

La prise en compte de la souffrance au travail

1. QU'EST-CE QUE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL ?

Aujourd'hui, la notion de souffrance au travail désigne l'ensemble des atteintes à la santé physique et/ou mentale d'un salarié, résultant de ses conditions de travail, de son organisation ou encore de ses interactions sociales. Dans cette perspective, la loi du 17 janvier 2002 est venue préciser que l'obligation de sécurité incombant à l'employeur concerne aussi bien la santé physique que la santé mentale des salariés.

La souffrance au travail se caractérise aussi par la pluralité des formes qu'elle peut prendre. On peut tout d'abord évoquer les RPS (Risques Psychosociaux). Cette notion ne trouve pas de définition dans le Code du travail et ne fait l'objet d'aucune définition légale. A défaut de définition légale, nous pouvons néanmoins évoquer le rapport Gollac qui définit les RPS comme « *les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental* ».

Ensuite, nous pouvons également évoquer les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS). Ces derniers regroupent des affections touchant les articulations, les muscles et les tendons. Les parties du corps les plus fréquemment atteintes sont les membres supérieurs : le poignet, l'épaule ou encore le coude. Ils ont des causes multiples, mais l'activité professionnelle joue fréquemment un rôle dans leur survenue, leur maintien ou leur aggravation.

Il faut néanmoins préciser que tout n'est pas souffrance au travail. En effet, certaines contraintes font partie de l'activité professionnelle et ne suffisent pas à elles seules à caractériser une situation de souffrance au travail. Nous pouvons évoquer le stress ponctuel lié à une échéance ainsi que les contraintes habituelles du travail telles que les objectifs à atteindre ; ils font partie du fonctionnement normal de l'organisation du travail. La difficulté réside donc dans le fait que nous ne sommes pas tous égaux face aux facteurs générateurs de souffrance au travail.

2. D'OÙ VIENT LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL ?

La souffrance au travail est intimement liée à la question de la santé des travailleurs, au point d'être à l'origine même du droit du travail. Dès 1840, Louis-René Villermé décrivait déjà les conditions de travail de la classe ouvrière et leurs effets sur la santé. Aujourd'hui, cette souffrance s'inscrit dans le cadre plus large des risques psychosociaux, qui peuvent affecter la santé psychique, mentale, mais aussi physique des salariés.

Parmi les principales causes figure le stress au travail. L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 le définit comme un déséquilibre entre les contraintes imposées par l'environnement professionnel et les ressources perçues par le salarié pour y faire face. Si une pression ponctuelle peut être supportable, son intensité ou sa répétition prolongée peut altérer la santé physique et psychique.

L'épuisement professionnel constitue une autre manifestation majeure de cette souffrance. Il résulte souvent de conditions de travail dégradées, d'une charge excessive ou d'un manque de reconnaissance. Dans certains cas, il se traduit par un burn-out, caractérisé par un épuisement physique, émotionnel et mental lié à une pression constante. À l'inverse, une sous-charge de travail peut également être source de souffrance : le bore-out, marqué par l'ennui, la perte de sens et la démotivation.

Aussi, les transformations de l'organisation du travail, notamment le développement du télétravail et des outils numériques, accentuent certains risques : isolement, brouillage entre vie personnelle et professionnelle, télépression, multiplication des reportings, mais aussi troubles musculo-squelettiques liés à un environnement de travail inadapté.

Par ailleurs, le harcèlement moral constitue une source incontournable de souffrance au travail puisqu'il repose sur des agissements répétés qui dégradent les conditions de travail et portent atteinte à la dignité, à la santé ou à l'avenir professionnel du salarié. Il peut être exercé par un supérieur hiérarchique, un collègue ou un subordonné. De même, il peut découler de pratiques managériales qui peuvent, par leur répétition, générer un sentiment de dévalorisation et une dégradation des conditions de travail ayant des effets directs sur la santé des salariés (stress, arrêts de travail, anxiété). Le harcèlement moral peut aussi être institutionnel lorsqu'une politique d'entreprise située au plus haut niveau de la hiérarchie dégrade collectivement les conditions de travail et nuit à la santé des salariés, même sans interaction directe entre un harceleur identifié et une victime.

Le harcèlement sexuel, autre forme de souffrance au travail, résulte d'agissements répétés ou d'un acte unique avec pression grave, incluant tout comportement à connotation sexuelle (contacts, propos ou attitudes, même ambigus) créant une situation humiliante ou déstabilisante. Ces agissements peuvent porter atteinte au consentement, à la dignité et au sentiment de sécurité des victimes et entraînent une dégradation des conditions de travail.

