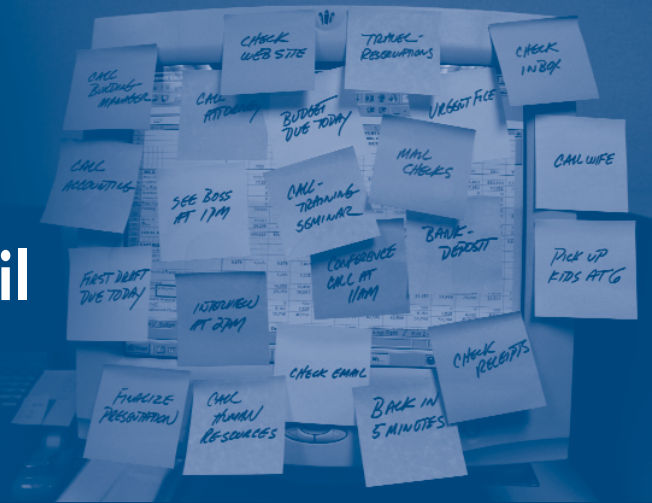


# le stress au travail

## Accord-cadre sur le stress au travail





# le stress au travail

**Accord-cadre  
sur le stress au travail**

*Guide d'interprétation de la CES*



# Sommaire

|   |    |
|---|----|
| Préface .....   | 5  |
| 1. Introduction .....   | 6  |
| 2. Objet .....  | 7  |
| 3. Description du stress et du stress au travail .....                    | 8  |
| 4. Identification des problèmes de stress au travail .....                | 10 |
| 5. Responsabilités des employeurs et des travailleurs .....               | 12 |
| 6. Prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress au travail ..... | 15 |
| 7. Mise en œuvre et suivi .....   | 17 |
| Annexes .....   | 21 |
| Bon de commande .....   | 39 |



# Préface

Les négociations sur le stress au travail font partie du Programme de travail des partenaires sociaux européens pour 2003-2005. Sur la base des conclusions d'un séminaire conjoint de préparation (25-26 février 2003, Bruxelles), les négociations ont démarré le 18 septembre 2003 et se sont terminées le 27 mai 2004, conformément aux 9 mois de négociation par les partenaires sociaux prévus par le Traité (Art. 138 (4) Traité CE).

La CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP ont signé cet accord-cadre le 8 octobre 2004 après approbation par leurs organes décisionnaires respectifs.

Cet accord doit être mis en œuvre par toutes les organisations membres de la CES, de l'UNICE/UEAPME et du CEEP conformément aux procédures et pratiques spécifiques aux partenaires sociaux telles que spécifiées à l'article 139 du Traité, et ce dans les 3 ans à compter de sa signature (c.-à-d. avant le 8 octobre 2007).

Le présent guide d'interprétation propose une vue d'ensemble du contenu de l'accord, chapitre par chapitre, en se focalisant sur les principales questions soulevées, qui ont fait l'objet de discussions tout au long des négociations. Par ailleurs, ce guide contient : 1) un survol de la directive-cadre 89/391/CEE ainsi que de ses directives "particulières" (annexe 1), 2) une analyse de certains textes législatifs européens et de la jurisprudence démontrant qu'ils couvrent bien le stress au travail (annexe 2), 3) une liste non exhaustive des "stresseurs" potentiels (annexe 3) et 4) quelques exemples de méthodes de détection des niveaux de stress au travail (annexe 4).

Notre objectif est d'aider les organisations membres de la CES dans la mise en œuvre et permettre un meilleur suivi et une meilleure évaluation des résultats obtenus<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Le présent guide d'interprétation de la CES a été réalisé par Maria Helena André (Secrétaire général adjoint de la CES et porte-parole de la CES au cours des négociations), Sinead Tiernan (conseiller CES), Clauwaert Stefan, Gauthy Roland et Schömann Isabelle (chercheurs ETUI-REHS et membres de la délégation de négociation de la CES "Stress au travail")

# 1. Introduction

## *Texte de l'accord*

Le stress au travail est considéré sur le plan international, européen et national comme une préoccupation à la fois des employeurs et des travailleurs. Ayant identifié la nécessité d'une action commune spécifique sur cette question et anticipant une consultation sur le stress par la Commission, les partenaires sociaux européens ont inclus cette question dans le programme de travail du dialogue social 2003-2005.

Le stress peut affecter potentiellement tout lieu de travail et tout travailleur, quels que soient la taille de l'entreprise, le domaine d'activité, le type de contrat ou de relation d'emploi. En pratique, tous les lieux de travail et tous les travailleurs ne sont pas nécessairement affectés

La lutte contre le stress au travail peut entraîner une plus grande efficacité et une amélioration de la santé et de la sécurité au travail, avec les bénéfices économiques et sociaux qui en découlent pour les entreprises, les travailleurs et la société dans son ensemble. Il importe de tenir compte de la diversité des travailleurs dans la lutte contre les problèmes de stress au travail.

## *Interprétation/Commentaires*

Cette introduction met l'accent sur le souci commun des partenaires sociaux européens : travailler ensemble sur le phénomène croissant et inquiétant qu'est le stress au travail, comme prévu dans leur programme de travail commun pour 2003-2005.

En fait, ce sont l'ensemble des sociétés et des travailleurs qui sont concernés par ce problème.

Il affecte tous les sociétés/institutions/services publics et privés, y compris les PME.

La diversité des travailleurs doit être prise en compte tout au long de la mise en oeuvre de l'accord : sexe, âge, origine ethnique et raciale, niveaux de qualification et hiérarchiques, types de contrats/relations.

Les partenaires sociaux européens reconnaissent la valeur ajoutée considérable d'une approche conjointe du stress au travail pour les travailleurs, les entreprises et la société en général.

## 2. Objet

### *Texte de l'accord*

L'objet de l'accord est :

- d'augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants,
- d'attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail.

Le but de l'accord est de fournir aux employeurs et aux travailleurs un cadre qui permet de détecter et de prévenir ou de gérer les problèmes de stress au travail. Son but n'est pas de culpabiliser l'individu par rapport au stress.

Reconnaissant que le harcèlement et la violence au travail sont des facteurs de stress potentiels mais que le programme de travail 2003-2005 des partenaires sociaux européens prévoit la possibilité d'une négociation spécifique sur ces questions, le présent accord ne traite ni de la violence au travail, ni du harcèlement et du stress post-traumatique.

### *Interprétation/Commentaires*

La CES considère que cet accord est orienté vers l'action. Il doit aider les employeurs, les travailleurs et les représentants des travailleurs à reconnaître et à comprendre les signaux du stress au travail. Pour que les causes du stress au travail soient efficacement prévenues, gérées et éliminées, une action conjointe est indispensable.

Le stress au travail doit être compris en premier lieu comme un problème collectif et ne pas être limité à la sphère particulière de chaque travailleur.

Par ailleurs, le stress au travail ne doit pas être considéré comme un simple problème de santé et de sécurité, mais envisagé au sein du contexte général du contenu, de l'organisation et de l'environnement du travail.

Cet accord ne concerne pas le harcèlement, la violence au travail et le stress post-traumatique, qui seront traités à part, comme prévu dans le Programme de travail 2003-2005.

### 3. Description du stress et du stress au travail

#### *Texte de l'accord*

Le stress est un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociaux, et qui résulte du fait que les individus se sentent incapables de combler un écart avec les exigences ou les attentes les concernant.

