



TEXTES ADOPTÉS

P10_TA(2026)0326

Risques psychosociaux, stress et santé mentale au travail

Résolution du Parlement européen du 6 octobre 2026 contenant des recommandations à la Commission sur les risques psychosociaux, le stress et la santé mentale au travail (2026/2023(INL))

Le Parlement européen,

- vu l'article 225 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne,
- vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et notamment ses articles 1, 3, 21, 27, 31 et 35,
- vu le socle européen des droits sociaux, en particulier le principe 10 sur un environnement de travail sain, sûr et adapté,
- vu la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail¹ (ci-après dénommée «directive-cadre sur la sécurité et la santé au travail»),
- vu la directive (UE) 2019/1937 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2019 sur la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union²,
- vu la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil³,
- vu la directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme⁴, notamment l'article 12,
- vu la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail⁵, la

¹ JO L 183 du 29.6.1989, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>.

² JO L 305 du 26.11.2019, p. 17, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj>.

³ JO L 188 du 12.7.2019, p. 79, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj>.

⁴ JO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

⁵ JO L 299 du 18.11.2003, p. 9, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>.

directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne⁶ et la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne⁷,

- vu l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le stress au travail (2004),
- vu l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le harcèlement et la violence au travail (2007),
- vu le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027, qui définit comme principales priorités l'anticipation et la gestion des changements dans le nouveau monde du travail, l'amélioration de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, et le renforcement de la préparation aux futures crises sanitaires,
- vu sa résolution du 10 mars 2022 sur un nouveau cadre stratégique de l'Union pour la santé et la sécurité au travail après 2020 (meilleure protection des travailleurs contre l'exposition à des substances nocives, le stress au travail et les troubles musculo-squelettiques) (2022/2165(INI))⁸,
- vu sa résolution du 5 juillet 2022 sur la santé mentale dans le monde du travail numérique (2021/2098(INI))⁹,
- vu sa résolution du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion (2019/2181(INL))¹⁰,
- vu sa résolution du 12 décembre 2023 sur la santé mentale (2023/2074(INI))¹¹,
- vu sa résolution du 17 décembre 2025 contenant des recommandations à la Commission sur la numérisation, l'intelligence artificielle et la gestion algorithmique au travail – Façonner l'avenir du travail (2025/2080(INL))¹²,
- vu l'avis du Comité économique et social européen sur le thème «Travail précaire et santé mentale» (SOC/745-EESC-2023),
- vu les conclusions du Conseil sur la santé mentale (15971/23),
- vu la communication de la Commission du 4 décembre 2025 intitulée «Feuille de route pour des emplois de qualité» (COM(2025)0944,
- vu la communication de la Commission du 5 mars 2026 intitulée «Union de l'égalité: stratégie en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes 2026-2030»

⁶ JO L 186 du 11.7.2019, p. 105, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj>.

⁷ JO L 80 du 23.3.2002, p. 29, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>.

⁸ JO C 347 du 9.9.2022, p. 122.

⁹ JO C 47 du 7.2.2023, p. 63.

¹⁰ JO C 456 du 10.11.2021, p. 161.

¹¹ JO C, C/2024/4162, 2.8.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/4162/oj>.

¹² JO C, C/2026/2154, 6.5.2026, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/2154/oj>.

(COM(2026)0113),

- vu la communication de la Commission du 7 juin 2023 sur une approche globale en matière de santé mentale (COM(2023)0298),
 - vu l'étude du département thématique du Parlement européen, publiée en mai 2023 et intitulée «Minimum health and safety requirements for the protection of mental health in the workplace» (Exigences minimales de santé et de sécurité pour la protection de la santé mentale sur le lieu de travail),
 - vu les premiers résultats de l'enquête européenne sur les conditions de travail 2024 menée par Eurofound, publiés par l'Office des publications de l'Union européenne (Luxembourg),
 - vu les rapports de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) sur les risques psychosociaux et le stress au travail, notamment le rapport intitulé «Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care sector» (Risques psychosociaux liés au travail et santé mentale dans les secteurs des soins de santé et de l'aide sociale de l'Union), publié le 13 novembre 2025,
 - vu les lignes directrices de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) sur la santé mentale au travail (2022),
 - vu l'enquête intitulée «Mental Health of Nurses and Doctors (MeND)» (Enquête sur la santé mentale des infirmiers et des médecins) menée par l'OMS/Europe dans l'Union européenne, en Islande et en Norvège, publiée le 10 octobre 2025,
 - vu sa résolution du 17 septembre 2026 sur un plan de crise de l'Union en faveur du personnel de santé: viabilité des systèmes de soins de santé et conditions d'emploi et de travail dans le secteur des soins de santé (2025/2062(INI))¹³,
 - vu la note d'orientation de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) de 2022 intitulée «Mental health at work: policy brief» (Santé mentale au travail: note d'orientation),
 - vu l'avis de la commission des affaires juridiques sur la base juridique proposée,
 - vu les articles 47 et 55 de son règlement intérieur,
 - vu l'avis de la commission de la santé publique,
 - vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales (A10-0225/2026),
- A. considérant que les risques psychosociaux liés au travail et les incidences qui en résultent sont multifactoriels et découlent principalement de l'exposition à des facteurs de risque liés à l'organisation, à la conception et à la gestion du travail, ainsi que du contexte social et relationnel au travail; que les travailleurs sont souvent exposés simultanément à de multiples facteurs de risque qui interagissent entre eux, et que cette exposition cumulée et combinée peut amplifier les effets négatifs des risques

¹³ Textes adoptés de cette date, P10_TA(2026)0312.

psychosociaux liés au travail;

