposition à des facteurs de risque psychosociaux tels qu'une charge

de travail excessive, un rythme de travail déraisonnable, des pénuries de main-d'œuvre, un manque d'autonomie, l'insécurité de l'emploi, de mauvaises pratiques de gestion, des performances dysfonctionnelles et des systèmes d'évaluation fondés sur le mérite augmentent considérablement les risques psychosociaux liés au travail;

C. considérant que l'exposition aux facteurs de risque psychosociaux a de graves effets négatifs sur la santé mentale et physique des travailleurs, notamment le stress lié au travail, l'épuisement professionnel, les troubles anxieux, la dépression, les maladies cardiovasculaires, les troubles musculo-squelettiques et l'incapacité de travail de longue durée;

D. considérant que l'enquête européenne d'Eurofound sur les conditions de travail montre que l'exposition à une forte intensité de travail est passée de 27 % en 2015 à 40 % en 2021, un salarié sur trois étant exposé à une forte intensité de travail, à des délais serrés ou travaillant sur son temps libre;

E. considérant que les risques psychosociaux liés au travail génèrent des coûts sociaux et économiques considérables, notamment l'absentéisme, la sortie du marché du travail et une productivité réduite dans l'ensemble de l'Union, représentant environ 60 % des jours de travail perdus dans l'Union, contribuant ainsi à des pénuries de main-d'œuvre et à une intensité de travail accrue pour les travailleurs des organisations touchées par ces pénuries; considérant qu'aborder les risques psychosociaux liés au travail, le stress et la santé mentale au travail est bénéfique tant pour les travailleurs que pour les employeurs;

F. considérant que les comportements sociaux préjudiciables, y compris les violences verbales, les menaces, l'attention sexuelle non désirée, l'intimidation, la violence et le harcèlement, ont une incidence particulièrement grave et durable sur la santé physique et mentale des travailleurs, tout en touchant de manière disproportionnée les travailleurs dans les domaines de la santé, de l'administration publique et des professions en contact direct avec les clients; considérant que la violence, y compris la violence de tiers de la part de clients, de patients, de bénéficiaires de soins ou d'utilisateurs de services, devrait être explicitement reconnue et combattue;

G. considérant que le cadre actuel de l'Union en matière de sécurité et de santé au travail (SST), en particulier la directive 89/391/CEE, ne prévoit pas de règles contraignantes suffisamment spécifiques indiquant la responsabilité de l'employeur de s'attaquer à tous les risques;

H. considérant qu'il existe des variations considérables dans la prévalence des risques psychosociaux liés au travail et dans la manière dont ils ont été traités dans la législation nationale et les politiques plus larges, y compris celles qui mettent en œuvre les accords des partenaires sociaux européens sur le stress lié au travail ainsi que sur le harcèlement et la violence; que ces variations reflètent des différences dans les structures du marché du travail, les cadres réglementaires et les pratiques de mise en œuvre, ce qui entraîne des niveaux de protection inégaux au sein de l'Union;

I. considérant que les risques psychosociaux liés au climat, y compris l'exposition à des phénomènes et conditions météorologiques extrêmes et à leurs conséquences, tels que le stress thermique, l'écoanxiété et le stress lié au travail en lien avec les transitions

environnementales, sont des déterminants importants de la santé et de la sécurité des travailleurs; que l'intégration de ces risques dans le droit de l'Union le moderniserait et garantirait qu'il reste pertinent au regard de l'évolution du monde du travail;

J. considérant que l'EU-OSHA souligne l'importance des processus participatifs d'évaluation des risques et de la participation effective des travailleurs et de leurs représentants à la prévention des risques psychosociaux liés au travail;

K. considérant que 29 % des travailleurs déclarent ne pas être très bien informés ou ne pas être du tout informés sur la prévention du stress lié au travail sur leur lieu de travail, ce qui indique un déficit important de connaissances et de communication en matière de prévention des risques psychosociaux;

L. considérant que l'utilisation croissante des technologies numériques, de la gestion algorithmique et de l'intelligence artificielle contribue au stress technologique, à la surcharge cognitive, à l'intensification du travail, à l'isolement social et à la perte d'autonomie, et conduit souvent à ce que les travailleurs doivent s'adapter aux machines plutôt qu'à une situation dans laquelle la technologie est adaptée aux travailleurs;

M. considérant que le télétravail et les formules souples de travail, tout en offrant autonomie et flexibilité, sont également associés à une intensité de travail accrue, à des interférences entre vie professionnelle et vie privée, à une disponibilité accrue et à l'émergence d'une culture du travail du «toujours connecté», qui peut avoir une incidence négative sur la santé mentale si elle n'est pas correctement réglementée;