L'individu est capable de gérer la pression à court terme qui peut être considérée comme positive mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations similaires.

Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress d'origine extérieure au milieu de travail peut entraîner des changements de comporte-

#### *Interprétation/Commentaires*

C'est cette partie du texte (avec le chapitre 7 sur la mise en oeuvre et le suivi) qui a été la plus difficile à négocier. Alors que la délégation des employeurs insistait sur les aspects subjectifs et individuels du stress, la CES souhaitait se concentrer sur ses aspects collectifs et liés au travail. De ce fait, elles n'ont pas pu se mettre d'accord sur une définition commune, ni même sur l'utilisation d'une des définitions internationales ou autres existantes (Commission UE, OIT, OMS, etc.).

La seule façon de sortir de cette impasse était de se mettre d'accord sur une description commune du stress en général et non du stress au travail en particulier.

Cette description peut donc paraître trop focalisée sur l'individu, trop subjective, voire scientifiquement incorrecte. Par exemple, une exposition au stress à court terme (répétée) peut être aussi préjudiciable à la santé et peut affecter l'efficacité au travail autant qu'une exposition prolongée. Il est donc nécessaire de lire cette description en conjonction avec d'autres parties de l'accord (par exemple la dernière phrase du présent chapitre, le deuxième paragraphe du chapitre 4, etc.), qui se focalisent sur le caractère et la nature collectifs du stress au travail. Cette reconnaissance renouvelée par les partenaires sociaux européens du fait que le stress au travail est particulièrement lié au contenu, à l'organisation et à l'environnement du travail constitue le message central de ce chapitre et de l'accord en général.

Les partenaires sociaux européens reconnaissent également que le stress exprimé dans le contexte du travail n'y a pas forcément son origine, mais

## *Texte de l'accord*

ment et une réduction de l'efficacité au travail. Toute manifestation de stress au travail ne doit pas être considérée comme stress lié au travail. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc.

## *Interprétation/Commentaires*

provient plutôt de la sphère privée. Bien qu'il soit entendu que l'employeur n'est pas directement tenu de résoudre ces situations, il lui est recommandé d'assister au maximum le travailleur concerné et de l'aider à surmonter la situation, car plus celle-ci se prolonge, plus l'environnement de travail peut s'en trouver négativement affecté, tant dans l'intensité que dans la durée.

## 4. Identification des problèmes de stress au travail

### *Texte de l'accord*

Vu la complexité du phénomène de stress, le présent accord n'entend pas fournir une liste exhaustive des indicateurs potentiels de stress. Toutefois, un niveau élevé d'absentéisme ou de rotation du personnel, des conflits personnels ou des plaintes fréquents de la part des travailleurs sont quelques-uns des signes pouvant révéler la présence de stress au travail.

L'identification d'un problème de stress au travail peut passer par une analyse de facteurs tels que l'organisation et les processus de travail (aménagement du temps de travail, degré d'autonomie, adéquation du travail aux capacités des travailleurs, charge de travail, etc.), les conditions et l'environnement de travail (exposition à un comportement abusif, au bruit, à la chaleur, à des substances dangereuses, etc.), la communication (incertitude quant à ce qui est attendu au travail, perspectives d'emploi, changement à venir, etc.) et les facteurs subjectifs (pressions émotionnelles et sociales, impression de ne

### *Interprétation/Commentaires*

Ce chapitre constitue le coeur de l'accord, car il fournit une liste non exhaustive d'exemples de signes et de facteurs de stress au travail et contraint les employeurs et les travailleurs à (ré)agir ensemble en cas d'identification de tels signes et facteurs.

La liste des signes et des facteurs reflète les préoccupations des employeurs et des travailleurs de manière équilibrée. Par exemple, la référence au fort taux d'absentéisme et de rotation du personnel vient contrebalancer le souhait des employeurs, qui est de s'intéresser davantage aux aspects plus individuels tels que les réclamations des travailleurs.

Encore une fois, l'un des aspects importants de ce paragraphe est qu'il affirme sans détours que l'organisation, les conditions et l'environnement de travail ainsi que la communication, qui ne sont certainement pas des aspects subjectifs, peuvent constituer des facteurs de stress et doivent donc être analysés.

L'expression "perspectives d'emploi" fait référence entre autres à l'utilisation de et à la relation entre l'emploi atypique et la sécurité de l'emploi. La notion de "changement à venir" couvre entre autres des aspects tels que les restructurations, les fusions, l'externalisation et l'introduction de nouvelles technologies, qui peuvent également constituer des facteurs de stress.

## *Texte de l'accord*

pouvoir faire face à la situation, perception d'un manque de soutien, etc.).

Lorsqu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou le réduire. La responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur. Ces mesures seront mises en oeuvre avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

## *Interprétation/Commentaires*

Les actions d'identification, de prévention et de gestion du stress au travail doivent être entreprises avec la participation (y compris bien entendu l'information et la consultation) et la collaboration des travailleurs et de leurs représentants. L'accent est mis sur l'implication active des travailleurs et de leurs représentants dans l'élaboration, la mise en oeuvre et le suivi des mesures anti-stress. Toutefois, si l'employeur ne se montre pas disposé à aborder le problème du stress au sein de la société ou du service, il n'y a et il n'y aura pas grand-chose à faire.

## 5. Responsabilités des employeurs et des travailleurs

### *Texte de l'accord*

En vertu de la directive-cadre 89/391, tous les employeurs ont l'obligation légale de protéger la sécurité et la santé des travailleurs. Cette obligation couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité. Tous les travailleurs ont l'obligation générale de se conformer aux mesures de protection déterminées par l'employeur.

La lutte contre les problèmes de stress au travail peut être menée dans le cadre d'une procédure globale d'évaluation des risques, par une politique distincte en matière de stress et/ou par des mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés

### *Interprétation/Commentaires*

La création d'un lien manifeste entre la directive-cadre (DC) et cet accord a constitué l'une des revendications-clés de la CES tout au long des négociations. Sur la base de la DC, la CES voulait faire de cet accord un instrument qui compléterait les droits et les obligations figurant dans la DC et ses directives particulières (voir annexe 1) et qui concernerait spécifiquement le traitement du stress au travail. De cette manière, l'accord pouvait être considéré comme le premier "accord particulier" complétant la DC afin d'assurer la santé et la sécurité au travail de tous les travailleurs.

Toutefois, ceci était loin d'être évident, car certains représentants des employeurs remettaient en question le fait que la DC couvrait le stress au travail du simple fait que qu'aucune référence explicite au "stress" ne figurait dans le texte de la directive, alors que cela paraissait tout à fait évident pour la CES. Voir notre analyse en annexe 2.

Il convient donc de rappeler que l'article 6 de la DC décrit un modèle de prévention des risques qui s'applique également à la prévention primaire du stress, ou mieux encore à la lutte contre les stresseurs au travail. Le mot "stresseur" s'appliquant à différents facteurs de risque, une liste non exhaustive de stresseurs est fournie à l'annexe 3.