- B. considérant que l'organisation, le financement et la fourniture de services de santé et de soins médicaux, y compris de services de santé mentale, relèvent de la responsabilité des États membres; que l'action de l'Union dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail devrait respecter les compétences nationales;
- C. considérant qu'il convient d'établir une distinction entre les risques psychosociaux liés au travail et la santé mentale, des organisations telles que l'OIT¹⁴ et l'OMS¹⁵ soulignant que, pour les mauvais résultats en matière de santé, la santé mentale constitue la «conséquence» et les risques psychosociaux liés au travail la «cause»;
- D. considérant que, selon le rapport de l'OIT intitulé «Le milieu de travail sur le plan psychosocial: évolutions et pistes d'action mondiales»¹⁶, plus de 840 000 personnes meurent chaque année de problèmes de santé liés aux risques psychosociaux; que l'exposition à des facteurs de risques psychosociaux tels qu'une charge de travail excessive, un rythme de travail déraisonnable et des objectifs irréalisables, des pénuries de main-d'œuvre, y compris des niveaux d'effectifs présentant un risque, le harcèlement moral et sexuel, un manque d'autonomie ou d'influence, un manque de clarté des rôles et une communication inefficace, l'effacement de la frontière entre vie professionnelle et vie privée lorsqu'il est attendu des travailleurs qu'ils soient connectés en permanence, l'insécurité de l'emploi, de mauvaises pratiques managériales et collégiales, des systèmes d'évaluation des performances et fondés sur le mérite dysfonctionnels, le harcèlement sur le lieu de travail, y compris la dévalorisation de la dignité personnelle et l'atteinte à l'identité professionnelle, ou encore le harcèlement collectif, augmente considérablement les risques psychosociaux liés au travail et qu'il convient de prévenir l'exposition à ces facteurs et de la gérer efficacement afin d'assurer de bonnes conditions de travail et un environnement de travail sain, ainsi que de soutenir la productivité;
- E. considérant que des pratiques et un accompagnement managériaux de qualité, et des relations positives sur le lieu de travail, contribuent de façon significative au bien-être mental au travail et peuvent constituer des facteurs de protection contre les risques psychosociaux;
- F. considérant que l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux au travail a de graves effets négatifs sur la santé mentale et physique des travailleurs, notamment le stress lié au travail, l'épuisement professionnel, les troubles anxieux, la dépression, les maladies cardiovasculaires, les ruptures de relations ayant une incidence sur l'environnement de travail, la consommation d'anxiolytiques ou d'alcool, le tabagisme, les troubles musculosquelettiques et l'incapacité de travail de longue durée, qui sont susceptibles d'entraîner perte d'emploi, démission ou, dans des cas extrêmes, un risque accru de suicide; qu'à l'inverse, un bon environnement psychosocial sur le lieu de travail améliore les performances tant des travailleurs que des entreprises, ainsi que l'épanouissement personnel et le bien-être mental et physique des travailleurs;

¹⁴ <https://www.ilo.org/publications/mental-health-work>

¹⁵ <https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

¹⁶ <https://www.ilo.org/fr/resource/actualites/plus-de-840-000-deces-par-lies-aux-risques-psychosociaux-au-travail>

- G. considérant que les facteurs de risques psychosociaux au travail peuvent avoir un effet négatif sur le handicap et les maladies chroniques telles que le diabète, l'épilepsie, les maladies auto-immunes ou les maladies rhumatismales et musculosquelettiques; que ces états de santé nécessitent la mise en place, au travail, de mesures de soutien appropriées;
- H. considérant que l'enquête européenne d'Eurofound sur les conditions de travail de 2024¹⁷ souligne que la plupart des travailleurs de l'Union font état d'une bonne ou d'une très bonne santé, et que cette part a lentement augmenté au fil des ans: 77 % en 2010, 78 % en 2015 et 80 % en 2024; que l'enquête européenne d'Eurofound sur les conditions de travail de 2023¹⁸ montre que l'exposition à une forte intensité de travail est passée de 27 % en 2015 à 40 % en 2021, un salarié sur trois étant exposé à une forte intensité de travail ou à des délais serrés ou travaillant sur son temps libre, et qu'elle reste l'un des principaux facteurs de risques psychosociaux, et impose de prendre des mesures organisationnelles ciblées pour gérer la charge de travail et les niveaux d'effectifs; que les conséquences de cette situation sont particulièrement lourdes dans les secteurs caractérisés par le travail posté en continu, le travail de nuit et les pénuries systématiques de personnel;
- I. considérant que l'OMS définit un lieu de travail sain comme un environnement dans lequel les travailleurs et les cadres collaborent pour promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être de tous les travailleurs, ainsi que la durabilité du lieu de travail; que, pour améliorer la santé des travailleurs, il convient de tenir compte non seulement i) de l'environnement physique de travail, mais aussi ii) de l'organisation du travail et de la culture du lieu de travail, iii) des ressources personnelles en matière de santé sur le lieu de travail et iv) de la responsabilité sociale des entreprises et des modalités de participation à la communauté¹⁹;
- J. considérant que les facteurs liés au genre, à l'âge et à la profession peuvent jouer un rôle dans la dynamique sur le lieu de travail et dans différents secteurs; que selon les informations disponibles, tous les travailleurs considèrent qu'un environnement de travail sûr, propice à la santé physique et mentale, est l'aspect le plus important; que l'indice de l'environnement social a baissé pour les femmes, parallèlement à une détérioration de l'indice d'intensité du travail, tandis que ce dernier s'est amélioré pour les hommes²⁰, passant à une situation globale où la proportion d'hommes en bonne santé est supérieure à celle des femmes;
- K. considérant que les risques psychosociaux liés au travail génèrent des coûts sociaux et économiques considérables, notamment l'absentéisme, la sortie du marché du travail, une augmentation des taux de départ à la retraite anticipée ainsi que des absences pour

¹⁷ Eurofound (2026), «European Working Conditions Survey 2024: Overview report», Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

¹⁸ Eurofound (2023), «Psychosocial risks to workers' well-being: Lessons from the COVID-19 pandemic», enquête européenne par téléphone sur les conditions de travail 2021.

¹⁹ Organisation mondiale de la santé (OMS), 2010, «WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices», <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/70cf9aff-6a33-4897-9328-f96d0ece89f1/content>

²⁰ <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/european-working-conditions-survey-2024-overview-report>

raison médicale, et une baisse de la productivité et de la compétitivité dans l'ensemble de l'Union, ce qui entraîne un coût annuel de plus de 100 milliards d'euros²¹, accroît la pression sur les systèmes de santé et les dépenses de santé publique, et représente environ 60 % des journées de travail perdues dans l'Union, contribuant ainsi aux pénuries de main-d'œuvre et à l'augmentation de l'intensité de travail pour les travailleurs des organisations touchées par ces pénuries; considérant qu'aborder les risques psychosociaux liés au travail, le stress et la santé mentale au travail est bénéfique tant pour les travailleurs que pour les employeurs, car cette approche contribue à la productivité, à l'innovation et à la compétitivité des entreprises européennes, y compris des petites et moyennes entreprises (PME), ce qui profite en fin de compte à l'économie et à la société dans leur ensemble;