N. considérant que les femmes, les travailleurs jeunes et âgés, les travailleurs occupant des formes d'emploi précaires ou atypiques, le personnel d'encadrement, les travailleurs migrants et les minorités ethniques, les travailleurs souffrant d'une maladie chronique et les travailleurs soumis à un suivi intensif des performances et à des systèmes de récompense fondés sur le mérite sont exposés de manière disproportionnée aux risques psychosociaux liés au travail; que cela n'est pas dû à une vulnérabilité individuelle, mais résulte d'inégalités structurelles, de déséquilibres de pouvoir et de pratiques discriminatoires dans l'organisation du travail, y compris le sexisme, l'âgisme, le racisme, le validisme, la discrimination fondée sur la classe et la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre; que ces formes croisées de discrimination constituent en soi des facteurs de risque psychosociaux;

O. considérant que les travailleurs migrants sont exposés de manière disproportionnée aux risques psychosociaux au travail en raison de divers facteurs tels que l'emploi précaire, des conditions de travail dangereuses, l'inégalité de traitement et les obstacles à l'accès aux droits et au signalement des abus; considérant que les travailleurs en situation irrégulière sont particulièrement vulnérables à l'exploitation par le travail, aux pratiques abusives et à la crainte de représailles ou d'expulsion lorsqu'ils cherchent à faire valoir leurs droits; que ces risques sont particulièrement aigus dans des secteurs tels que le travail domestique, où les femmes migrantes sont surreprésentées;

P. considérant que les difficultés de reconnaissance juridique des maladies psychosociales liées au travail résultant de l'exposition à des risques psychosociaux liés au travail et la charge de la preuve pesant sur les travailleurs constituent des obstacles majeurs à l'efficacité de la prévention, à l'application du droit et à l'accès à la justice;

Q. considérant que les travailleurs qui signalent des actes répréhensibles, des violations de la sécurité et de la santé au travail ou des risques psychosociaux liés au travail, ainsi que les témoins directs et indirects, sont particulièrement exposés à des représailles, à l'isolement, à l'intimidation et à des pénalités en termes de carrière;

R. considérant que la prévention secondaire joue un rôle essentiel dans la protection de la santé des travailleurs en permettant la détection précoce des troubles de santé liés au travail, en particulier ceux liés aux risques psychosociaux, et en garantissant une intervention en temps utile pour prévenir leur aggravation; qu'elle comprend, entre autres, des mécanismes appropriés de suivi, d'alerte et de soutien, y compris l'accès aux services de santé au travail et aux mesures de soutien pertinentes; qu'une approche structurée de la prévention secondaire contribue à réduire la durée des absences, à faciliter un retour durable au travail et à prévenir les récidives, complétant ainsi les mesures de prévention primaire;

S. considérant que les risques psychosociaux liés au travail relèvent de la responsabilité de l'employeur et doivent être traités principalement par des mesures de prévention collectives et organisationnelles plutôt que par des stratégies d'adaptation individualisées;

1. souligne qu'il est urgent de renforcer le cadre législatif de l'Union en matière de prévention, d'identification et de gestion des risques psychosociaux liés au travail et de garantir un niveau élevé de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs;

2. invite la Commission et les États membres à reconnaître explicitement que les risques psychosociaux liés au travail donnent lieu à des maladies professionnelles, y compris des troubles de la santé mentale, ainsi qu'à des accidents du travail, et à adapter en conséquence les systèmes nationaux de reconnaissance, de prévention et d'indemnisation des maladies professionnelles et des accidents du travail; invite la Commission à réviser et, le cas échéant, à modifier en conséquence la recommandation (UE) 2022/2337 de la Commission du 28 novembre 2022 concernant la liste européenne des maladies professionnelles;

3. demande la mise en place de mécanismes de renversement ou d'allègement de la charge de la preuve lorsqu'un travailleur est victime d'une altération de sa santé résultant d'une exposition à des risques psychosociaux liés au travail;

4. invite les États membres à veiller à ce que les évaluations des risques psychosociaux soient obligatoires, systématiques, participatives et dûment documentées sur tous les lieux de travail, et qu'elles soient menées avec la participation effective des travailleurs et de leurs représentants; demande l'intégration systématique d'une perspective intersectionnelle et tenant compte de la dimension de genre dans ces évaluations, en tenant compte de la discrimination et des inégalités structurelles;

5. rappelle l'obligation d'informer et de consulter les travailleurs et leurs représentants à toutes les étapes de l'évaluation, de la prévention et de l'élimination des risques psychosociaux, conformément au droit du travail de l'Union et aux principes du dialogue social, en veillant à la participation des travailleurs et de leurs représentants à la conception et à la mise en œuvre des mesures et au suivi continu des risques, en mettant en place des organismes spécialisés sur les lieux de travail où ils n'existent pas

et en renforçant les prérogatives des comités de santé et de sécurité existants en leur accordant le droit à une expertise;

6. souligne le rôle important des partenaires sociaux et de la négociation collective dans la prévention et la lutte contre les risques psychosociaux liés au travail, en garantissant un dialogue social structuré, en renforçant la protection des travailleurs et en promouvant des lieux de travail plus sains, plus sûrs et plus résilients;

7. invite les États membres à veiller à ce qu'une formation obligatoire et continue soit dispensée aux employeurs, aux cadres, aux travailleurs et aux représentants des travailleurs sur les risques psychosociaux liés au travail et les facteurs de risque psychosociaux, y compris le harcèlement et la violence, ainsi qu'à la mise en place de mesures de prévention;