L'application de ce modèle dans le cadre de la prévention du stress au travail signifie que des mesures sont prises telles que:

- Evitement des stresseurs, ce qui signifie leur éradication complète
- Evaluation des stresseurs qui n'ont pas été ou ne peuvent être évités
- La lutte contre les stresseurs à la source ne peut avoir lieu que si les stresseurs ont été déterminés et analysés. Si par exemple le bruit constitue un stresseur dans les situations où la concentration est nécessaire à la réalisation d'une tâche, la/les cause(s) spécifique(s) de ce bruit ainsi que ses caractéristiques doivent être analysées et un inventaire des solutions

## *Texte de l'accord*

## *Interprétation/Commentaires*

possibles dressé. Il est préférable d'intervenir sur la cause réelle plutôt que de mettre en oeuvre des solutions secondaires telles que l'isolement acoustique ou l'isolation du poste de travail des travailleurs concernés, ce qui nécessiterait une cartographie du bruit.

- Remplacement des tâches stressantes par des tâches moins stressantes
- Donner la priorité aux mesures anti-stress collectives sur les mesures particulières
- Adaptation du travail à l'individu, ce qui requiert l'application de principes ergonomiques concernant par ex. la conception des postes de travail, des tâches (éviter les tâches répétitives), des opérations de base et des décisions à prendre.

Ce modèle de prévention du stress est en fait très simple :

1. Les stresseurs potentiels doivent être éliminés afin de réduire la probabilité qu'ils créent du stress. Toutefois, il convient de les garder à l'esprit lors des évaluations subséquentes, car ils sont susceptibles de réapparaître plus tard. Encore une fois, il faut noter que les stresseurs non liés au travail peuvent également provoquer le stress au travail et doivent donc également être pris en considération.

2. Si toutefois les stresseurs ne peuvent être éliminés, ils doivent être pris au sérieux et si nécessaire traités par des actions spécialisées (par ex. psychologues du travail, ergonomistes, etc.) afin de :

- évaluer les stresseurs résiduels et déterminer le niveau de stress des travailleurs
- rechercher des solutions afin d'éliminer les stresseurs résiduels, ou, si cela n'est pas possible, tâcher de les réduire

## *Texte de l'accord*

## *Interprétation/Commentaires*

- prévoir une série de mesures de suivi telles que :
  - information et formation des travailleurs et des cadres sur le stress, ses causes (les stresseurs), ses effets, les mesures à prendre pour en éliminer ou en réduire les effets
  - consultation et participation de chacun dans le cadre de la politique de réduction du stress
  - mise à disposition d'un soutien approprié.

La gestion du risque de stress trouve donc bien sa place dans le modèle général de la prévention des risques. Il faudra peut-être un certain temps pour que le stress au travail devienne apparent au moyen de ce que cet accord nomme les "indicateurs". Une politique proactive de prévention du stress est donc essentielle, car les retards dans l'identification des indicateurs peut faire empirer la situation et rendre encore plus difficile la lutte contre ces stresseurs si longtemps cachés.

Ainsi que nous l'avons dit, le stress causé par les stresseurs présents sur le lieu de travail peuvent être aggravés par des stresseurs externes non liés au travail, ce qui rend le phénomène et sa prévention encore plus complexes. C'est pour cette raison que la recherche proactive des sources potentielles de stress ainsi que de la présence du stress au travail doit être extrêmement précise. Il existe de nombreuses méthodes d'évaluation du stress et celles qui sont mentionnées à l'annexe 4 sont valables. Toutefois, il n'est pas nécessairement possible de les transposer telles quelles d'une situation, d'une région ou d'une culture à l'autre. C'est pour cette raison que nous n'accordons pas de préférence particulière à l'une ou l'autre méthode.

## 6. Prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress au travail

### *Texte de l'accord*

Prévenir, éliminer ou réduire les problèmes de stress au travail peut inclure diverses mesures. Ces mesures peuvent être collectives, particulières ou les deux à la fois. Elles peuvent être mises en œuvre sous la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique anti-stress intégrée incluant des mesures de prévention et d'action.

Lorsque l'entreprise ne dispose pas de l'expertise requise, elle peut faire appel à une expertise externe conformément aux législations, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

Après avoir été instaurées, les mesures anti-stress devraient être régulièrement réexaminées afin d'évaluer leur efficacité et de déterminer si elles font un usage optimal des ressources et si elles sont encore appropriées ou nécessaires.

### *Interprétation/Commentaires*

Les mesures utilisées pour la prévention, l'élimination ou la réduction du stress au travail peuvent être diversifiées, collectives et/ou individuelles. Elles peuvent être adaptées à une situation particulière ou au contraire faire partie d'une politique anti-stress intégrée. On dispose ainsi d'une certaine souplesse qui permet de réagir à chaque situation de stress au travail. Toutefois, les politiques anti-stress ne doivent pas être considérées comme des outils statiques, mais plutôt comme des plans d'action dynamiques dont la devise pourrait être "collectif en principe, individuel si nécessaire".

Les partenaires sociaux européens entendaient également rappeler que les employeurs et les travailleurs (ou leurs représentants) peuvent, aux termes de plusieurs textes, conventions collectives et pratiques communautaires (voir annexe 1) et nationaux, recourir à une expertise externe s'ils l'estiment nécessaire. On notera que dans ce paragraphe il est question d'"expertise" plutôt que d'experts. L'objectif de ce choix terminologique est de mettre l'accent sur le fait qu'il est possible de faire intervenir un ou plusieurs expert(s) spécialisé(s) en fonction des problèmes/solutions identifiés.

En raison de son caractère dynamique, il est manifeste que toute politique anti-stress et les mesures utilisées/prévues doivent être révisées régulièrement afin de préserver leur efficacité.

## *Texte de l'accord*

Ces mesures peuvent par exemple inclure :

- des mesures de gestion et de communication visant à clarifier les objectifs de l'entreprise et le rôle de chaque travailleur, à assurer un soutien adéquat de la direction aux individus et aux équipes, à assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle sur le travail, ainsi qu' à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail,
- la formation des managers et des travailleurs afin de développer la prise de conscience et la compréhension du stress, de ses causes possibles et de la manière d'y faire face, et/ou de s'adapter au changement
- l'information et la consultation des travailleurs et/ou leurs représentants, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques européennes et nationales.

## *Interprétation/Commentaires*

Etant donné la diversité des instruments potentiellement disponibles, ce paragraphe ne fait que citer quelques exemples de manière non exhaustive. Encore une fois, cette liste d'outils met en valeur le lien reconnu entre le stress au travail et le contenu, l'environnement et l'organisation du travail. Par ailleurs, cette liste ne prête d'attention particulière qu'à certains instruments anti-stress tels que les mesures de formation et les processus d'information et de consultation. Cette liste doit donc être lue en conjonction avec des mesures similaires ou obligatoires telles que celles de la directive 89/391/CEE (évaluation des risques, utilisation d'une expertise interne et externe...). Au cours des discussions et des négociations, la CES a clairement mis l'accent sur le fait que dans le traitement du stress au travail tout dépend de la qualité et de l'opportunité de l'information et de la consultation.

## 7. Mise en œuvre et suivi

### *Texte de l'accord*

Dans le cadre de l'article 139 du Traité, cet accord-cadre européen volontaire engage les membres de l'UNICE/UEAPME, du CEEP et de la CES (et du Comité de Liaison EUROCADRES/CEC) à le mettre en oeuvre conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les Etats membres et dans les pays de l'Espace Economique Européen.

Les signataires invitent aussi leurs organisations affiliées des pays candidats à mettre en oeuvre cet accord.