- L. considérant que les risques psychosociaux liés au travail alourdissent la charge qui pèse sur les systèmes de santé et les dépenses de santé publique, et ont des répercussions sur la viabilité financière des organismes publics et privés; que les investissements dans la prévention, l'intervention précoce et des services d'accompagnement psychologique réduisent la pression exercée sur les systèmes de santé et de protection sociale, et sont dès lors un aspect essentiel de la politique de santé publique à caractère préventif;
- M. considérant que les comportements sociaux préjudiciables, y compris les violences verbales, la dévalorisation de la dignité personnelle et l'atteinte à l'identité professionnelle, les menaces, l'intimidation, le harcèlement moral, les violences et le harcèlement sexuels, ou les comportements abusifs de la part d'employeurs, de collègues, de superviseurs, de cadres ou de personnes occupant des postes d'autorité, ont une incidence particulièrement grave et durable sur la santé physique et mentale des travailleurs; qu'il convient de s'attaquer à ce type de comportements, y compris dans le cadre du dialogue social, en accordant une attention particulière aux secteurs dans lesquels ces risques sont les plus répandus; que les femmes sont davantage exposées à la violence et au harcèlement sur le lieu de travail; que tout l'éventail du harcèlement et de la violence, y compris la violence de tiers et la cyberviolence, ainsi que la violence de la part de clients, de patients, de bénéficiaires de soins ou d'utilisateurs de services, devrait être explicitement reconnu et combattu de manière proactive, en tenant compte de la dimension de genre;
- N. considérant que les travailleurs du secteur des services, dans lequel les femmes sont souvent plus nombreuses et qui comprend notamment la santé et l'aide sociale, l'éducation, l'administration publique, ainsi que des métiers en contact avec la clientèle, par exemple dans le domaine du transport de voyageurs, sont particulièrement exposés à des risques psychosociaux sérieux et élevés en raison d'une forte intensité de travail, de pénuries de main-d'œuvre, de conditions de travail difficiles et de l'exposition à la violence émanant de tiers; que les comportements agressifs à l'égard des travailleurs des domaines de la santé, de l'aide sociale et des services d'urgence sont particulièrement graves; que les militaires, les travailleurs qui modèrent les contenus en ligne²², les agriculteurs, les travailleurs agricoles, ainsi que les travailleurs des abattoirs et des établissements de conditionnement de la viande²³ sont également confrontés à des

²¹ <https://www.etui.org/news/first-time-european-report-puts-price-stress-work> et résolutions antérieures du Parlement européen sur la santé mentale dans le monde du travail numérique (2022) et sur la santé mentale (2023).

²² <https://cyberpsychology.eu/article/view/33166>

²³ <https://kar.kent.ac.uk/100440/>

niveaux élevés de stress lié au travail et de risques psychosociaux liés à la nature et à l'intensité de leur travail; que ces risques sectoriels imposent de prendre des mesures de prévention et de soutien adaptées, notamment d'assurer de bons niveaux d'effectifs, d'attribuer des ressources adéquates, de promouvoir des pratiques managériales favorables assorties d'une supervision adéquate, de garantir l'accès aux services de santé mentale et d'offrir des conditions de travail décentes, ces mesures étant essentielles pour protéger la santé tant physique que mentale des travailleurs de ces secteurs;

- O. considérant que, selon l'enquête intitulée «Mental Health of Nurses and Doctors (MeND)»²⁴ (Enquête sur la santé mentale des infirmiers et des médecins) menée par l'OMS/Europe, un médecin ou un infirmier sur trois fait état de symptômes de dépression, un sur dix a des pensées suicidaires passives, un sur trois sont victimes d'intimidations ou de menaces de violence au travail, et 10 % déclarent avoir subi des violences physiques ou du harcèlement sexuel; qu'il est également indispensable de résoudre ces problèmes pour assurer la sécurité des patients et la qualité et la continuité des soins, ainsi que pour garantir la qualité des services publics et le bien-être de ces travailleurs;
- P. considérant que les personnes ayant été confrontées à des problèmes de santé mentale et à des handicaps psychosociaux affrontent une stigmatisation, une discrimination et des obstacles supplémentaires dans le domaine de l'emploi, ce qui peut aggraver les risques psychosociaux;
- Q. considérant que l'utilisation croissante des technologies numériques, de la gestion algorithmique et de l'intelligence artificielle (IA), tout en offrant également des possibilités d'améliorer l'organisation et la flexibilité du travail lorsque celles-ci sont correctement mises en œuvre, peut contribuer à l'intensification du travail, à la surveillance induite, à l'isolement social et à une perte d'autonomie, et qu'il incombe souvent aux travailleurs de s'adapter à la technologie plutôt que l'inverse lorsque celle-ci est déployée et gérée d'une manière qui n'est pas centrée sur l'humain et sans faire participer les travailleurs ni les former;
- R. considérant que près des deux tiers des dirigeants qui utilisent des outils de gestion algorithmiques ont des doutes quant à la fiabilité de leur utilisation actuelle; que les dirigeants signalent le plus souvent un manque de clarté en matière de responsabilité (28 %), un manque d'explicabilité (27 %) ainsi qu'une protection insuffisante de la santé physique et mentale des employés (27 %)²⁵;
- S. considérant que la fatigue mentale résultant d'une utilisation excessive ou de la supervision des outils d'IA au-delà de ses capacités cognitives, phénomène parfois qualifié de «fatigue cérébrale numérique», de «fatigue cérébrale liée à l'IA» ou de «surmenage cérébral», peut entraîner une baisse de la concentration, une altération de la prise de décision, une diminution de la productivité et une augmentation du stress psychosocial, en particulier dans les environnements à haute responsabilité; que le recours de plus en plus fréquent aux outils numériques à des fins professionnelles peut avoir un effet préjudiciable sur les droits fondamentaux des travailleurs et les conditions

²⁴ <https://www.who.int/europe/fr/news/item/10-10-2025-healing-hands---hurting-minds>.

²⁵ Document de travail de l'OCDE, «Algorithmic Management in the Workplace», 2025, p. 37.

de travail équitables, la limitation du temps de travail et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé physique et mentale, la sécurité au travail et le bien-être, ainsi que sur l'égalité entre les hommes et les femmes, en raison de l'incidence disproportionnée de ces outils sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, qui sont généralement des femmes; que le passage au numérique devrait être guidé par le respect des droits de l'homme ainsi que des valeurs et droits fondamentaux de l'Union, et avoir une incidence positive sur les travailleurs et sur leurs conditions de travail;

- T. considérant que le cadre actuel de l'Union en matière de sécurité et de santé au travail, notamment la directive 89/391/CEE, devrait, afin de garantir la sécurité juridique, prévoir suffisamment de règles et d'orientations précises pour répondre aux évolutions du monde du travail observées au cours des trente dernières années, ainsi qu'aux risques et effets psychosociaux qui en découlent; qu'il est également nécessaire de renforcer la mise en œuvre et l'application du cadre législatif existant de l'Union, en veillant à ce que les normes actuelles soient appliquées efficacement dans l'ensemble des États membres, afin de garantir des conditions de concurrence équitables et une protection cohérente dans le plein respect des différents modèles de marché du travail et systèmes d'application nationaux, tout en permettant des solutions adaptées aux différentes traditions et systèmes industriels des États membres; que la législation récente de l'Union, y compris la directive (UE) 2024/2831 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, a, dans une certaine mesure, abordé les risques émergents liés à l'organisation du travail, à la numérisation et à la gestion algorithmique dans le secteur des plateformes, tout en tenant compte de la diversité des systèmes nationaux du marché du travail et du rôle des partenaires sociaux;
- U. considérant que le Parlement européen a pris acte des effets négatifs de la gestion algorithmique sur la sécurité et la santé au travail (2025/2080(INL)); que le cadre actuel de l'Union en matière de sécurité et de santé au travail, destiné à relever les défis spécifiques en la matière posés par la gestion algorithmique et les systèmes d'IA au travail, devrait être réexaminé et adapté afin de protéger les travailleurs; que les changements rapides induits par l'adoption de systèmes de gestion algorithmiques, de la surveillance numérique et de l'IA sur le lieu de travail, ainsi que la nature même de ces technologies, qui s'adaptent et engendrent des risques pour la santé et la sécurité au travail, sont difficiles à prévoir lors de la phase de conception, et exigent que les travailleurs puissent signaler les risques liés à la santé et à la sécurité au travail à travers des canaux de communication efficaces, et qu'ils soient informés, consultés et associés à l'utilisation des technologies introduites sur le lieu de travail;
- V. considérant qu'il existe des variations considérables dans la prévalence des risques psychosociaux liés au travail et dans la manière dont ils ont été traités dans la législation nationale et les politiques plus larges, y compris celles qui mettent en œuvre les accords des partenaires sociaux européens sur le stress lié au travail ainsi que sur le harcèlement et la violence; que ces variations reflètent des différences dans les structures du marché du travail, les cadres réglementaires et les pratiques de mise en œuvre, ce qui entraîne des niveaux de protection inégaux et des divergences au sein de l'Union, en particulier dans les secteurs et les professions où l'organisation et les conditions de travail sont en pleine mutation; que le partage des bonnes pratiques entre les États membres est nécessaire pour promouvoir la convergence vers des normes élevées; que les partenaires sociaux ont un rôle essentiel à jouer dans la prévention et la gestion des risques psychosociaux, en particulier au niveau sectoriel et au niveau des entreprises, afin de

