

LE PETIT LIVRE DU BIEN-ÊTRE · CHAPITRE 0.1 · FICHE DE RÉVISION, STYLE EXAMEN

Le bien-être au travail : de quoi parle-t-on ?

OMS · LTr 6 Le bien-être au travail n'est pas une corbeille de fruits ni un cours de yoga : c'est le sentiment de pouvoir faire un travail qui a du sens, avec les moyens nécessaires, sans y laisser sa santé. Il se construit à deux, par la personne et par l'organisation.

1 L'essentiel à savoir par cœur

- Le bien-être au travail tient à **trois choses** : un travail faisable (charge, moyens), un travail qui a du sens, et des relations qui soutiennent.
- L'employeur doit protéger la santé **physique et psychique** (LTr 6, OLT 3 art. 2, CO 328) : ce n'est pas un bonus, c'est une obligation.
- En Suisse, la part des actifs qui se disent stressés la plupart du temps ou toujours est passée de **18 % (2012) à 23 % (2022)** (OFS).
- Un thermomètre simple existe : l'**indice OMS-5**, cinq questions sur les deux dernières semaines.

23 % d'actifs stressés (OFS 2022)	**5** questions de l'OMS-5	**52** seuil d'un bien-être réduit	**3** piliers : faisable, sens, liens

2 La base légale, article par article

- L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé des travailleurs, et en particulier leur **intégrité personnelle** (LTr 6 al. 1).
- Il donne les directives et prend les mesures nécessaires pour assurer et améliorer la protection de la santé **physique et psychique**, notamment par une organisation du travail appropriée (OLT 3 art. 2 al. 1).
- Il protège et respecte la personnalité du travailleur et a égard à sa santé (CO 328 al. 1).
- Les travailleurs sont consultés sur les questions de protection de la santé (LTr 48 al. 1 let. a) et collaborent aux mesures (LTr 6 al. 3).

3 Les règles, cas par cas

Situation	Règle	Article
Une équipe débordée depuis des mois	L'employeur doit agir sur l'organisation : priorités, effectifs, délais	LTr 6 · OLT 3 2
Des fruits offerts, mais aucune pause possible	Les petits gestes ne remplacent pas les obligations légales	LTr 15 · OLT 3 2
Un collaborateur dit être « à bout »	L'écouter, l'orienter, examiner la charge ; ne pas banaliser	CO 328
Lancer une enquête de bien-être	Anonyme, avec retour des résultats et un plan d'action	LTr 48 · LPD 6
Mesurer son propre bien-être	OMS-5 : un signal, pas un diagnostic	Bonne pratique

4 La méthode, dans l'ordre

1. Mesurer : OMS-5 ou enquête anonyme.
2. Regarder la charge et les moyens.
3. Consulter l'équipe.
4. Agir sur l'organisation.
5. Mesurer de nouveau.

> **« Le bien-être se construit à deux : la personne et l'organisation. »**

5 Le schéma



Huit facteurs de santé : quand l'un faiblit, les autres compensent un temps, pas indéfiniment.

6 Les pièges

Confondre les avantages (fruits, sport) et la prévention : ils ne compensent pas une charge excessive.

Côté RH et paie : Le rôle du service RH

- Relier les chiffres qu'on a déjà : absences, départs, heures supplémentaires, résultats d'enquête ; ce sont les premiers signaux.
- Faire du bien-être un sujet de conduite, pas un programme à part : priorités, ressources, reconnaissance.
- Pour le droit et l'organisation, voir la santé au travail et la charge mentale dans le livre RH.

7 Le cas type du chapitre

La corbeille de fruits. Une PME de 60 personnes offre des fruits, une salle de sport et un atelier de méditation. Dans le même temps, le service clients travaille à quatre au lieu de six depuis huit mois et cumule 300 heures supplémentaires.

a. Ces mesures suffisent-elles à remplir le devoir de l'employeur ?

b. Que faut-il traiter en premier ?

c. Comment associer l'équipe ?

Corrigé en fin de fiche.

8 Le coin de l'expert

- L'**OMS-5** (indice de bien-être de l'OMS, 1998) est libre d'usage ; un score inférieur à 52 sur 100 signale un bien-être réduit, un score de 28 ou moins invite à consulter. Il ne pose aucun diagnostic.
- Les recherches sur le stress au travail retiennent trois familles de facteurs : les **exigences** (charge, délais, émotions), les **ressources** (autonomie, soutien, reconnaissance) et l'équilibre entre les deux.
- Les données de santé recueillies dans une enquête sont des données sensibles (LPD 5 let. c) : anonymat réel, groupes d'au moins une dizaine de personnes, pas de croisement qui permette de reconnaître quelqu'un.

10 Questions d'examen

1. Vrai ou faux ? L'employeur doit protéger aussi la santé psychique.
2. Vrai ou faux ? Offrir des fruits suffit à remplir le devoir de protection de la santé.
3. Vrai ou faux ? Le stress au travail a augmenté en Suisse entre 2012 et 2022.
4. Vrai ou faux ? L'OMS-5 permet de diagnostiquer une dépression.
5. Vrai ou faux ? Les travailleurs doivent être consultés sur la protection de la santé.
6. Vrai ou faux ? Une enquête de bien-être peut être nominative sans précaution.
7. Cas express : Des fruits et une salle de sport compensent-ils un sous-effectif durable ?
8. Résolvez le cas type de la section 7, « La corbeille de fruits », questions a à c.
9. Citez les étapes de la méthode, dans l'ordre, et la base légale du chapitre.

11 Corrigés

1. Vrai : OLT 3 art. 2 al. 1 : santé physique et psychique.

2. Faux : Le devoir porte d'abord sur l'organisation du travail.

3. Vrai : De 18 % à 23 % des actifs selon l'OFS.

4. Faux : C'est un indicateur de bien-être, pas un diagnostic.

5. Vrai : LTr 48 al. 1 let. a.

6. Faux : Données sensibles : anonymat et proportionnalité (LPD).

7. Non. Le devoir de l'employeur vise d'abord l'organisation du travail (LTr 6, OLT 3 art. 2).

8.

1. Non : elles sont utiles, mais le devoir de protection de la santé (LTr 6, OLT 3 art. 2) porte d'abord sur l'organisation du travail. Un sous-effectif durable est un risque pour la santé.

2. La charge : remplacer les postes vacants ou réduire les prestations, fixer des priorités, compenser les heures (CO 321c).

3. Consulter l'équipe (LTr 48), par exemple avec une enquête anonyme courte puis un atelier ; voir mesurer et agir.

9. 1) Mesurer : OMS-5 ou enquête anonyme. ; 2) Regarder la charge et les moyens. ; 3) Consulter l'équipe. ; 4) Agir sur l'organisation. ; 5) Mesurer de nouveau. Base : LTr 6, 48 ; OLT 3 art. 2 ; CO 328 ; LPD 5, 6 ; OFS 2024 ; indice OMS-5.