### *Interprétation/Commentaires*

Malgré une résistance initiale de la part de la délégation des employeurs, la CES a su renforcer les procédures de mise en œuvre et de suivi de cet accord par rapport aux dispositions de l'accord sur le télétravail et aux expériences acquises dans le cadre de la mise en œuvre de ce dernier.

La référence à l'article 139 du Traité en rapport avec le mot "volontaire" met l'accent sur le fait que l'engagement dans une négociation communautaire est acceptée volontairement par les partenaires sociaux de l'UE et caractérise l'autonomie des partenaires sociaux. Toutefois, la mise en oeuvre de l'accord autonome engage toutes les organisations membres des signataires. Pour résumer : en ce qui concerne la CES, seule la décision de négocier est volontaire; les résultats obtenus suite à ces négociations ne le sont pas du tout. Tout résultat engage et lie de manière contractuelle les signataires ainsi que leurs affiliés, de manière à assurer une mise en œuvre effective.

Les organisations membres s'engagement donc clairement à mettre l'accord en oeuvre. Cet aspect représente certainement une amélioration par rapport à l'accord sur le télétravail.

Ce paragraphe fait référence aux organisations membres de Bulgarie, de Roumanie, de Croatie, de Turquie et bien entendu de

## *Texte de l'accord*

Cet accord sera mis en œuvre dans les trois années qui suivent la date de sa signature.

Les organisations affiliées feront rapport sur la mise en application de cet accord au Comité du dialogue social. Pendant les trois premières années suivant la date de signature de cet accord, le Comité du dialogue social préparera un tableau annuel résumant la mise en œuvre en cours de l'accord. Un rapport complet sur les actions de mise en œuvre sera rédigé par le Comité du dialogue social dans le courant de la quatrième année.

Les signataires évalueront et passeront en revue l'accord à tout moment après la période de cinq ans suivant sa date de signature lorsque l'un d'entre eux en fait la demande.

En cas de questions sur la portée de cet accord, les organisations membres concernées peuvent s'adresser conjointement ou séparément aux signataires, qui leur répondront conjointement ou séparément.

Lors de la mise en œuvre de cet accord, les membres des organisations signataires évitent d'imposer des charges inutiles sur les PME.

## *Interprétation/Commentaires*

tout autre pays dont la candidature à l'Union européenne serait acceptée ultérieurement.

La date butoir de mise en œuvre est donc le 8 octobre 2007.

Concrètement, le système de reporting impose la fourniture au Comité du dialogue social d'un rapport annuel concernant le processus de mise en œuvre, ainsi que l'élaboration d'un rapport final de mise en œuvre en 2008.

En outre, l'accord autonome peut être évalué et passé en revue à tout moment après 5 ans à la demande de l'un des signataires.

Comme dans les accords précédents, les partenaires sociaux européens ont la possibilité de répondre conjointement ou séparément aux questions concernant le contenu et l'interprétation qui leur sont adressées.

Tout en reconnaissant la nécessité de ne pas imposer de surcharge inutile aux PME, l'accord doit également y être mis en œuvre.

## *Texte de l'accord*

La mise en œuvre de cet accord ne constitue pas une raison valable pour réduire le niveau général de protection accordé aux travailleurs dans le champ de cet accord.

Cet accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des accords adaptant et/ou complétant le présent accord d'une manière qui prenne en compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.

## *Interprétation/Commentaires*

Sur la base de l'expérience acquise au cours de la mise en œuvre de tous les accords-cadres précédents concernant le dialogue social, la CES a jugé d'autant plus important de réitérer cette clause afin de la faire valoir auprès de l'ensemble des acteurs de la mise en œuvre de cet accord.

Enfin, il convient de noter que la CES a tenté de faire inclure dans le chapitre une référence au rôle positif que pourraient jouer les procédures nationales de médiation, de conciliation et d'arbitrage dans le processus de mise en œuvre. Toutefois, cette inclusion n'a pas été jugée acceptable par la délégation des employeurs.



**Annexe 1:** Survol de la directive-cadre 89/391/CEE et de ses directives particulières

**Annexe 2:** "Le stress au travail et le droit/la jurisprudence européens – y est-il, n'y est-il pas ?"

**Annexe 3:** Catégorisation des stressseurs

**Annexe 4:** Quelques méthodes de détection du stress

## **Directive-cadre (DC) :**

Directive du Conseil 89/391/CEE du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183, 29.06.1989, p. 1)

(Version consolidée: <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/fr/consleg/1989/L/01989L0391-20031120-fr.pdf>)

## **Directives particulières basées sur la DC :**

Directive 89/654/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour les lieux de travail (**première** directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 39,3 30.12.1989, p. 1)

([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=FR&numdoc=31989L0654&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=FR&numdoc=31989L0654&model=lex))

Directive 89/655/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de travail (**deuxième** directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 393, 30.12.1989, p. 13) (Modifiée par la directive 95/63/CE (JO L 355, 30.12.1995, p. 28) et la directive 2001/45/CE (JO L 195, 19.07.2001, p. 46)) (Version consolidée :

[http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=FR&numdoc=31989L0655&model=guichett](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=FR&numdoc=31989L0655&model=guichett))

Directive 89/656/CEE du Conseil, du 30 novembre 1989, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé pour l'utilisation par les travailleurs au travail d'équipements de protection individuelle (**troisième** directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 393, 30.12.1989, p. 18)

([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=FR&numdoc=31989L0656&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=FR&numdoc=31989L0656&model=lex))

Directive 90/269/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à la manutention manuelle de charges comportant des risques, notamment dorsolombaires, pour les travailleurs (**quatrième** directive

particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (*JO L 156, 21.06.1990, p. 9*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=FR&numdoc=31990L0269&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=FR&numdoc=31990L0269&model=lex))

Directive 90/270/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation (**cinquième** directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (*JO L 156, 21.06.1990, p. 14*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=FR&numdoc=31990L0270&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=FR&numdoc=31990L0270&model=lex))

Directive 90/394/CEE du Conseil, du 28 juin 1990, concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes au travail (**sixième** directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (Les rectificatifs postérieurs sont codifiés dans la directive 2004/37/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail - *JO L 158, 30.04.2004, p. 50*) ([http://europa.eu.int/eur-lex/pri/fr/oj/dat/2004/L\\_158/L\\_15820040430fro0500076.pdf](http://europa.eu.int/eur-lex/pri/fr/oj/dat/2004/L_158/L_15820040430fro0500076.pdf))

Directive 90/679/CEE du Conseil, du 26 novembre 1990, concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail (**septième** directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (Les rectificatifs postérieurs sont codifiés dans la directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 18 septembre 2000 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail - *JO 262, 17.10.2000, p. 21*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=FR&numdoc=32000L0054&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexdoc!prod!CELEXnumdoc&lg=FR&numdoc=32000L0054&model=lex))

Directive 92/57/CEE du Conseil, du 24 juin 1992, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé à mettre en oeuvre sur les chantiers temporaires ou mobiles (**huitième** directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (*JO 245, 26.08.1992, p. 6*) ([http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=FR&numdoc=31992L0057&model=lex](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=FR&numdoc=31992L0057&model=lex))

# ANNEXE 1

Directive 92/58/CEE du Conseil du 24 juin 1992 concernant les prescriptions minimales pour la signalisation de sécurité et/ou de santé au travail (**neuvième** directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 245, 26.08.1992, p. 23) (<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0058:FR:HTML>)

Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (**dixième** directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 34, 28.11.1992, p. 1) (<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:FR:HTML>)