garantir des solutions adaptées à leur contexte et à leurs besoins spécifiques;

- W. considérant que les risques psychosociaux liés au climat, y compris l'exposition à des phénomènes et conditions météorologiques extrêmes et à leurs conséquences, tels que le stress thermique, l'écoanxiété, la fatigue accrue, une concentration amoindrie, des conflits interpersonnels, la prévalence plus élevée de l'anxiété et de la dépression, et le stress lié au travail en lien avec les transitions environnementales, déterminent fortement la santé et la sécurité des travailleurs; que ces risques touchent de manière disproportionnée les travailleurs et les secteurs vulnérables; que certains États membres ont déjà pris des mesures temporaires ciblées appropriées pour faire face à ces risques; qu'aborder et intégrer ces risques dans le droit de l'Union et le dialogue social contribuerait à faire en sorte que les cadres de l'Union en matière de sécurité et de santé au travail restent efficaces et réactifs aux risques nouveaux et émergents dans le monde du travail;
- X. considérant que l'EU-OSHA souligne l'importance des processus participatifs d'évaluation des risques et de la participation des travailleurs et de leurs représentants à la prévention des risques psychosociaux liés au travail, afin de garantir que les mesures soient efficaces, inclusives et fondées sur les conditions et les besoins réels du lieu de travail;
- Y. considérant que 29 % des travailleurs déclarent ne pas être très bien informés ou ne pas être du tout informés sur la prévention du stress lié au travail sur leur lieu de travail, ce qui indique un déficit important de connaissances et de communication en matière de prévention des risques psychosociaux, ainsi qu'un accès insuffisant à un soutien psychosocial précoce, à des orientations en matière de santé mentale au travail et aux filières d'orientation vers des services appropriés dès l'apparition des symptômes, en particulier pour les personnes qui entrent sur le marché du travail pour la première fois; que cela met en avant la nécessité de renforcer les mesures d'éducation, de formation et de sensibilisation, y compris pour les étudiants, dans le contexte de leur préparation à la vie professionnelle, afin de favoriser les mesures préventives et de faire en sorte que les travailleurs soient correctement informés, en temps utile, de manière claire et compréhensible, de la nature des risques psychosociaux, des facteurs qui les déterminent et des mesures mises en place pour les prévenir et y remédier; que ces informations devraient être fournies par écrit et dans des formats accessibles et compréhensibles pour tous les travailleurs, en tenant compte de la diversité des besoins, y compris ceux des personnes en situation de handicap; que l'accessibilité devrait être assurée conformément aux principes de conception universelle; qu'il est essentiel de veiller à ce que tous les travailleurs, y compris les travailleurs en situation de handicap, puissent accéder à ces informations, les comprendre et les utiliser, afin de leur permettre de participer de manière significative aux processus de prévention, de signalement et de gestion des risques;
- Z. considérant que le télétravail et les formules adaptatives de travail, tout en offrant de la flexibilité et des possibilités d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, sont également associés à une intensité de travail accrue et à une connexion aux outils numériques professionnels en dehors des heures de travail, et que cela se traduit par moins d'interactions sociales, une interférence entre vie professionnelle et vie privée, et une disponibilité accrue, ce qui peut avoir une incidence négative sur la santé mentale si cela n'est pas correctement géré; que, dans ce contexte, le fait de fixer des limites claires au temps de travail et de protéger les travailleurs contre l'obligation de

participer à des communications liées au travail en dehors des heures de travail normales peut contribuer à atténuer les effets négatifs liés à la numérisation du travail; qu'il est essentiel, pour atténuer ces risques, de promouvoir et d'utiliser les compétences numériques et en matière de santé mentale, les bonnes pratiques de gestion et le droit à la déconnexion;

- AA. considérant que les femmes, les travailleurs jeunes et âgés, les parents isolés, les personnes ayant des personnes à charge, les travailleurs occupant des formes d'emploi précaires ou atypiques, le personnel d'encadrement, les ressortissants de pays tiers, les travailleurs souffrant d'une maladie chronique, les travailleurs en situation de handicap et les travailleurs soumis à un suivi intensif des performances et à des systèmes de récompense fondés sur le mérite sont exposés de manière disproportionnée aux risques psychosociaux liés au travail; que cela n'est pas dû à une vulnérabilité individuelle, mais résulte d'inégalités et de certaines pratiques sur le lieu de travail concernant l'organisation du travail, y compris l'inégalité de traitement et la discrimination fondée sur divers motifs, tels que le sexe, l'âge, le handicap ou l'orientation sexuelle; que ces multiples formes de discrimination constituent en elles-mêmes des facteurs de risques psychosociaux et qu'il est important de veiller à ce que tous les travailleurs soient protégés conformément à la législation en vigueur et de garantir à tous les travailleurs un environnement de travail sain, sûr et n'excluant personne;
- AB. considérant que les superviseurs et les cadres sont exposés à des facteurs de stress particuliers, tels qu'un métier exigeant, la gestion autonome, la fragmentation et l'empiètement du travail sur la vie privée; que l'épuisement professionnel et la fatigue liée au travail des superviseurs peuvent avoir des retombées sur les travailleurs que ceux-ci encadrent, qui peuvent eux aussi présenter des niveaux plus élevés d'épuisement émotionnel, d'anxiété et de dépression;
- AC. considérant que les disparités entre les hommes et les femmes ont une incidence sur la manière dont les risques psychosociaux sont perçus, signalés et gérés dans les environnements de travail; que les travailleuses sont exposées de manière disproportionnée aux risques psychosociaux dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement à caractère sexiste, qui constituent des risques graves en matière de sécurité et de santé au travail et ont des répercussions importantes sur leur bien-être physique, économique et mental; que la convention n° 190 de l'OIT (C190) est le premier traité international à reconnaître le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement, y compris à caractère sexiste;
- AD. considérant que les jeunes sont touchés de manière disproportionnée par l'anxiété, la détresse mentale et l'épuisement professionnel sur le lieu de travail, notamment en raison de leur utilisation plus intensive des technologies numériques et de la nature souvent précaire de l'emploi en début de carrière; que l'expansion du télétravail peut encore limiter les possibilités d'établir des liens sociaux significatifs, d'accéder à l'apprentissage informel et de bénéficier d'une supervision et d'un mentorat adéquats, qui sont autant d'aspects essentiels en début de carrière professionnelle; que ces facteurs peuvent accroître le risque d'isolement et de frustration, exacerbant ainsi les risques psychosociaux chez les jeunes travailleurs;
- AE. considérant que les travailleurs issus de pays tiers sont exposés de manière disproportionnée aux risques psychosociaux au travail en raison de divers facteurs, tels que des conditions de travail atypiques, précaires et dangereuses, l'inégalité de