8. souligne l'importance de procédures claires, confidentielles, indépendantes et accessibles pour traiter les cas de harcèlement, de violence et de discrimination au travail, en assurant la protection contre les représailles et le respect des droits des victimes;

9. invite la Commission et les États membres à renforcer les inspections du travail en établissant des normes minimales à l'échelle de l'Union pour les inspections du travail dans le domaine des risques psychosociaux liés au travail, y compris une formation spécialisée, des outils d'évaluation et de suivi harmonisés et des ressources suffisantes pour soutenir une prévention efficace et l'application effective de la loi;

10. invite instamment les États membres à intégrer des mesures de prévention primaire et secondaire dans leurs stratégies nationales en matière de santé et de sécurité au travail, en assurant une coordination efficace entre les systèmes de soins de santé, les inspections du travail et les partenaires sociaux; souligne qu'il importe d'améliorer la collecte, le suivi et la communication de données sur les risques psychosociaux liés au travail et les absences, les maladies professionnelles et les blessures qui y sont associées, afin de permettre une évaluation plus précise de l'efficacité des mesures de prévention et d'intervention;

11. souligne la nécessité de mettre en place des politiques globales de retour au travail qui soutiennent les salariés à la suite de maladies ou de difficultés psychosociales; encourage les États membres à élaborer des programmes de réintégration sur mesure, y compris des aménagements sur le lieu de travail, des horaires flexibles et un soutien continu en matière de santé au travail; souligne l'importance de la collaboration entre les employeurs, les prestataires de soins de santé et les partenaires sociaux pour faciliter un retour au travail sans heurts, durable et inclusif, tout en prévenant les rechutes et en favorisant le bien-être à long terme;

12. souligne la nécessité de normes minimales en matière de reconnaissance, de prévention et de compensation des risques psychosociaux liés au travail, afin d'éviter la fragmentation juridique et la protection inégale des travailleurs; invite la Commission à proposer une définition claire et juridiquement contraignante des risques psychosociaux liés au travail et des facteurs de risque psychosociaux, couvrant les risques découlant de l'organisation du travail, des pratiques de conception et de gestion, du contexte social et relationnel au travail et des conditions de travail, y compris des questions telles que le

stress lié au travail, l'épuisement professionnel, le harcèlement, la violence et la discrimination;

13. demande à la Commission de présenter, d'ici fin 2026, sur la base de l'article 153, paragraphe 2, point b), et de l'article 153, paragraphe 1, point a), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, une proposition de directive relative aux risques psychosociaux liés au travail, au stress et à la santé mentale au travail, y compris des exigences minimales en vue d'un niveau équivalent et élevé de protection de tous les travailleurs dans l'Union, conformément aux recommandations figurant en annexe;

14. estime que les incidences financières de la proposition demandée doivent être couvertes par les crédits budgétaires existants;

15. charge sa Présidente de transmettre la présente résolution, ainsi que les recommandations figurant en annexe, à la Commission et au Conseil ainsi qu'aux parlements et aux gouvernements des États membres.

ANNEXE À LA PROPOSITION DE RÉSOLUTION: RECOMMANDATIONS CONCERNANT LE CONTENU DE LA PROPOSITION DEMANDÉE

TEXTE DE LA PROPOSITION LÉGISLATIVE DEMANDÉE

Proposition de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

sur la prévention des risques psychosociaux liés au travail, le stress et la santé mentale au travail

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 153, paragraphe 2, point b), en liaison avec l'article 153, paragraphe 1, point a),

vu la proposition de la Commission européenne,

après transmission du projet d'acte législatif aux parlements nationaux,

vu l'avis du Comité économique et social européen[1],

vu l'avis du Comité des régions[2],

statuant conformément à la procédure législative ordinaire[3],

considérant ce qui suit:

(1) Le Parlement européen a demandé à plusieurs reprises l'adoption d'une directive spécifique de l'Union afin d'assurer un niveau élevé et équivalent de protection contre les risques psychosociaux liés au travail pour tous les travailleurs de l'Union.

(2) Une définition des risques psychosociaux liés au travail et des facteurs de risque liés à l'organisation, à la conception et à la gestion du travail, au contexte social et relationnel au travail et aux conditions de travail devrait être adoptée au niveau européen afin d'offrir la sécurité nécessaire aux employeurs et aux travailleurs.

(3) Les risques psychosociaux liés au travail devraient être reconnus comme des risques professionnels au sens du droit de l'Union en matière de sécurité et de santé au travail.

(4) La prévention des risques psychosociaux liés au travail devrait reposer principalement sur des mesures collectives et organisationnelles, conformément à la hiérarchie de la prévention, y compris l'ajustement de la charge de travail, du temps de travail, du contrôle du travail, des niveaux d'effectifs, des pratiques de gestion et des systèmes

[1] JO ...
[2] JO ...
[3] Position du Parlement européen ...

d’évaluation des performances. La formation individuelle à la résilience, les conseils ou les programmes de bien-être ne peuvent remplacer les obligations légales des employeurs de prévenir les risques psychosociaux liés au travail en adaptant l’organisation, la conception et la gestion du travail.