Directive 92/91/CEE du Conseil, du 3 novembre 1992, concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives par forage (**onzième** directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 348, 28.11.1992, p. 9) (<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0091:FR:HTML>)

Directive 92/104/CEE du Conseil, du 3 décembre 1992, concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs des industries extractives à ciel ouvert ou souterraines (**douzième** directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 404, 31.12.1992, p. 10) (<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0104:FR:HTML>)

Directive 93/103/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé au travail à bord des navires de pêche (**treizième** directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 307, 13.12.1993, p. 1) (<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31993L0103:FR:HTML>)

Directive 98/24/CE du Conseil du 7 avril 1998 concernant la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail (**quatorzième** directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (*JO L 131, 05.05.1998, p. 11*)  
(<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31998L0024:FR:HTML>)

Directive 1999/92/CE du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1999, concernant les prescriptions minimales visant à améliorer la protection en matière de sécurité et de santé des travailleurs susceptibles d'être exposés au risque d'atmosphères explosives (**quinzième** directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (*JO L 023, 28.01.2000, p. 57*)  
(<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31999L0092:FR:HTML>)

Directive 2002/44/CE du Parlement européen et du Conseil du 25 juin 2002 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (vibrations) (**seizième** directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (*JO L 17, 06/07/2002, p. 13*)  
(<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32002L0044:FR:HTML>)

Directive 2003/10/CE du Parlement européen et du Conseil du 6 février 2003 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit) (**dix-septième** directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (*JO L 042, 15.02.2003, p. 38*)  
(<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0010:FR:HTML>)

Directive 2004/40/CE du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (champs électromagnétiques) (**dix-huitième** directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (*JO L 159, 30.04.2004; corrigendum JO L 184, 24/05/2004, p. 1*)  
([http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0040R\(01\):FR:HTML](http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32004L0040R(01):FR:HTML))

## "Le stress au travail et le droit/la jurisprudence européens – y est-il, n'y est-il pas ?"

Au cours d'une séance plénière des négociations d'avril 2004, un représentant de la délégation des employeurs a remis en cause le fait que la directive-cadre 89/391/CEE (DC) couvrait le stress au travail, au motif que le texte de cette directive n'y faisait pas directement référence.

Toutefois, une analyse, en particulier des documents préparatoires de la DC, de plusieurs directives particulières (dont la directive dite directive sur les équipements à écran de visualisation<sup>2</sup> et la directive "maternité"<sup>3</sup>), et de la directive sur le temps de travail (93/104/CE)<sup>4</sup>, permet de démontrer qu'il en va autrement. La jurisprudence de la Cour de justice (CJCE) ne semble que le confirmer. De fait, l'ensemble des documents préparatoires, qu'il s'agisse des propositions initiales ou modifiées de la Commission, des modifications proposées par le Parlement européen ou des avis du Comité économique et social européen (CESE), contient des références concrètes au "stress" ou à l'"état de santé physique et mental". Ainsi, même si la DC ne mentionne pas explicitement le mot "stress", il est évident que l'intention du législateur communautaire était de couvrir tous les aspects de la santé et de la sécurité des travailleurs, c.-à-d. leur bien-être physique, mental et/ou social.

De fait, la CJCE confirme également dans un arrêt concernant la DC (Affaire C-49/00 – voir ci-dessous) que l'énumération des risques pour la santé et la sécurité de cette directive n'est pas exhaustive et dépasse donc le cadre de ce qui y est explicitement mentionné. Dans son arrêt dans l'affaire C-84/94 (voir ci-dessous) concernant la directive sur le temps de travail, la CJCE a également confirmé que l'article 118A du Traité constitue une base juridique appropriée non seulement pour cette directive, mais également pour toute autre directive envisageant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs, qu'il s'agisse de la DC, de ses directives particulières ou de toute autre directive non basée sur la DC mais qui concerne un problème spécifique de santé et de sécurité. L'interprétation très large donnée par le CJCE des concepts d'"environnement de travail", de "santé" et de "sécurité", qui comprend tous les facteurs physiques et autres, peut donc être étendue à toutes les directives susmentionnées.

<sup>2</sup>Directive 90/270/CEE du Conseil, du 29 mai 1990, concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation (cinquième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 156, 21.06.1990, p. 14) (<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31990L0270:FR:HTML>).

<sup>3</sup>Directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO L 348, 28.11.1992, p. 1) (<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:FR:HTML>).

<sup>4</sup>Version codifiée : Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 299, 18/11/2003, p. 9) (<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:FR:HTML>).

**Directive-cadre 89/391/CEE (DC)**

| Nature du texte   | Choix de propositions de textes intéressantes et pertinentes   |
|---|--|
| <p><b>Proposition de directive initiale de la Commission</b> (COM(88) 73 final du 7 mars 1988, JO C 141/88, p. 1)</p> | <p>Article 2 : définition proposée de "risque professionnel" : <i>“toute situation professionnelle susceptible de porter préjudice à la sécurité et/ou la <u>santé physique et psychologique</u> du travailleur, à l'exclusion des accidents sur le chemin du travail.”</i></p> <p>L'article 5(3)(f) concernant les obligations spécifiques de l'employeur indique que <i>“la planification et l'introduction des nouvelles technologies se fera en collaboration étroite avec les travailleurs et/ou leurs représentants, en particulier relativement au choix de l'équipement et des conditions de travail, y compris les aspects liés à l'environnement de travail et au <u>bien-être physique et psychosocial des individus</u>. Les travailleurs recevront une formation appropriée.”</i></p> |
| <p><b>Avis du CESE</b><br/>(28 avril 1988, JO C 175/88, p. 22)</p>  | <p>Le CESE propose d'insérer un paragraphe dans l'article 5 concernant “l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs”, qui impose aux employeurs d'évaluer en particulier les risques suivants : le <u>stress</u> causé par la chaleur, le froid, le mouvement de l'air, l'humidité et l'éclairage; la <u>tension physique, nerveuse ou mentale</u> excessive causée par les travaux pénibles, le travail posté, le travail de nuit, le travail en position fixe, les processus de travail monotones et invariants, la pression des délais, le travail à grande vitesse, le temps de travail et l'organisation du travail; <u>le stress multiple causé par plusieurs ou une combinaison de ces facteurs de stress</u>.</p>   |
| <p><b>Amendements du PE, 1<sup>re</sup> lecture</b><br/>(16 novembre 1988, JO C 326/88, p. 102)</p>                   | <p>Le PE propose de modifier le 10<sup>e</sup> considérant initial de la manière suivante : <i>“la <u>sécurité et l'hygiène au travail et la santé physique et mentale des travailleurs constituent des droits qui ne peuvent être subordonnés aux considérations économiques.</u>”</i></p> <p>Le PE propose d'ajouter à l'article 2 une définition de la santé : <i>“dans le contexte de travail, la santé comprend non seulement l'absence de maladie, mais également <u>l'ensemble des facteurs physiques et mentaux</u> affectant la santé et directement liés à la santé et à la sécurité au travail.”</i></p>  |

Comme pour l'article 5 (voir ci-dessus), le PE propose l'amendement suivant : *“Lors de l'évaluation, l'employeur identifiera et procédera à des évaluations des dangers suivants : (...) le stress causé par le bruit, la chaleur, le froid, l'humidité, les gaz, les vapeurs et les autres facteurs affectant l'environnement; la tension physique, mentale et nerveuse causée par les travaux physiques pénibles, le travail posté, le travail de nuit, l'obligation de travailler en position fixe, le travail monotone, le travail aux pièces, les travaux spécifiques réalisés dans l'isolement et les pressions similaires; le stress spécifique créé par les heures supplémentaires.”*

**Proposition modifiée de la Commission pour la directive (COM(88) 202 final du 05.12.1988l, JO C 30/89, p. 19)**

**Amendements du PE, 2<sup>e</sup> lecture** (24 mai 1989, JO C 158/89, p. 131) où le PE réitère entre autres sa proposition d'ajouter une définition de la "santé" (voir ci-dessus).