traitement et les obstacles à l'accès aux droits et au signalement des abus; que les travailleurs en situation irrégulière sont particulièrement vulnérables à l'exploitation par le travail et aux pratiques abusives lorsqu'ils cherchent à faire valoir leurs droits; que ces risques sont particulièrement importants dans le travail via une plateforme ou dans d'autres secteurs tels que le travail domestique, où les femmes provenant de pays tiers représentent une part importante de la main-d'œuvre;

- AF. considérant que les difficultés à faire reconnaître les maladies psychosociales liées au travail résultant de l'exposition à des risques psychosociaux liés au travail, ainsi que le fait que la charge de la preuve incombe aux travailleurs, constituent des obstacles à l'efficacité de la prévention, à l'application du droit et à l'accès à la justice;
- AG. considérant que les travailleurs craignent toujours d'être stigmatisés s'ils soulèvent des questions de santé mentale et mentionnent les difficultés rencontrées sur leur lieu de travail, ce qui se traduit par une sous-déclaration des risques psychosociaux et des troubles de santé mentale liés au travail, et limite par conséquent l'accès à la justice et à un soutien approprié; que les travailleurs qui signalent des manquements en matière de sécurité et de santé au travail ou des risques psychosociaux liés au travail, ainsi que les témoins directs et indirects, sont particulièrement exposés à un traitement défavorable, tel que la limitation de leurs responsabilités, l'inaction et des pressions pour qu'ils démissionnent; que la protection des personnes qui signalent des violations du droit de l'Union est déjà établie, entre autres, dans la directive 2019/1937/UE, qui garantit une protection contre les représailles, l'intimidation et les pénalités en termes de carrière;
- AH. considérant que les travailleuses enceintes et celles qui viennent d'accoucher ou celles qui reviennent d'un congé de maternité peuvent être confrontées à des formes spécifiques de discrimination, à des inégalités de traitement ou à des répercussions négatives sur leur carrière, lesquelles constituent des facteurs de risques psychosociaux et doivent être évitées;
- AI. considérant que la prévention secondaire joue un rôle essentiel dans la protection de la santé des travailleurs en permettant la détection précoce des troubles de santé liés au travail, en particulier ceux liés aux risques psychosociaux, et en garantissant une intervention en temps utile pour prévenir leur aggravation; qu'elle comprend, entre autres, des mécanismes appropriés de suivi, d'alerte et de soutien, y compris l'accès aux services de santé au travail et de santé mentale et aux mesures de soutien pertinentes; qu'aborder la prévention secondaire de manière claire et organisée contribue à réduire la durée des absences, à faciliter un retour durable au travail qui réduit les symptômes de mauvaise santé à la suite de périodes d'absence et à prévenir les récurrences, complétant ainsi les mesures de prévention primaire; que les risques psychosociaux peuvent avoir des effets cumulatifs et différés, en particulier dans les professions impliquant une exposition à des événements traumatisants, où des déficiences de santé peuvent survenir longtemps après l'exposition initiale;
- AJ. considérant que les risques psychosociaux liés au travail relèvent de la responsabilité de l'employeur et doivent être traités principalement par des mesures de prévention collectives et organisationnelles;
- AK. considérant qu'un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée constitue une composante essentielle du bien-être des travailleurs et un facteur clé de la prévention des risques psychosociaux liés au travail; que des horaires de travail excessifs, des

horaires imprévisibles et une connectivité constante peuvent avoir une incidence négative sur la santé mentale des travailleurs et sur la qualité de vie globale; qu'une organisation appropriée du travail, y compris le droit à la déconnexion et des formules souples de travail lorsqu'elles sont correctement gérées, peut contribuer à améliorer le bien-être, la productivité et la participation au marché du travail;

- AL. considérant que les entreprises, en particulier les PME, doivent bénéficier d'un soutien pour s'acquitter de leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail, notamment en ce qui concerne la gestion des risques psychosociaux liés au travail, grâce à des actions de sensibilisation, à des initiatives de formation destinées en particulier à l'encadrement, ainsi qu'à des outils conviviaux et des conseils pratiques, notamment sur les mesures préventives, les nouvelles technologies sur le lieu de travail et les stratégies favorisant le retour au travail;
1. prend acte des répercussions considérables des risques psychosociaux liés au travail sur les individus, notamment leurs effets néfastes sur la santé mentale et physique, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que sur la vie personnelle, et le risque de difficultés économiques qu'ils peuvent entraîner, en particulier en cas d'incapacité de travail prolongée; souligne qu'il est important de faire face de manière proactive aux risques en matière de sécurité et de santé au travail, en particulier les risques psychosociaux, qui évoluent avec les tâches, les rythmes de travail et les lieux de travail, dans le contexte de la double transition; reconnaît le rôle important que le lieu de travail peut jouer pour favoriser une bonne santé mentale et admet que des conditions de travail saines peuvent avoir des effets positifs sur le bien-être et la productivité; souligne à cet égard la nécessité de renforcer le cadre législatif de l'Union en matière de prévention, d'identification et de gestion des risques psychosociaux liés au travail et de garantir un niveau élevé de protection de la sécurité des travailleurs ainsi que de leur santé physique et mentale, dans le plein respect des principes de subsidiarité et de proportionnalité ainsi que de l'autonomie des partenaires sociaux et de la diversité des systèmes nationaux; demande en outre que le cadre législatif de l'Union existant en matière de santé et de sécurité soit mieux mis en œuvre et mieux appliqué;
 2. invite la Commission et les États membres à reconnaître explicitement que les risques psychosociaux liés au travail donnent lieu à des maladies professionnelles, y compris des problèmes de santé mentale; invite la Commission, en coopération avec les organismes concernés, dont le Comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu du travail, à réviser et, s'il y a lieu, à modifier en conséquence la recommandation (UE) 2022/2337 de la Commission du 28 novembre 2022 concernant la liste européenne des maladies professionnelles²⁶; invite en outre la Commission à faciliter l'échange de bonnes pratiques entre les États membres en ce qui concerne la reconnaissance et la prévention des problèmes de santé mentale liés au travail;
 3. demande que toutes les formes de violence et de harcèlement à caractère sexiste au travail soient explicitement reconnues comme un risque psychosocial qu'il convient de prévenir et de gérer en tenant compte de la dimension de genre, et appelle de ses vœux une approche globale de l'Union alignée sur les normes internationales et abordant toutes les formes de violence à caractère sexiste, y compris le harcèlement sexuel, la