(5) Les États membres devraient prévoir des sanctions effectives, proportionnées et dissuasives applicables en cas de manquement aux droits et obligations prévus par la présente directive.

(6) Les employeurs devraient veiller à ce que l’organisation du travail, les pratiques de gestion et les systèmes d’évaluation des performances respectent la santé, la dignité et les droits fondamentaux des travailleurs,

ONT ADOPTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet et finalité

La présente directive fixe des exigences minimales visant à prévenir, à éliminer ou, lorsque cela n’est pas possible, à réduire les risques psychosociaux liés au travail.

Elle établit des obligations organisationnelles, structurelles et participatives contraignantes pour les employeurs afin de protéger la santé mentale et physique des travailleurs et d’assurer des conditions de travail sûres et dignes.

La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions nationales et communautaires, existantes ou futures, qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

Article 2

Champ d’application

La présente directive s’applique aux travailleurs de tous les secteurs d’activité économique, tant publics que privés.

Article 3

Définitions

Aux fins de la présente directive, les définitions suivantes s’appliquent:

1) «Risques psychosociaux liés au travail»: les risques liés au travail découlant de

l'exposition à des facteurs de risque psychosociaux liés à l'organisation, à la conception et à la gestion du travail, au contexte social et relationnel au travail et aux conditions de travail, qui peuvent avoir une incidence sur la santé mentale et physique, la sécurité et la dignité des travailleurs; ces risques peuvent conduire, entre autres, au stress lié au travail, à l'épuisement professionnel, au harcèlement, à la violence, aux troubles mentaux, à l'addiction ou aux comportements suicidaires, aux maladies cardiovasculaires et aux troubles musculo-squelettiques;

2) «Stress lié au travail»: un état de tension physique, émotionnelle et psychologique résultant d'une exposition prolongée à des exigences professionnelles qui dépassent les capacités ou les ressources d'un travailleur; il se caractérise non seulement par un sentiment d'épuisement, mais aussi par des niveaux accrus de tension, d'anxiété ou le sentiment d'être constamment nerveux, reflétant à la fois une suractivation (stress/anxiété) et un épuisement (fatigue);

3) «Facteurs de risque psychosociaux»: les facteurs de risque liés au travail en lien avec l'organisation, la conception et la gestion du travail, son contexte social et relationnel et les conditions de travail, y compris une charge de travail élevée, une forte intensité de travail, de longues heures de travail, un manque d'autonomie, un manque de soutien de la part des superviseurs, le harcèlement, la violence et des comportements discriminatoires, des exigences émotionnelles élevées, une forte intensité numérique, le fait d'être soumis à des systèmes de prise de décision ou de contrôle automatisés et des objectifs irréalistes;

4) «Prévention primaire»: les mesures visant à éliminer et à prévenir à la source les risques psychosociaux liés au travail par des adaptations de l'organisation, de la conception et de la gestion du travail ainsi que des conditions de travail;

5) «Prévention secondaire»: les mesures visant à identifier à un stade précoce et à gérer en temps utile les effets néfastes émergents résultant de l'exposition à des risques psychosociaux liés au travail afin de prévenir leur progression, de réduire leur incidence et d'éviter l'apparition de suites plus graves, y compris par le dépistage, le suivi et des interventions ciblées pour les travailleurs montrant des signes initiaux d'exposition ou de préjudice.

CHAPITRE II

OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

Article 4

Obligation de prévention générale

1. Les employeurs veillent à la prévention des risques psychosociaux liés au travail en:

a) évitant les risques;

b) évaluant les risques qui ne peuvent pas être évités;

c) combattant les risques à la source;

d) adaptant le travail à l'individu, en particulier en ce qui concerne la conception des lieux de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé;

e) s'adaptant au progrès technique;

f) remplaçant ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou qui l'est moins;

g) élaborant une politique globale de prévention cohérente qui couvre la technologie, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs liés à l'environnement de travail;

h) donnant la priorité aux mesures de protection collective par rapport aux mesures de protection individuelle;

i) donnant des instructions appropriées aux travailleurs.

2. Les employeurs veillent à ce que les ressources organisationnelles qui soutiennent la prévention primaire, y compris le soutien à la gestion, la participation des travailleurs et l'accès à la formation, soient effectivement mises à la disposition de tous les travailleurs.

Ils dispensent également une formation régulière et adéquate aux travailleurs, aux cadres et aux superviseurs sur les risques psychosociaux liés au travail et les facteurs de risque liés à l'organisation, à la conception et à la gestion du travail, au contexte social et relationnel au travail, et aux conditions de travail, ainsi que sur les mesures de prévention.

3. Les employeurs adoptent et mettent en œuvre un code de conduite définissant et interdisant la violence, le harcèlement et les comportements discriminatoires qui portent atteinte à la dignité, à la santé ou au bien-être des travailleurs.