De même, la discrimination, facteur de souffrance au travail, correspond à une différence de traitement illégitime fondée sur des critères personnels (origine, religion etc.) et non professionnels. En rompant le principe d'égalité de traitement, elle fragilise les salariés concernés et altère leur rapport au travail en générant un sentiment d'injustice, d'exclusion et de dévalorisation.

Les comportements addictifs au travail (alcool, drogues, tabac), marqués par une perte durable de contrôle face à une substance ou une activité, constituent une source de souffrance, souvent aggravée par des conditions de travail difficiles. En effet, ils altèrent les capacités des salariés, augmentent les risques d'accidents et entraînent absentéisme, baisse de qualité du travail et tensions.

Enfin, l'accident du travail se caractérise par un événement soudain survenu au temps et au lieu du travail, entraînant une lésion physique ou psychique tandis que la maladie professionnelle découle d'une exposition au risque à l'occasion de l'activité professionnelle du travailleur ou des conditions dans lesquelles ce travailleur a effectué son travail. Ainsi, les accidents du travail et les maladies professionnelles constituent des manifestations concrètes de la souffrance au travail, entraînant des arrêts, des incapacités durables et révélant des conditions dégradées et des risques psychosociaux.

3. QUELS SONT LES ACTEURS DE PRÉVENTION DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL ?

1. L'employeur

D'abord débiteur d'une obligation de résultat en matière de santé et sécurité, l'employeur est aujourd'hui tenu de respecter une obligation de moyens renforcée centrée sur la prévention des risques professionnels (Cass. soc., 25 nov. 2015, « Air France », n°14-24.444). Il doit alors justifier avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et -2 du Code du travail pour s'exonérer de sa responsabilité (Cass. soc., 14 mai 2025, n°23-23.901).

L'obligation de prévention des risques par l'employeur concerne tant les risques physiques et matériels que les risques psychosociaux. Pour respecter son obligation, il doit mener des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation des travailleurs et mettre en place une organisation et des moyens adaptés. Il doit en outre construire la politique de prévention sur le fondement des principes généraux prévus à l'article L. 4121-2 du Code du travail (par exemple, éviter les risques, combattre les risques à la source, planifier la prévention).

Enfin, la prévention des RPS suppose une évaluation précise de ces risques par l'employeur. Les résultats de l'évaluation sont retranscrits dans le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels) qui répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions.

2. Le salarié

Le salarié est lui-même acteur de la prévention de la souffrance au travail dans l'entreprise, puisqu'il lui incombe de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. Toutefois, cette obligation de vigilance est sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.

Enfin, le salarié bénéficie d'un droit d'alerte, pouvant être utilisé par lui pour échapper à une situation de travail de nature à porter atteinte à sa santé mentale, (notamment en cas de décision de gestion pouvant générer d'importants RPS).

3. Les autres acteurs de la prévention

Au-delà de l'employeur et du salarié, d'autres acteurs contribuent concrètement à la prévention de la souffrance au travail.

D'abord, les services de prévention et de santé au travail, renforcés par la loi du 2 août 2021, évaluent les risques, conseillent les employeurs et pilotent les actions de prévention collective. Le médecin du travail occupe une place centrale dans ce dispositif : ses préconisations s'imposent à l'employeur, qui doit y apporter une réponse motivée.

Le CSE, obligatoire à partir de 50 salariés, analyse les risques, propose des mesures correctives et peut déclencher un droit d'alerte lorsque la santé des salariés est en jeu. Dans les entreprises de 300 salariés et plus, cette mission d'analyse technique est confiée à la CSSCT.

Les référents harcèlement, dont la désignation devient obligatoire à partir de 250 salariés, ont pour rôle d'informer, de sensibiliser et d'orienter les salariés vers les interlocuteurs adaptés.

Enfin, l'inspection du travail et les DREETS veillent quant à eux au respect des obligations légales, en particulier celles relatives au DUERP, et peuvent engager des suites administratives ou pénales en cas de manquements constatés.

4. COMMENT APPRÉHENDER LES SITUATIONS DE SOUFFRANCE AU TRAVAIL ?

Une fois la souffrance au travail détectée, l'employeur ne peut pas rester inactif. Il dispose en réalité d'un véritable arsenal d'outils pour y répondre et la Cour de cassation veille à ce qu'il les utilise. Ces outils sont à la fois curatifs, pour gérer les situations existantes, et préventifs, pour les anticiper.