²⁶ Recommandation (UE) 2022/2337 de la Commission du 28 novembre 2022 concernant la liste européenne des maladies professionnelles (JO L 309 du 30.11.2022, p. 12, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2022/2337/oj>).

violence émanant de tiers et la cyberviolence; demande en outre que des obligations claires soient imposées aux employeurs afin de prévenir ces problèmes et d'y remédier, notamment la mise en place de mécanismes de signalement sécurisés et la protection effective des victimes, comme établi dans la directive 2024/1385;

4. rappelle que les règles relatives à la charge de la preuve et à la reconnaissance des maladies professionnelles relèvent de la compétence des États membres et de leurs systèmes de sécurité sociale; s'oppose à toute présomption de causalité qui obligerait l'employeur à prouver un fait négatif, au détriment de la sécurité juridique, en particulier pour les PME; demande aux États membres d'échanger les bonnes pratiques en ce qui concerne la reconnaissance des problèmes de santé mentale liés au travail;
5. rappelle qu'il importe de garantir un haut niveau de santé et de sécurité au travail des travailleurs; se félicite de l'initiative en faveur d'un acte législatif sur des emplois de qualité visant à garantir que les pratiques en matière d'emploi suivent l'évolution de l'économie moderne; souligne que cet acte législatif ainsi que la prochaine mise à jour du plan d'action sur le socle européen des droits sociaux doivent inclure des mesures qui améliorent la santé et la sécurité sur le lieu de travail et s'attaquent aux risques psychosociaux; invite en outre la Commission à procéder à un réexamen complet du cadre stratégique actuel en matière de santé et de sécurité au travail ainsi que du cadre législatif existant de l'Union en la matière, en particulier les directives 89/391/CEE et 90/270/CEE, afin d'identifier les lacunes qui subsistent, de veiller à ce que l'acquis de l'Union reste adapté aux besoins et de contribuer aux futures initiatives, notamment le cadre stratégique en matière de santé et de sécurité pour l'après-2027; insiste sur la nécessité de garantir la cohérence avec la législation existante de l'Union et d'éviter les charges inutiles, en particulier pour les PME;
6. invite les États membres à veiller, conformément aux obligations existantes au titre de l'article 9 de la directive-cadre sur la sécurité et la santé au travail, à ce que les évaluations des risques psychosociaux soient obligatoires et effectuées à intervalles réguliers ainsi qu'en cas de changements importants sur le lieu de travail, et qu'elles soient participatives et dûment documentées sur tous les lieux de travail, et menées en y associant effectivement les travailleurs et leurs représentants, tout en tenant également compte des spécificités sectorielles, professionnelles et organisationnelles; demande l'intégration systématique d'une perspective intersectionnelle et tenant compte de la dimension de genre dans ces évaluations, en prenant en considération la discrimination, les inégalités entre les hommes et les femmes et les stéréotypes, notamment en accordant une attention particulière aux travailleuses pendant ou après leur grossesse, une fausse couche ou leur congé de maternité, ainsi qu'aux travailleurs pendant ou après leur congé de paternité, ainsi que lors du retour au travail;
7. rappelle la nécessité et l'importance d'informer et de consulter les travailleurs et leurs représentants à toutes les étapes de l'évaluation, de la prévention et de l'élimination des risques psychosociaux, conformément au droit du travail de l'Union et des États membres et aux principes du dialogue social, en veillant à la participation des travailleurs et de leurs représentants à la mise en œuvre des mesures et au suivi continu des risques, y compris en prévoyant des canaux spécifiques pour que les travailleurs signalent les risques et les difficultés en matière de santé et de sécurité au travail;
8. souligne le rôle important des partenaires sociaux et de la négociation collective dans la prévention et la lutte contre les risques psychosociaux liés au travail, en garantissant le

dialogue social, en renforçant la protection des travailleurs et en promouvant des lieux de travail plus sains, plus sûrs et plus résilients;

9. estime qu'il est essentiel de respecter l'autonomie des partenaires sociaux; invite en outre les États membres à favoriser un taux élevé de couverture des négociations collectives et à reconnaître le rôle des partenaires sociaux et à renforcer leurs capacités, conformément à l'article 4 de la directive (UE) 2022/2401, afin de contribuer à des conditions de travail équitables et adéquates dans l'ensemble de l'Union, et de prévenir ainsi davantage les risques psychosociaux;
10. invite les États membres, en coopération avec les partenaires sociaux, à veiller à ce qu'une formation continue, accessible et spécialisée soit dispensée aux employeurs, aux cadres, aux travailleurs et aux représentants des travailleurs sur les risques psychosociaux liés au travail et les facteurs de risque psychosociaux, y compris le harcèlement et la violence, ainsi qu'à la mise en place de mesures de prévention et d'intervention, notamment en ce qui concerne l'abus d'autorité et le harcèlement de la part de superviseurs ou de collègues, et à la sensibilisation aux premiers signes d'épuisement professionnel et d'autres problèmes de santé mentale liés au travail, tout en tenant compte des risques sectoriels; souligne la nécessité d'intégrer l'éducation et la formation préventives sur les risques psychosociaux dans les systèmes d'apprentissage tout au long de la vie également, y compris l'enseignement et la formation professionnels; invite en outre les États membres à veiller à ce que des formations et des outils et méthodes spécifiques soient mis à disposition pour aider et guider les employeurs dans l'évaluation des risques psychosociaux liés au travail, ce qui devrait faciliter l'application de ce concept, en particulier pour les microentreprises et les PME;
11. souligne que la formation à la résilience individuelle ou les programmes de bien-être ne peuvent remplacer les obligations légales des employeurs de prévenir les risques psychosociaux liés au travail par une organisation adéquate du travail;
12. rappelle la nécessité d'adopter une démarche de tolérance zéro à l'égard de la violence et du harcèlement au travail, et encourage les États membres à ratifier les instruments internationaux correspondants, en particulier la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement adoptée en 2019 par l'OIT; souligne l'importance de procédures claires, confidentielles, indépendantes et accessibles pour traiter les cas de harcèlement, de violence et de discrimination au travail, y compris les affaires d'abus de la part de collègues, de superviseurs ou de supérieurs hiérarchiques, en assurant la protection contre les traitements défavorables et le respect des droits des victimes;
13. invite la Commission et les États membres à renforcer les inspections du travail en présentant une proposition de recommandation du Conseil relative à des normes minimales à l'échelle de l'Union, notamment au moyen d'une coopération renforcée et de l'échange de bonnes pratiques, en prenant en considération la situation concrète des PME dans le domaine des risques psychosociaux liés au travail, y compris à l'aide d'une formation spécialisée, d'outils d'évaluation et de suivi harmonisés, et de ressources suffisantes pour soutenir une prévention efficace et l'application effective de la loi, de manière à renforcer les inspections nationales en s'appuyant sur ces normes; demande une nouvelle fois à la Commission de renforcer le mandat de l'Autorité

européenne du travail (AET)²⁷; estime qu'un mandat renforcé de l'AET permettrait de mieux faire appliquer le droit du travail de l'Union et les dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail, et de mieux recueillir et diffuser les bonnes pratiques des inspections du travail nationales, et devrait également permettre la formulation de recommandations fondées sur ces enseignements;