4. Les employeurs mettent également en œuvre des mesures de prévention secondaire appropriées, y compris des mécanismes de détection précoce, l'accès aux services de santé au travail et un soutien en temps utile aux travailleurs exposés à des risques psychosociaux.

Article 5

Évaluation obligatoire des risques psychosociaux

1. Les employeurs procèdent à une évaluation des risques psychosociaux au moins une fois par an et chaque fois que des changements importants dans l'organisation du travail et des restructurations organisationnelles se produisent.

2. L’évaluation des risques psychosociaux analyse les facteurs de risque psychosociaux, notamment la charge de travail, l’intensité du travail, le manque d’autonomie, les longues heures de travail, l’absence de récompenses et de reconnaissance appropriées résultant de systèmes médiocres d’évaluation des performances, les exigences émotionnelles, l’exposition à des comportements sociaux défavorables, l’insécurité de l’emploi, l’interférence entre vie professionnelle et vie privée, la connectivité numérique en dehors du temps de travail, ou le fait d’être soumis à des systèmes de prise de décision ou de surveillance automatisés;

   Cette évaluation est fondée sur des méthodes validées scientifiquement.

3. Lorsqu’ils procèdent à l’évaluation des risques psychosociaux, les employeurs veillent à la participation effective des représentants des travailleurs et des syndicats et à ce que les services de protection et de prévention des risques psychosociaux désignés en vertu de l’article 15 participent à l’ensemble du processus.

4. Les résultats de l’évaluation sont documentés et communiqués à tous les travailleurs sur le lieu de travail de manière accessible.

Article 6

Plan d’action annuel

1. Sur la base de l’évaluation des risques psychosociaux, les employeurs adoptent un plan d’action annuel définissant des mesures concrètes pour prévenir, éliminer ou réduire les risques psychosociaux liés au travail. Les employeurs mettent en œuvre, contrôlent et évaluent l’application du plan d’action annuel.

2. Le plan d’action comprend, le cas échéant:

   a) des mesures visant à réduire la charge de travail excessive, les pénuries de main-d’œuvre, l’intensité du travail et le travail monotone;

   b) la limitation des heures supplémentaires et des horaires de travail imprévisibles;

   c) la mise en œuvre effective du droit à la déconnexion;

   d) des mesures visant à prévenir les comportements sociaux abusifs tels que le harcèlement, l’intimidation et la violence;

   e) des règles régissant le suivi numérique, la surveillance et l’utilisation de l’intelligence artificielle pour prévenir l’exposition des travailleurs aux risques psychosociaux liés au travail;

   f) des mesures visant à empêcher une disponibilité accrue et des cultures de travail du «toujours connecté», y compris des garde-fous techniques et organisationnels;

   g) des mesures ciblées pour les secteurs, les professions et les groupes de travailleurs considérés comme présentant un risque plus élevé, y compris le secteur de la santé, l’administration publique et les services en contact direct avec les clients;

h) des mesures d'intervention et de soutien précoces, y compris l'accès à des conseils, à un suivi en matière de santé au travail et à des mécanismes facilitant un retour durable au travail.

3. Le plan d'action est soumis à l'approbation des services de protection et de prévention compétents en matière de risques psychosociaux désignés conformément à l'article 15. Les représentants des travailleurs et les syndicats sont dûment et systématiquement associés à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation de ce plan.

4. Les employeurs prennent toutes les mesures nécessaires pour prévenir, éliminer ou réduire les risques psychosociaux liés au travail recensés dans le cadre de l'évaluation des risques.

Article 7

Réorganisation du travail et évolution technologique

Toute restructuration, réorganisation du travail ou introduction de technologies de surveillance ou de gestion numérique fait l'objet d'une évaluation préalable des risques psychosociaux.

CHAPITRE III

DROITS DES TRAVAILLEURS

Article 8

Droit à un environnement de travail psychologiquement sûr et à des services de soutien pertinents

Les travailleurs ont droit à un environnement de travail psychologiquement sûr qui ne les expose pas à des risques psychosociaux continus liés au travail et à des pratiques dégradantes ou humiliantes susceptibles d'avoir une incidence négative significative sur leur santé physique et mentale.

Article 9

Droit à un retour au travail accompagné de mesures de soutien à la suite d'un préjudice résultant de l'exposition à des risques psychosociaux liés au travail

Les travailleurs qui ont été absents du travail en raison de problèmes de santé liés à des risques psychosociaux en lien avec le travail, y compris le stress lié au travail, l'épuisement

professionnel, le harcèlement ou la violence, ont droit à un retour au travail durable et accompagné de mesures de soutien.

Les employeurs veillent à ce que le retour au travail soit organisé de manière à protéger la santé du travailleur et à éviter que les risques qui ont contribué à l'absence ne se reproduisent.

Ce droit fait partie des obligations de l'employeur dans le cadre de la prévention secondaire et tertiaire des risques psychosociaux liés au travail.