**Seconde proposition modifiée de la Commission (COM(89) 281 final du 12.06.1989, JO C 172/89, p. 3)**

#### **Jurisprudence de la CJCE**

Commission/Italie (Affaire C-49/00; consultable sur <http://curia.eu.int/>)

Conformément aux arguments de l'Avocat général, la CJCE statue dans son arrêt du 15/11/2001 comme suit : *“Selon la Commission, l'article 6, paragraphe 3, sous a), de la directive crée pour l'employeur l'obligation d'évaluer l'ensemble des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs au travail. Les trois sortes de risques mentionnées dans cette disposition seraient uniquement des exemples de risques particuliers qui doivent être évalués. (...) À titre liminaire, il convient de constater qu'il résulte tant de l'objectif de la directive, qui, selon son quinzième considérant, s'applique à tous les risques, que du libellé de l'article 6, paragraphe 3, sous a), de celle-ci que les employeurs sont obligés d'évaluer l'ensemble des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs. En outre, il importe de préciser que les risques professionnels devant faire l'objet d'une évaluation par les employeurs ne sont pas déterminés une fois pour toutes, mais évoluent constamment en fonction, notamment, du développement progressif des conditions de travail et des recherches scientifiques en matière de risques professionnels.”* (§§ 10-13)

## Directive 90/270/CEE (directive sur les équipements à écran de visualisation)

| Nature du texte  | Choix de propositions de textes intéressantes et pertinentes  |
|--|---|
| <p><b>Proposition de directive initiale de la Commission</b>(COM(88) 77 final du 7 mars 1988, JO C 113/99, p. 7)</p>       | <p>Proposition d'article 7(2) précisant que <i>“les travailleurs doivent être informés de tous les aspects de leur poste de travail relatifs à la santé et à la sécurité, y compris les effets potentiels sur leur vue et le <u>stress physique et mental.</u>”</i></p>   |
| <p><b>Avis du CESE</b><br/>(28 septembre 1988, JO C 318/88, p. 32)</p>   | <p>En ce qui concerne le paragraphe 9 de l'annexe à la proposition de directive (qui traite entre autres des facteurs psychosociaux), la CESE soutient l'adoption de normes nationales et européennes sur l'ergonomie des logiciels, qui imposerait l'adaptation des logiciels aux <i>“caractéristiques des utilisateurs, en particulier en raison <u>du stress et de la tension constants</u> qui leur sont imposés en raison du caractère répétitif des opérations.”</i></p>  |
| <p><b>Amendements du PE, 1<sup>re</sup> lecture</b><br/>(14 décembre 1988, JO C 318/88, p. 32)</p>                         | <p>Le PE propose d'intégrer dans l'article 3 une disposition stipulant que <i>“les Etats membres doivent prendre toutes les mesures nécessaires afin que les fonctions comprenant des travaux à l'écran ne puissent compromettre à court ou à long terme la sécurité ou la <u>santé physique ou mentale</u> des travailleurs.”</i></p> <p>En ce qui concerne l'article 7 (voir ci-dessus), un amendement du PE requiert qu'<i>“en particulier des informations concernant <u>les problèmes physiques et mentaux</u> créés par le travail à l'écran (y compris les problèmes relatifs à la vue, la grossesse, la fertilité et le <u>stress</u>) ainsi que les problèmes ergonomiques (y compris la monotonie et une charge de travail déséquilibrée) soient fournies de manière continue afin de réduire les problèmes causés par le travail.”</i></p> |
| <p><b>Proposition modifiée de la Commission pour la directive</b> (COM(89) 195 final du 28.04.1989, JO C 130/89, p. 5)</p> | <p>Aucun des amendements proposés par le PE n'a vraiment été pris en compte.</p>  |
| <p><b>Amendements du PE, 2<sup>e</sup> lecture</b><br/>(4 avril 1990, JO C 113/90, p. 75)</p>                              | <p>Le PE propose d'ajouter à l'article 6 une disposition stipulant que <i>“les femmes enceintes travaillant à l'écran ne doivent pas être contraintes à réaliser des tâches <u>génératrices de stress.</u>”</i></p> <p>En ce qui concerne l'annexe 9 sur l'ergonomie des logiciels et des écrans, le PE propose d'insérer une disposition stipulant que <i>“les systèmes doivent fournir un retour d'information et une information de manière claire et simple et à un rythme adapté à celui de l'utilisateur afin de ne pas entraîner <u>un stress et une fatigue mentaux excessifs.</u>”</i></p>   |
| <p><b>Texte final de la directive</b></p>  | <p>Bien que les travaux du Conseil n'aient pas laissé grand-chose, l'article 3(1) concernant l'analyse des postes de travail précise que <i>“Les employeurs sont tenus de faire une analyse des postes de travail afin d'évaluer les conditions de sécurité et de santé qu'ils présentent pour leurs travailleurs, notamment en ce qui concerne les risques éventuels pour la vue et les problèmes physiques et de <u>charge mentale.</u>”</i></p>  |

**Directive 92/85/CEE (directive sur la maternité)**

| Nature du texte   | Choix de propositions de textes intéressantes et pertinentes   |
|---|--|
| <p><b>Proposition de directive initiale de la Commission</b><br/>                     (COM(90) 406 final du 18 septembre 1990, JO C 281/90, p. 3)</p> | <p>Le 16<sup>e</sup> considérant indique que <i>“le risque de licenciement en raison de leur état peut avoir des conséquences néfastes pour l'état physique et mental des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes.”</i></p> <p>Le 19<sup>e</sup> considérant proposé rappelle que <i>“le travail de nuit est susceptible de nuire à la santé physique et mentale des travailleuses enceintes réalisant des tâches comportant des risques particuliers ou des charges physiques et mentales significatives, et que des dispositions alternatives doivent être mises en place afin d'éviter ces risques.”</i></p>   |
| <p><b>Amendements du PE, 1<sup>re</sup> lecture</b><br/>                     (12 décembre 1990, JO C 19/91, p. 165)</p>                               | <p>Le PE propose d'amender le 20<sup>e</sup> considérant sur les fonctions reproductrices des travailleurs masculins et féminins en indiquant qu'<i>“en outre l'exposition des travailleurs masculins et féminins à certains agents et processus chimiques ou biologiques ainsi que le stress mental peuvent affecter négativement les fonctions reproductrices des hommes et des femmes.”</i></p> <p>Le PE propose également de modifier l'annexe fournissant la liste des agents et des processus auxquels les femmes enceintes ne doivent pas être exposées en incluant dans les "agents physiques" toutes les tâches incluant le soulèvement, la poussée ou la traction de charges lourdes, <u>les tâches pénibles, répétitives et stressantes</u>, et que, dans le cadre des conditions et de l'organisation du travail, le temps de travail (y compris du travail de nuit), <u>les conditions créant une charge mentale</u>, le risque de violence, etc. doivent être particulièrement pris en compte.</p> |