14. invite instamment les États membres à intégrer des mesures de prévention primaire et secondaire dans leurs stratégies nationales en matière de santé et de sécurité au travail, tout en accordant une attention particulière aux groupes les plus vulnérables, en assurant une coordination efficace entre les systèmes de soins de santé, les inspections du travail et les partenaires sociaux; souligne qu'il importe d'améliorer la collecte, le suivi et la communication de données sur les risques psychosociaux liés au travail et les absences, les maladies professionnelles et les blessures qui y sont associées, y compris en utilisant mieux les indicateurs comparables et les mécanismes de partage de données afin de permettre une évaluation plus précise de l'efficacité des mesures de prévention et d'intervention, et de soutenir l'élaboration de politiques fondées sur des données probantes;
15. insiste sur le fait qu'un isolement prolongé, associé à des frontières floues entre vie professionnelle et vie privée, peut accroître le risque de stress et d'épuisement professionnel; insiste donc sur l'importance de garantir une approche équilibrée et volontaire du télétravail, comprenant des possibilités adéquates d'interaction en présentiel, de formation sur le lieu de travail et d'accompagnement managérial;
16. souligne la nécessité de mettre en place des politiques globales de retour au travail qui soutiennent les salariés à la suite de maladies ou de difficultés psychosociales; encourage les États membres à élaborer des programmes de réintégration sur mesure, notamment des aménagements sur le lieu de travail en termes de tâches, d'horaires ou d'environnement, et un soutien continu en matière de santé au travail, y compris des mesures de soutien psychosocial; souligne l'importance de la collaboration entre les employeurs, notamment le personnel des ressources humaines et les services de santé au travail, les prestataires de soins de santé, les partenaires sociaux et les représentants des travailleurs pour faciliter un retour au travail sans heurts, durable et inclusif, y compris au moyen de mesures d'intervention précoce et de plans d'accompagnement individualisé, tout en prévenant les rechutes et en favorisant le bien-être à long terme;
17. souligne la nécessité de normes minimales en matière de reconnaissance, de prévention et de compensation des risques psychosociaux liés au travail, afin d'éviter la fragmentation juridique et d'assurer un niveau égal de protection des travailleurs; invite la Commission à proposer une définition claire des risques psychosociaux liés au travail et des facteurs de risques psychosociaux, qui couvre les risques découlant des pratiques en matière d'organisation du travail, de conception et de gestion, y compris celles relatives à la surveillance numérique et à la gestion algorithmique sur le lieu de travail, du contexte social et relationnel au travail et des conditions de travail, de la chaleur et des conditions météorologiques extrêmes, qui ont une incidence sur la santé tant physique que mentale, en particulier sur le personnel des services d'intervention d'urgence, et englobent des problèmes tels que le stress lié au travail, l'épuisement professionnel, le harcèlement, la violence et la discrimination; souligne que ces normes

²⁷ Résolution du Parlement européen du 18 janvier 2024 sur la révision du mandat de l'Autorité européenne du travail (2023/2866(RSP)).

doivent être exécutables et facilement applicables par des entreprises de toute taille, en prévoyant un soutien adapté et spécifique pour les PME (comme des outils numériques simplifiés d'évaluation des risques, des orientations sectorielles et des services d'accompagnement financier ou de conseil ciblés); souligne qu'un tel soutien sur mesure peut aider les PME à intégrer une prévention efficace et durable des risques psychosociaux dans leurs activités quotidiennes tout en restant pleinement alignées sur l'ambition de l'Union de promouvoir des lieux de travail sûrs, sains et productifs; demande en outre que les systèmes et technologies de gestion algorithmique soient mieux intégrés dans les systèmes de santé et de sécurité sur les lieux de travail, avec la participation des représentants des travailleurs;

18. demande à la Commission de réaliser une analyse d'impact comprenant une évaluation de la législation existante complétée par un test de compétitivité et un test PME, et de présenter, sur la base de l'article 153, paragraphe 2, point b), et de l'article 153, paragraphe 1, point a), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne et des résultats des étapes susmentionnées, une proposition relative aux risques psychosociaux liés au travail, au stress et à la santé mentale au travail, qui comblerait les lacunes restantes de la législation existante et éviterait la création d'instruments juridiques redondants, en vue d'assurer un niveau équivalent et élevé de protection de tous les travailleurs dans l'Union, conformément aux recommandations figurant en annexe;
19. estime que les incidences financières de la proposition demandée doivent être couvertes par les crédits budgétaires existants;
20. charge sa Présidente de transmettre la présente résolution, ainsi que les recommandations figurant en annexe, à la Commission et au Conseil ainsi qu'aux parlements et aux gouvernements des États membres.

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

Le Parlement européen demande à la Commission de réaliser une analyse d'impact comprenant une évaluation de la législation existante, complétée par un test de compétitivité et un test PME, et de présenter, en fonction du résultat des étapes susmentionnées, une proposition sur les risques psychosociaux liés au travail ainsi que le stress et la santé mentale au travail, dans laquelle il conviendrait d'intégrer les recommandations suivantes:

Recommandation 1

Objet et finalité

La proposition devrait avoir pour objectif de définir des exigences minimales visant à prévenir, éliminer ou, lorsque cela n'est pas possible, réduire les risques psychosociaux liés au travail et leurs conséquences potentielles, notamment le stress lié au travail, l'épuisement professionnel, y compris la cyberviolence et le harcèlement, l'intimidation, les troubles mentaux, y compris le syndrome de stress post-traumatique, la détresse morale et les troubles liés à un traumatisme, l'addiction ou les comportements suicidaires, les maladies cardiovasculaires et les troubles musculo-squelettiques, dans le plein respect des compétences des États membres et des principes de subsidiarité et de proportionnalité.

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

Recommandation 2

Champ d'application

La proposition devrait s'appliquer aux travailleurs, à savoir toute personne employée par un employeur, y compris les stagiaires et les apprentis, de tous les secteurs d'activité économique, tant publics que privés.