Article 10

Plan individuel de retour au travail

1. Avant qu'un travailleur ne reprenne ses fonctions après une période d'absence liée à des risques psychosociaux en lien avec le travail, l'employeur établit un plan individuel de retour au travail.

2. Le plan est élaboré en coopération avec le travailleur concerné, les services de santé au travail et les représentants des travailleurs, le cas échéant.

Il précise, le cas échéant:

a) la reprise progressive des travaux;

b) les adaptations temporaires ou permanentes des tâches ou de la charge de travail;

c) les aménagements du temps de travail ou de l'organisation du travail;

d) les mesures visant à lutter contre les risques psychosociaux liés au travail qui ont eu une incidence négative sur leur santé.

Article 11

Suivi et prévention des récidives

Les employeurs assurent un suivi régulier au cours de la période de retour au travail, y compris la possibilité de réexaminer et d'adapter le plan de retour au travail.

Si nécessaire, les employeurs prennent des mesures organisationnelles pour remédier aux facteurs de risque psychosociaux qui ont contribué à l'absence du travailleur.

Les travailleurs qui reprennent le travail après une absence liée à des risques professionnels ne doivent pas subir de discrimination ou de traitement défavorable du fait de leur absence.

Les résultats des processus de retour au travail sont pris en compte dans l'évaluation des risques psychosociaux et les mesures de prévention de l'employeur, en vue de prévenir les récidives et d'améliorer les conditions de travail.

Article 12

Droit de signalement et protection contre les représailles

Les travailleurs ont le droit de signaler les risques psychosociaux liés au travail, y compris de manière anonyme.

Aucun travailleur ne doit subir de représailles, de discrimination ou de désavantage du fait de ce signalement.

Le présent article s'applique sans préjudice de la directive (UE) 2019/1937.

Article 13

Droit à la déconnexion

Les travailleurs ne sont pas tenus de se charger de communications ou de tâches liées au travail en dehors de leur temps de travail.

Les employeurs veillent à ce que les outils numériques et l'organisation du travail soutiennent l'exercice effectif de ce droit.

Article 14

Droit à l'information, à la consultation et à la participation

Les travailleurs et leurs représentants sont informés, consultés et associés à toutes les étapes de l'évaluation, de la prévention, du suivi et de l'élimination des risques psychosociaux liés au travail.

Les employeurs veillent à ce que les travailleurs soient clairement et régulièrement informés des risques psychosociaux liés au travail et des mesures mises en place pour les prévenir et atténuer leur incidence négative.

Il convient de veiller tout particulièrement à ce que tous les travailleurs comprennent que les risques psychosociaux liés au travail découlent de l'exposition à des facteurs de risque psychosociaux, ainsi que la nature de ces facteurs.

CHAPITRE IV

REPRÉSENTATION ET PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS

Article 15

Services de protection et de prévention des risques psychosociaux

1. Les employeurs désignent un ou plusieurs travailleurs pour exercer des activités liées à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux au sein de l'entreprise et/ou de l'établissement.

2. Les travailleurs désignés ne sont pas désavantagés en raison de leurs activités liées à la prévention des risques psychosociaux. Ils disposent du temps et des ressources nécessaires à l'accomplissement de leurs tâches.

3. Lorsque les compétences nécessaires pour mener à bien les activités visées au paragraphe 1 ne sont pas disponibles au sein de l'entreprise et/ou de l'établissement, l'employeur fait appel à des services externes compétents ou à des personnes disposant d'une expertise en matière de risques psychosociaux.

4. Dans de tels cas, l'employeur informe ces services ou personnes de tous les facteurs pertinents dont on sait ou dont on soupçonne qu'ils ont une incidence sur la santé mentale et le bien-être des travailleurs, y compris l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations interpersonnelles au travail.

5. Dans tous les cas:

   — les travailleurs désignés doivent disposer des capacités, de la formation et des moyens nécessaires dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux;

   — les personnes ou services externes consultés doivent disposer des aptitudes et des ressources professionnelles nécessaires; et

   — le nombre de travailleurs désignés et de personnes ou services externes consultés est suffisant, compte tenu de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, de la nature des activités, ainsi que du niveau et de la répartition de l'exposition aux risques psychosociaux.

6. La prévention des risques psychosociaux peut être assurée par un ou plusieurs travailleurs, par un service interne ou par des services externes. Ces acteurs coopèrent si nécessaire pour garantir une approche cohérente et efficace.

7. Les États membres peuvent définir, compte tenu de la nature des activités et de la taille de l'entreprise, les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut assumer lui-même la prise en charge prévue au paragraphe 1.

8. Les États membres déterminent:

   — les capacités et qualifications nécessaires dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux;

   — le nombre suffisant de personnes ou de services nécessaires à l'exécution de ces tâches.

Article 16

Consultation et participation des travailleurs

1. L'employeur veille à ce que les travailleurs et/ou leurs représentants soient consultés et autorisés à participer aux discussions à toutes les étapes de la prévention et de la gestion des risques psychosociaux.