|   |   |
|---|---|
| <p><b>Proposition modifiée de la Commission pour la directive</b> (COM(90) 692 final du 08.01.1991, JO C 25/91, p. 9), où les propositions concernant les 16<sup>e</sup> et 19<sup>e</sup> considérants restent inchangées.</p> |   |
| <p><b>Avis du CESE</b> (20 novembre 1990, JO C 41/91, p. 29)</p>  |   |
| <p><b>Amendements du PE, 2<sup>e</sup> lecture</b> (13 mai 1992, JO C 150/92, p. 99)</p>  |   |
| <p><b>Texte final de la directive</b></p>   | <p>Le 15<sup>e</sup> considérant rappelle que <i>"le risque d'être licenciée pour des raisons liées à leur état peut avoir des effets dommageables sur <u>la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes</u>".</i></p> <p>Par ailleurs, aux termes de l'article 3, la Commission établit des lignes directrices concernant l'évaluation de certains agents et procédés considérés comme dangereux pour la sécurité et la santé des travailleurs. Ces lignes directrices portent également sur <i>"les mouvements et postures, <u>la fatigue mentale et physique et les autres charges physiques et mentales</u> liées à l'activité des travailleuses"</i> (article 3, § 2)</p> |
| <p><b>Jurisprudence de la CJCE</b></p>  | <p>Cette directive a bien entendu donné lieu à une importante jurisprudence de la CJCE au cours des dernières années. Les affaires qui nous intéressent concernent essentiellement le licenciement des femmes enceintes ou allaitantes. Dans cette jurisprudence, les deux Avocats généraux ainsi que la CJCE ne manquent pas d'invoquer le 15<sup>e</sup> considérant et les dispositions de l'article 10 de la directive. Exemples d'affaires de ce genre : Webb (Affaire C-32/93), Melgar (Affaire C-438/99) et Tele Danmark A/S (Affaire C-109/00) (Toutes ces affaires sont consultables sur <a href="http://curia.eu.int">http://curia.eu.int</a>).</p>   |

**Directive 93/104/CE (directive sur le temps de travail)**  
**"La source oubliée ?"**

| Nature du texte  | Choix de propositions de textes intéressantes et pertinentes   |
|--|--|
| <p><b>Proposition de directive initiale de la Commission</b><br/>           (COM(90) 317 , 20/09/1990, Bruxelles),</p> | <p>Dans le mémorandum explicatif de sa proposition, la Commission indique que, bien qu'il soit préférable de laisser le problème des "heures supplémentaires systématiques" aux partenaires sociaux et aux dispositions nationales, l'unique raison de la proposition de directive est le respect de la santé et de la sécurité des travailleurs (p. 3). Elle se base donc sur des recherches indiquant que les horaires de travail longs entraînent non seulement une augmentation des risques d'accident au travail, mais également <i>"une charge plus forte, aussi bien psychique que physique"</i>. Cette dernière crée <i>"une impression de harcèlement et de stress qui bien entendu affecte négativement la qualité du travail et de la santé en général"</i> (p. 6). Plus loin, lorsqu'elle fournit les raisons qui l'ont amenée à se baser sur l'article 118A du Traité CE, la Commission rappelle la définition de l'OMS, aux termes de laquelle <i>"la santé est un état de bien-être psychique, mental et social complet et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité"</i> (p. 17).</p> |
| <p><b>Amendements du PE</b><br/>           (Doc A3-0378/90/Partie A)</p>   | <p>En ce qui concerne les heures supplémentaires, le PE propose d'inclure de nouvelles dispositions qui interdisent en principe les heures supplémentaires aux travailleurs occupés le jour à des <u>tâches impliquant des risques spécifiques ou des charges physiques ou mentales importantes</u>. Il en va de même pour les travailleurs de nuit. Il est demandé à la Commission de publier dans les six mois de la publication de la directive une annexe non exhaustive indiquant ces risques spécifiques et ces charges physiques et mentales importantes. Il est également intéressant que dans son amendement 29, qui intègre un nouvel article, le PE demande qu'<i>"en cas de passage d'un travailleur de nuit au travail de jour pour raisons de santé, l'employeur est tenu d'étudier les causes des problèmes de santé liés au travail de nuit (dont le stress et la fatigue) et de prendre des mesures pour prévenir d'autres problèmes de santé."</i></p>   |

Avis du CESE (JO C 60, 08.03.1991, p. 26)

Proposition modifiée de la Commission pour la directive (COM(91) 130 final du 23.04.1991; JO C 124, 14.05.1991, p. 8)

**Texte de la directive**

Bien que cette directive sur la santé et la sécurité touche à de nombreux aspects de l'organisation du temps de travail susceptibles de déclencher le stress s'ils ne sont pas bien mis en oeuvre et appliqués, on y trouve une référence explicite à l'article 8 sur la "longueur du temps de travail de nuit" : "*Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que:*

*a) le temps de travail normal des travailleurs de nuit ne dépasse pas huit heures en moyenne par période de vingt-quatre heures;*

*b) les travailleurs de nuit dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes ne travaillent pas plus de huit heures au cours d'une période de vingt-quatre heures durant laquelle ils effectuent un travail de nuit.*

*Aux fins du point b), le travail comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes est défini par les législations et/ou pratiques nationales ou par des conventions collectives ou accords conclus entre partenaires sociaux, compte tenu des effets et des risques inhérents au travail de nuit."*

**Jurisprudence de la CJCE**

Affaire C-84/94 – Royaume-Uni/Conseil de l'Union européenne (Recueil de jurisprudence 1996, p. I-05755)

Le gouvernement du Royaume-Uni a demandé l'annulation de la directive en contestant la base juridique, c'est-à-dire l'article 118A du Traité CE.

L'argument principal du Royaume-Uni était que cette disposition ne permettait que l'adoption de directives ayant un rapport objectif et réel avec la santé et la sécurité des travailleurs, et qu'elle n'était pas applicable aux mesures concernant en particulier le temps de travail hebdomadaire, les congés payés annuels et les temps de repos, dont le lien avec la santé et la sécurité des travailleurs est trop ténu. Cette interprétation était confirmée selon elle par l'expression "environnement de travail" utilisée à l'article 118A, qui implique que les directives basées sur cette disposition

ne doivent concerner que les conditions et les risques physiques sur le lieu de travail (§ 13).

La CJCE est d'un autre avis. Pour elle, la phraséologie de l'article 118A n'indique nullement que les concepts d'"environnement de travail", de "sécurité" et de "santé" tels qu'ils sont employés dans cette disposition doivent, en l'absence d'autres indications, être interprétés de manière restrictive et ne pas tenir compte de l'ensemble des facteurs physiques et autres susceptibles d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs dans leur environnement de travail, y compris en particulier certains aspects de l'organisation du temps de travail. Au contraire, l'expression "en particulier dans l'environnement de travail" milite en faveur d'une interprétation large des pouvoirs conférés au Conseil par l'article 118A pour la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Par ailleurs, une telle interprétation des mots "santé" et "sécurité" se base en particulier sur le préambule de la Constitution de l'Organisation mondiale de la santé, à laquelle appartiennent tous les Etats membres. La santé y est définie comme un état de bien-être physique, mental et social complet qui ne consiste pas simplement en l'absence de maladie ou d'infirmité (§ 15).

