

LE PETIT LIVRE DU BIEN-ÊTRE · CHAPITRE 4.1 · FICHE DE RÉVISION, STYLE EXAMEN

Prévenir les risques psychosociaux

LTr 6 · OLT 3 2 Surcharge, conflits, manque de soutien, harcèlement, travail sans reconnaissance : ce sont les risques psychosociaux. La loi demande à l'employeur de les prévenir comme les autres risques : les repérer, les évaluer, agir.

1 L'essentiel à savoir par cœur

- Les **risques psychosociaux** naissent de l'organisation, du contenu du travail et des relations : charge, autonomie, soutien, reconnaissance, conflits, insécurité.
- L'employeur doit protéger la santé **psychique** et l'**intégrité personnelle** (LTr 6, OLT 3 art. 2) ; l'inspection du travail contrôle aussi ces risques.
- En 2022, **28,2 %** des actifs en Suisse étaient en zone critique de stress (plus de contraintes que de ressources) selon le Job-Stress-Index.
- Le SECO met à disposition une **liste de contrôle** et une brochure ; le label **Friendly Work Space** de Promotion Santé Suisse distingue une gestion de la santé systématique.

28,2 %	**29 %**	**3 ans**	**ATF 125 III 70**
en zone critique (2022)	stressés en santé et social	durée du label	définition du mobbing

2 La base légale, article par article

- L'employeur prend toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé et l'intégrité personnelle (LTr 6 al. 1), y compris contre le surmenage (LTr 6 al. 2).
- Il assure et améliore la protection de la santé physique et psychique, notamment par une organisation du travail appropriée (OLT 3 art. 2 al. 1 let. d).
- Il protège la personnalité, prévient le harcèlement sexuel et le mobbing (CO 328 ; LEg 4).
- Le Tribunal fédéral définit le mobbing comme un enchaînement de propos ou d'agissements hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue, pour isoler, marginaliser, voire exclure une personne (ATF 125 III 70).

3 Les règles, cas par cas

Situation	Règle	Article
Charge excessive dans un service	Évaluer et agir : priorités, effectifs, délais	LTr 6 · OLT 3 2
Conflit persistant entre deux collègues	Intervenir tôt : entretien, médiation	CO 328
Signalement de mobbing	Enquête interne, mesures de protection	CO 328 · ATF 125 III 70
Pas de personne de confiance	En désigner une, interne ou externe	LTr 6 · OLT 3 2
Contrôle de l'inspection du travail	Montrer l'analyse des risques et les mesures	LTr 6

4 La méthode, dans l'ordre

1. Analyser avec la liste du SECO.
2. Consulter le personnel.
3. Agir sur l'organisation.
4. Désigner une personne de confiance.
5. Suivre les indicateurs.

> **« Un risque psychosocial se prévient comme un risque physique : repérer, évaluer, agir. »**

6 Les pièges

Commencer par des ateliers individuels de gestion du stress sans toucher à l'organisation : on soigne la conséquence, pas la cause.

Côté RH et paie : Le rôle du service RH

- Piloter l'analyse des risques avec la direction et le personnel, documenter les mesures.
- Organiser l'accès à une personne de confiance et une procédure claire de signalement.
- Voir les risques psychosociaux, le mobbing et le harcèlement sexuel.

7 Le cas type du chapitre

L'analyse en six semaines. Un hôpital régional constate une hausse des absences de courte durée et trois départs d'infirmières en six mois. La direction veut « un programme bien-être ».

a. Par quoi commencer ?

b. Quels facteurs examiner ?

c. Quelles mesures sont prioritaires ?

Corrigé en fin de fiche.

8 Le coin de l'expert

- La brochure du SECO « Protection contre les risques psychosociaux au travail » et sa liste de contrôle guident l'analyse ; un dépliant de détection précoce de l'épuisement complète.
- Le label Friendly Work Space (Promotion Santé Suisse) est attribué après audit par des évaluateurs indépendants, pour trois ans ; ses critères ont été révisés en 2026 et reliés à la durabilité.
- La personne de confiance n'est pas imposée par un article précis, mais la jurisprudence et les inspections la considèrent comme une mesure attendue de protection de la personnalité, surtout pour le harcèlement.

9 La jurisprudence à connaître

Arrêt	Ce qui a été jugé	Article
ATF 125 III 70	Définition du mobbing : agissements hostiles répétés pendant une période assez longue pour isoler ou exclure une personne.	CO 328

10 Questions d'examen

1. Vrai ou faux ? Les risques psychosociaux relèvent de l'obligation de protéger la santé.
2. Vrai ou faux ? L'inspection du travail ne contrôle que les risques physiques.
3. Vrai ou faux ? Un conflit isolé suffit à constituer un mobbing.
4. Vrai ou faux ? Environ un actif sur quatre était en zone critique de stress en 2022.
5. Vrai ou faux ? Le label Friendly Work Space est délivré pour trois ans.
6. Vrai ou faux ? Des ateliers individuels suffisent à prévenir les risques.
7. Cas express : Un programme de yoga suffit-il face à une hausse des absences ?
8. Résolvez le cas type de la section 7, « L'analyse en six semaines », questions a à c.
9. Citez les étapes de la méthode, dans l'ordre, et la base légale du chapitre.

11 Corrigés

1. Vrai : LTr 6, OLT 3 art. 2.

2. Faux : Elle contrôle aussi les risques psychosociaux.

3. Faux : Agissements répétés pendant une période assez longue.

4. Vrai : 28,2 % (Job-Stress-Index).

5. Vrai : Après audit indépendant.

6. Faux : Agir d'abord sur l'organisation.

7. Non. Analyser et agir d'abord sur l'organisation (OLT 3 art. 2).

8.

1. Par une analyse : liste de contrôle du SECO, enquête anonyme courte, entretiens de départ, chiffres d'absences par service.

2. Charge et effectifs, horaires et repos, soutien des cadres, reconnaissance, conflits, exposition émotionnelle (travail émotionnel).

3. L'organisation d'abord (plannings, remplacements, repos de 11 heures), puis la formation des cadres, la personne de confiance, et seulement ensuite les offres individuelles. Le secteur santé et social est le plus exposé au stress (29 % en 2022 selon l'OFS).

9. 1) Analyser avec la liste du SECO. ; 2) Consulter le personnel. ; 3) Agir sur l'organisation. ; 4) Désigner une personne de confiance. ; 5) Suivre les indicateurs. Base : LTr 6, 48 ; OLT 3 art. 2 ; CO 328 ; LEg 4 ; ATF 125 III 70 ; SECO ; Promotion Santé Suisse.