2. Cette consultation et cette participation portent notamment sur:

   — l'identification et l'évaluation des risques psychosociaux;

   — la conception, la planification et la mise en œuvre de mesures préventives et de plans d'action;

   — le suivi et l'évaluation de l'efficacité de ces mesures;

   — l'amélioration continue des politiques et des pratiques relatives aux risques psychosociaux.

3. Les travailleurs et/ou leurs représentants reçoivent les informations, la formation et les moyens nécessaires pour participer efficacement aux processus visés au paragraphe 2.

4. La participation a lieu en temps utile et de manière significative, afin de permettre aux travailleurs et/ou à leurs représentants de contribuer à la prise de décision et à l'élaboration de mesures appropriées.

5. Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice des législations et pratiques nationales en matière d'information, de consultation et de participation des travailleurs.

CHAPITRE V

CONTRÔLE DE L'APPLICATION, INSPECTIONS ET SANCTIONS

Article 17

Inspections du travail

Les États membres veillent à ce que les autorités d'inspection du travail disposent des pouvoirs, de la formation, de l'expertise, des outils et des ressources adéquats dans le domaine des risques psychosociaux liés au travail, y compris en vue d'identifier les risques, de les évaluer et d'enquêter efficacement sur ces risques.

Article 18

Présomption légale et charge de la preuve

1. Les États membres veillent à ce que, lorsqu'un travailleur établit des faits permettant de présumer qu'il a été exposé à des facteurs de risques psychosociaux liés au travail et qu'il a été victime d'une altération de sa santé compatible avec une telle exposition, il est présumé que l'altération est liée au travail.

2. Dans de tels cas, la charge de la preuve incombe à l'employeur, qui démontre que:

   a) des mesures préventives appropriées ont été prises conformément à la présente directive; et

   b) l'altération de la santé n'est pas liée aux conditions de travail.

3. Les États membres peuvent prévoir des dispositions plus favorables, y compris des mécanismes d'allègement de la charge de la preuve.

Article 19

Suivi et collecte de données

La Commission européenne, en coopération avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), surveille les tendances en matière de risques psychosociaux liés au travail dans les États membres, afin d'évaluer l'efficacité de la présente directive.

Article 20

Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées conformément à la présente directive et prennent toutes les mesures nécessaires pour assurer la mise en œuvre de ces sanctions. Les sanctions prévues doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres informent la Commission, sans retard, du régime ainsi déterminé et des mesures ainsi prises, de même que de toute modification apportée ultérieurement à ce régime ou à ces mesures.

CHAPITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 21

Clause de non-régression

La mise en œuvre de la présente directive ne constitue pas un motif qui justifie une réduction du niveau général de protection déjà accordé aux travailleurs.

La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables aux travailleurs, ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives qui sont plus favorables aux travailleurs.

Article 22

Mise en œuvre

1. Les États membres, conformément à leur législation et à leur pratique internes, prennent les mesures appropriées pour garantir la participation effective des partenaires sociaux et favoriser et améliorer le dialogue social en vue de la mise en œuvre de la présente directive.

2. Les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux la mise en œuvre de la présente directive, lorsque les partenaires sociaux le demandent conjointement, et à condition que les États membres prennent toutes les mesures nécessaires leur permettant de garantir à tout moment les résultats visés au titre de la présente directive.

3. L'autonomie des partenaires sociaux doit être respectée. Les États membres devraient pouvoir autoriser les partenaires sociaux, dans des conditions spécifiques, à conserver, négocier, conclure et appliquer des conventions collectives qui s'écartent de certaines dispositions de la présente directive, tout en respectant la protection globale des travailleurs.

Article 23

Transposition

Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive dans un délai de deux ans à compter de la date de son entrée en vigueur. Ils communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les risques psychosociaux liés au travail représentent un défi croissant pour la sécurité et la santé au travail dans l'Union européenne. De profonds changements dans l'organisation du travail, dans les pratiques de gestion et les conditions d'emploi ont considérablement accru l'exposition aux risques psychosociaux liés au travail dans l'ensemble des secteurs et des professions. Ces risques découlent principalement de l'organisation, de la conception et de la gestion du travail, ainsi que du contexte social et relationnel du travail et des conditions de travail.

Les charges de travail et l'intensité de travail excessives, le manque d'autonomie, les longues heures de travail, la précarité de l'emploi, les comportements sociaux défavorables et l'absence de récompenses et de reconnaissance appropriées résultant de systèmes médiocres d'évaluation des performances sont des facteurs de risque psychosociaux reconnus desquels découlent les risques psychosociaux. Ces facteurs contribuent au stress lié au travail, à l'épuisement professionnel, au harcèlement, à la violence et à la discrimination, qui ont des conséquences graves et à long terme sur la santé mentale et physique des travailleurs, y compris les troubles anxieux, la dépression, les maladies cardiovasculaires et l'incapacité de travail de longue durée. Outre leur incidence humaine, les risques psychosociaux liés au travail génèrent des coûts sociaux et économiques considérables, notamment l'absentéisme, la sortie du marché du travail et la baisse de la productivité.