Dans son arrêt, la CJCE argue également du fait que l'article 118A (ainsi que l'interprétation qui en est donnée dans cet arrêt) constitue une base appropriée non seulement pour la directive sur le temps de travail, mais aussi pour la DC, ses directives particulières ainsi que les directives qui, sans être basées sur la directive 89/391, concernent un problème spécifique de santé ou de sécurité dans une situation spécifique. Il convient également de noter que la CJCE a également fait référence au paragraphe 15 susmentionné dans les affaires SIMAP (Affaire C-303/98) et Jaeger (C-151/02) sur le temps de garde.

## Catégorisation des "stresseurs"

### 1. Contenu du travail

- Connaissance par le travailleur de
  - Son rôle: sans ambiguïté, bien défini, précis et bien compris
  - Ses responsabilités : sans ambiguïté, bien définies, précises et bien comprises
- Diversification et intérêt du travail
  - Exécution
  - Contrôle qualité
  - Améliorations finales
  - Modifications
  - Entretien
- Développement des connaissances, du savoir-faire et des capacités
- Possibilité d'adapter les
  - Méthodes de travail
  - Cadences
  - Améliorations au produit
- Degré d'initiative
- Période d'adaptation
- Capacités techniques et intellectuelles requises

### 2. Système d'évaluation du travail et du travailleur

- Degré de contrôle exercé sur le travail
- Connaissance (par opposition au suivi permanent des tâches et des actions, par ex. au moyen d'appareils électroniques ou de processus "inconnus")
- Participation des travailleurs, qui savent qu'ils sont évalués et comment

### 3. Charge mentale

- Niveau moyen de concentration
  - ni permanent
  - ni trop occasionnel
- Nombre de décisions à prendre
  - intervalle auquel ces décisions sont prises
  - difficulté des décisions
  - nombre de choix possibles
  - informations à collecter
  - temps nécessaire à la réalisation de l'action
- Degré d'attention requis, en fonction
  - de l'importance des actions à réaliser
  - du caractère imprévisible de certains événements, par ex. pannes
  - du temps de cycle de travail

# ANNEXE 3

## 4. Environnement social et rapports humains

- Climat social et culturel
- Coopération
- Compréhension
- Soutien dans le cadre de la résolution des problèmes
  - Hiérarchie
  - Collègues
- Communication avec
  - La hiérarchie
  - Les collègues
  - Les services connexes (entretien, qualité, comptabilité)
  - Travail isolé
- Qualité de la communication
  - Possibilité de communiquer sur n'importe quel sujet pendant le travail
  - Systèmes (téléphone, e-mail, etc.)
  - Politiques d'utilisation
- Niveau de satisfaction
  - Qui gère les conflits et comment ?
  - Comment les problèmes personnels sont-ils résolus et par qui ?
- Locaux
  - Equipements : restaurant d'entreprise, photocopieuses, etc.
  - Politiques d'utilisation

## 5. Systèmes de gestion du temps et de distribution du travail

- Surcharge (pics) et sous-activité
- Plannings
  - Temps supplémentaire
  - Congés
  - Repos
- Qualité des plannings
  - Plannings prévisibles
  - Etendue (fragmentation) des horaires de travail et des interruptions
- Maladies, absences (légalles et autres)
- Travail de nuit
- Horaires de travail atypiques
- Distribution du travail
  - Pauses
  - Rotations
  - Vacances
  - Travailleurs absents
  - Politiques concernant le personnel intérimaire

## **6. Climat et incertitudes professionnels**

- Développement professionnel et perspectives d'avenir
- Avancement : opportunités
- Contrat
- Salaire
- Certitudes professionnelles

## **7. Respect de l'intégrité personnelle**

- Harcèlement
  - Moral
  - Sexuel
- Menaces
  - Physiques
  - Psychologiques
- Intolérance
  - Racisme
  - Intolérance religieuse
- Mobbing, isolement, traitement différencié
- Violence

## **8. Relations entre vie professionnelle et privée**

### **9. Il convient d'inclure l'environnement général de travail, par exemple :**

- Outils et matériel : ad hoc, confort, responsabilité, ergonomie
- Eclairage
- Chauffage, ventilation, air conditionné, habillement et charge métabolique
- Bruit
- Vibrations
- Surfaces de travail
- Organisation entre les surfaces de travail
- Postes de travail
- Risques d'accident liés aux équipements de protection collectifs et individuels
- Commandes et signaux (y compris : stéréotypes, accessibilité, facilité d'utilisation, confort, etc.)
- Manutention manuelle des charges
- Répétition des tâches/actions

## Quelques méthodes de détection des stressseurs

Bien qu'il existe de nombreuses méthodes d'évaluation du stress, elles ne peuvent pas nécessairement être directement transposées d'une situation, d'une culture ou d'une région à l'autre. C'est pour cette raison que nous ne citons pas ces méthodes dans un ordre de préférence quelconque. Elles sont toutes largement utilisées et basées sur des critères rigoureux de validité, de sensibilité et de spécificité. Les données individuelles collectées au moyen de ces méthodes sont consolidées et comparées à d'énormes bases de données permettant d'autres traitements statistiques sophistiqués.

### **1. Karasek, Job Content Questionnaire (JCQ) - USA**

Le JCQ est largement utilisé et décrit dans la littérature universitaire. Il est destiné à mesurer les échelles d'évaluation des sollicitations psychologiques, des marges de prise de décision, du soutien social, des sollicitations physiques et de l'insécurité professionnelle en 49 questions.

### **2. COPSQ, Copenhagen Psychosocial Questionnaire**

Il existe plusieurs versions du COPSQ (longue, moyenne et courte), qui est disponible en anglais, en danois et en espagnol. Le questionnaire mesure 8 échelles d'évaluation des sollicitations quantitatives, de l'influence au travail, de la prévisibilité, de la définition des rôles, etc. sur 44 questions (version courte).

### **3. VT, Vécu au travail – Pays-Bas**

Le VT est disponible en néerlandais, anglais, français et allemand. Il évalue diverses caractéristiques du travail, de l'organisation du travail, des rapports humains et des conditions de travail. La version courte comprend 93 questions.

### **4. QPSNordic – Pays nordiques (Dk, Fin, N, S)**

Deux versions du QPSNordic sont disponibles, dont l'une comprend 123 questions et l'autre 37; il existe aussi en différentes langues. Le QPSNordic a été développé afin de mesurer les facteurs sociaux et psychologiques essentiels du travail, de l'organisation du travail et de l'environnement de travail, par exemple les sollicitations quantitatives, les marges de prise de décision, la définition des rôles, etc.

## Bon de commande

Nom: .....

Organisation: .....

Adresse: .....

Ville: ..... Pays: .....

Tél.: ..... Fax: ..... E-mail: .....



Je souhaite recevoir ..... exemplaires de la brochure: "Accord-cadre sur le stress au travail. *Guide d'interprétation de la CES*".

Date:

Signature:

À renvoyer à la confédération Européenne des Syndicats

Boulevard du Roi Albert II, 5 à B-1210 Bruxelles

Fax: +32 2 224 04 75 / E-mail: amoreira@etuc.org







CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS

5, Bld du Roi Albert II - B - 1210 Bruxelles

Tél.: 00-32-(0)2/224 04 11 - Fax: 00-32-(0)2/224 04 54/55

[www.etuc.org](http://www.etuc.org)