Le premier réflexe de l'employeur doit être de diligenter une enquête. Celle-ci n'est pas expressément imposée par la loi, mais la Cour de cassation l'exige depuis un arrêt du 27 novembre 2019 confirmé dans un arrêt du 14 janvier 2026, et cela dès lors que l'employeur a connaissance d'une situation de souffrance au travail. Cette enquête permet de fixer la situation, de recueillir des témoignages et d'autres éléments de preuve, ce qui permettra ensuite à l'employeur de prendre les dispositions adéquates et de constater la situation de souffrance au travail, comme l'a rappelé la Cour de cassation dans un arrêt du 29 juin 2022. Attention, l'enquête ne lie pas le juge. Ainsi, un harcèlement moral peut très bien être reconnu judiciairement, même si l'enquête interne ne l'a pas constaté - principe affirmé dans un arrêt du 8 juin 2010.

L'employeur peut également recourir à la médiation, expressément prévue par l'article L. 1152-6 du Code du travail. Elle permet de rechercher une solution amiable à la situation de souffrance, en faisant intervenir un tiers.

Lorsque la souffrance au travail résulte du comportement d'un autre salarié, l'employeur peut aussi engager des poursuites disciplinaires.

Au-delà de la gestion des situations existantes, l'employeur a tout intérêt à agir en prévention. C'est là qu'interviennent les outils recommandés notamment par l'INRS dans sa brochure de 2024 sur les risques psychosociaux. L'INRS identifie plusieurs leviers d'action concrets pour les managers et employeurs. L'idée centrale est claire : mieux vaut anticiper les problèmes à la source qu'avoir à les gérer dans l'urgence. Sur le plan pratique, l'INRS recommande la mise en place de questionnaires adaptés à la taille de l'entreprise. Ces outils permettent d'évaluer le niveau d'exposition des salariés aux risques psychosociaux et d'élaborer un plan d'action. L'employeur peut aussi mettre en place des espaces de discussion au sein des équipes, favorisant une détection plus précoce des tensions.

5. QUELLES SONT LES SANCTIONS POUR LES AUTEURS ? ET COMMENT SONT INDEMNISÉES LES VICTIMES ?

Lorsqu'une situation résulte d'une souffrance au travail, le droit prévoit des sanctions contre l'auteur, mais aussi une réparation pour la victime.

Notamment, en cas de harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur peut d'abord être sanctionné disciplinairement par l'employeur (C. trav., art. L. 1152-5). Cette sanction peut aller jusqu'au licenciement, même si celui-ci n'est pas automatique : l'employeur doit apprécier la gravité des faits (Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-18.862).

Sur le plan pénal, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont punis de 2 ans d'emprisonnement et 30.000 € d'amende. En cas de circonstances aggravantes, notamment en cas d'abus d'autorité, le harcèlement sexuel peut être puni de 3 ans d'emprisonnement et 45.000 € d'amende (C. pén., art. 222-33, III). Le Code du travail prévoit également une peine d'1 an d'emprisonnement et 3.750 € d'amende.

L'employeur peut aussi être condamné s'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser la situation. Même s'il n'est pas l'auteur direct des faits, son manque de réaction peut constituer un manquement à son obligation de sécurité et entraîner le versement de dommages-intérêts à la victime (Cass. soc., 12 avr. 2018, n° 16-29.072).

La victime est protégée contre toute sanction, discrimination ou licenciement lié au fait d'avoir subi, refusé ou dénoncé un harcèlement. Si une mesure prise contre elle est annulée et qu'elle n'est pas réintégrée, elle peut obtenir une indemnité minimale de six mois de salaire, à laquelle peuvent s'ajouter d'autres dommages-intérêts selon les préjudices subis (C. trav., art. L. 1235-3-1).

Enfin, si la souffrance au travail est reconnue comme accident du travail ou maladie professionnelle, la victime peut bénéficier de la prise en charge de ses soins, d'indemnités journalières, puis éventuellement d'un capital ou d'une rente en cas d'incapacité permanente. En cas de faute inexcusable de l'employeur, cette indemnisation peut être majorée.

La prise en compte de la souffrance au travail s'impose aujourd'hui comme un enjeu central du droit social, intégrant à la fois la santé physique et mentale des salariés. Face à la diversité de ses causes et manifestations (RPS, harcèlement, organisation du travail, etc.), le droit met l'accent sur une logique de prévention, plaçant l'employeur au cœur d'une obligation renforcée. Soutenue par l'action d'autres acteurs (CSE, médecine du travail, inspection du travail), cette prévention vise à anticiper les risques plutôt qu'à les subir. En cas de manquement, des sanctions et mécanismes d'indemnisation garantissent la protection des salariés, traduisant une volonté croissante de faire du bien-être au travail une exigence juridique effective.