Le cadre actuel de l'UE en matière de sécurité et de santé au travail, notamment la directive 89/391/CEE, établit des principes généraux en matière de prévention, mais ne prévoit pas de dispositions suffisamment spécifiques, contraignantes ou harmonisées en matière de lutte contre les risques psychosociaux liés au travail. En outre, la mise en œuvre des accords des partenaires sociaux européens sur le stress lié au travail et sur le harcèlement et la violence au travail reste inégale d'un État membre à l'autre et d'un secteur à l'autre, ce qui se traduit par des niveaux divergents de protection des travailleurs.

Les évolutions récentes liées à la numérisation ont encore intensifié les risques psychosociaux liés au travail. L'utilisation croissante des technologies numériques, de la gestion algorithmique, de l'intelligence artificielle et des systèmes automatisés de surveillance des performances a contribué au stress technologique, à l'intensification du travail, à l'isolement social et à la réduction de l'autonomie. Ces évolutions soulèvent des inquiétudes quant à la nécessité de veiller à ce que l'organisation du travail reste adaptée aux travailleurs, conformément aux principes fondamentaux de la sécurité et de la santé au travail.

Les données disponibles montrent que l'exposition aux risques psychosociaux liés au travail est inégalement répartie. Certains groupes de travailleurs, notamment les femmes, les jeunes et les travailleurs âgés, les travailleurs occupant un emploi précaire, le personnel d'encadrement et les travailleurs soumis à un suivi intensif des performances, sont touchés de manière disproportionnée. Cette exposition disproportionnée reflète les inégalités structurelles, les déséquilibres de pouvoir et les pratiques discriminatoires au sein de l'organisation du travail. La lutte contre les risques psychosociaux liés au travail nécessite donc l'intégration d'une perspective intersectionnelle et tenant compte de la dimension de genre dans les politiques de prévention.

Le rapport souligne également les défis liés à la reconnaissance juridique des maladies liées au travail résultant de l'exposition à des risques psychosociaux liés au travail et à la charge de

la preuve pesant sur les travailleurs. Ces difficultés entravent l'efficacité de la prévention, de l'application du droit et de l'accès à la justice. Les risques psychosociaux liés au travail peuvent entraîner des maladies professionnelles, y compris des troubles de la santé mentale, ainsi que des accidents du travail, mais les systèmes de reconnaissance et d'indemnisation restent fragmentés au niveau des États membres.

Une prévention efficace des risques psychosociaux liés au travail doit reposer en premier lieu sur des mesures collectives et organisationnelles, conformément à la hiérarchie de la prévention. Les recherches et les orientations des agences de l'UE soulignent l'importance des processus participatifs d'évaluation des risques et de la participation effective des travailleurs et de leurs représentants. Des stratégies d'adaptation individualisées ou des initiatives en matière de bien-être ne sauraient remplacer les obligations des employeurs d'adapter l'organisation et les conditions de travail.

Enfin, le présent rapport souligne la nécessité d'une approche européenne plus cohérente et harmonisée des risques psychosociaux liés au travail. Il invite la Commission à présenter une proposition de directive européenne spécifique établissant des exigences minimales contraignantes pour la prévention, la reconnaissance et la gestion des risques psychosociaux liés au travail. Une telle initiative est nécessaire pour garantir un niveau élevé et équivalent de protection pour tous les travailleurs de l'Union, conformément aux principes de subsidiarité et de proportionnalité.

ANNEXE: DÉCLARATION DES CONTRIBUTIONS

Conformément à l'article 8 de l'annexe I du règlement intérieur, la rapporteure déclare avoir inclus dans son rapport des contributions sur des questions relatives à l'objet du dossier qu'elle a reçues, pour l'élaboration du projet de rapport, de la part des représentants d'intérêts relevant du champ d'application de l'accord interinstitutionnel sur un registre de transparence obligatoire[1] suivants, ou des représentants des autorités publiques de pays tiers, y compris leurs missions diplomatiques et ambassades, suivants:

1. Représentants d'intérêts relevant du champ d'application de l'accord interinstitutionnel sur un registre de transparence obligatoire
European Trade Union Confederation (ETUC)
European Trade Union Institute (ETUI)
Industriall
Eurocadres
Eurofound
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)
European Public Service Union (EPSU)
Mental Health Europe
UNESSA
IDF Europe
ESMO
SGI
2. Représentants des autorités publiques de pays tiers, y compris leurs missions diplomatiques et ambassades
Néant

La liste ci-dessus est établie sous la responsabilité exclusive de la rapporteure.

Lorsque des personnes physiques sont identifiées dans la liste par leur nom, leur fonction ou les deux, la rapporteure déclare avoir soumis aux personnes physiques concernées l'avis du Parlement européen relatif à la protection des données nº 484 (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), qui définit les conditions applicables au traitement de leurs données à caractère personnel et les droits liés à ce traitement.

[1] Accord interinstitutionnel du 20 mai 2021 entre le Parlement européen, le Conseil de l'Union européenne et la Commission européenne sur un registre de transparence obligatoire (JO L 207 du 11.6.2021, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).