Recommandation 3

Définitions

La proposition devrait comprendre les définitions suivantes:

- 1) «risques psychosociaux liés au travail»: les risques liés au travail résultant de l'exposition à des facteurs de risque psychosociaux, qui affectent la santé mentale et physique, la sécurité et la dignité des travailleurs; ces risques peuvent notamment entraîner du stress lié au travail, un épuisement professionnel, des problèmes de santé mentale, des addictions ou des comportements suicidaires, des maladies cardiovasculaires et des troubles musculo-squelettiques, pouvant conduire à une perte

d'emploi, à un licenciement ou à des pressions visant à pousser le travailleur à démissionner;

- 2) «facteurs de risque psychosociaux»: les facteurs de risque liés au travail en lien avec l'organisation, la conception et la gestion du travail, son contexte social et relationnel et les conditions de travail, y compris une charge de travail excessive, une forte intensité de travail, des horaires de travail longs et souvent imprévisibles, le présentéisme, un manque d'autonomie, un manque de soutien de la part des superviseurs, le harcèlement moral et sexuel, les violences, y compris les cyberviolences et le cyberharcèlement, les comportements discriminatoires, une exposition à des relations de travail néfastes et au harcèlement sur le lieu de travail, des exigences émotionnelles élevées, l'atteinte à la dignité personnelle, la dévalorisation de l'identité professionnelle et la remise en cause des performances, une forte intensité numérique, notamment la connectivité numérique en dehors du temps de travail ou le fait d'être soumis à une prise de décision ou à une surveillance automatisée, constante, excessive et injustifiée, un manque de clarté des rôles et une communication inefficace, l'évaluation par les clients au moyen de systèmes de notation en temps réel, ainsi que des objectifs irréalistes;
- 3) «stress lié au travail»: un état de tension physique, émotionnelle et psychologique résultant d'une exposition prolongée à des facteurs de risques psychosociaux liés au travail; il se caractérise non seulement par un sentiment d'épuisement, mais aussi par des niveaux accrus de tension ou d'anxiété, ou le sentiment d'être constamment nerveux, ce qui reflète à la fois une suractivation (stress/anxiété) et un épuisement (fatigue);
- 4) «détresse morale»: une détresse survenant lorsque les travailleurs sont empêchés d'agir conformément aux normes professionnelles, éthiques ou cliniques, notamment en raison d'un manque de personnel, de ressources insuffisantes, d'instructions contradictoires ou de dispositions organisationnelles dangereuses;
- 5) «présentéisme»: la présence d'un travailleur sur son lieu de travail alors qu'il est en mauvaise santé ou malade, par crainte des conséquences négatives que pourrait avoir son absence, perçue ou considérée comme une baisse de productivité, laquelle pourrait entraîner un licenciement, une perte d'emploi, une perte de revenus et, par conséquent, une atteinte à son bien-être général d'un point de vue socioéconomique;
- 6) «prévention primaire»: les mesures visant à prévenir et à éliminer à la source les risques psychosociaux liés au travail ou, lorsque cela n'est pas possible, à en atténuer les effets négatifs, par des adaptations de l'organisation, de la conception et de la gestion du travail ainsi que des conditions de travail;
- 7) «prévention secondaire»: les mesures visant à identifier à un stade précoce et à gérer en temps utile les effets néfastes émergents résultant de l'exposition à des risques psychosociaux liés au travail afin de prévenir leur progression, de réduire leur incidence et d'éviter l'apparition de conséquences plus graves, y compris par le dépistage, le suivi et des interventions ciblées pour les travailleurs montrant des signes initiaux d'exposition ou d'atteinte;
- 8) «prévention tertiaire»: les mesures susceptibles de favoriser un retour au travail durable et soutenable pour tous et destinées à gérer et à atténuer les conséquences négatives des risques psychosociaux qui se sont déjà produits, afin d'empêcher leur progression sans

délai, de réduire leur incidence, de prévenir les déficiences permanentes et de définir un parcours de réadaptation.

Recommandation 4

Obligation de prévention générale

1. Les employeurs devraient veiller à la prévention des risques psychosociaux liés au travail. À cette fin, les principes généraux de prévention énoncés à l'article 6 de la directive 89/391/CEE devraient s'appliquer.

Dans le contexte des risques psychosociaux liés au travail, l'adaptation du travail à l'individu devrait s'entendre comme incluant des mesures visant à éviter le télétravail imposé.

Dans le contexte des risques psychosociaux liés au travail, l'élaboration d'une politique de prévention globale cohérente devrait s'entendre comme incluant des mesures relatives à des niveaux d'effectifs sûrs.

Dans le contexte des risques psychosociaux liés au travail, les employeurs devraient mettre en place des mécanismes efficaces pour signaler et traiter les risques psychosociaux, et veiller à ce que les travailleurs soient protégés contre les représailles.

2. Compte tenu de la nature des activités et de la taille de l'entreprise concernée, les employeurs devraient veiller à ce que les ressources organisationnelles qui soutiennent la prévention primaire, y compris le soutien à la gestion, la participation des travailleurs et l'accès à la formation, soient effectivement mises à la disposition de tous les travailleurs.

Ils devraient également dispenser aux travailleurs, aux cadres et aux superviseurs une formation régulière, ciblée et adéquate sur les risques psychosociaux liés au travail et les facteurs de risque liés à l'organisation, à la conception et à la gestion du travail, au contexte social et relationnel au travail, et aux conditions de travail, ainsi que sur les mesures de prévention tenant compte des besoins spécifiques à chaque secteur, y compris la prévention du harcèlement, du harcèlement moral et des pratiques managériales inappropriées. Toutefois, l'amélioration de la résilience individuelle, la formation ou l'accompagnement psychologique ne peuvent être considérés comme suffisants tant que les facteurs de risque organisationnels ne sont pas pris en considération.

3. Les employeurs devraient adopter et mettre en œuvre des politiques définissant et interdisant la violence, le harcèlement, l'intimidation et les comportements discriminatoires qui portent atteinte à la dignité, à la santé physique et/ou mentale ou au bien-être des travailleurs. Il convient que ces politiques incluent des procédures efficaces de signalement et de traitement de tels comportements, garantissent la confidentialité et protègent les travailleurs contre les représailles.
4. Les employeurs devraient également mettre en œuvre des mesures de prévention secondaire appropriées, y compris des mécanismes de détection précoce et des protocoles de prévention fondés sur les risques pour la violence de tiers, l'accès aux

services de santé au travail et un soutien en temps utile aux travailleurs exposés à des risques psychosociaux.

5. Conformément à la directive 89/391/CEE, les employeurs devraient veiller à la nomination d'un personnel désigné, disposant d'une formation et/ou d'une expertise suffisantes et soutenu par des ressources appropriées, pour mettre en œuvre les mesures visant à réduire les risques psychosociaux liés au travail, tout en tenant compte de la situation des petites et moyennes entreprises (PME).
6. Des informations sur les mesures mises en œuvre seront mises à la disposition des travailleurs conformément à l'article 10 de la directive 89/391/CEE.

Recommandation 5

Évaluation des risques psychosociaux et plan d'action

1. Les employeurs devraient procéder à des évaluations des risques psychosociaux de manière régulière et chaque fois que des changements importants interviennent dans l'organisation du travail ou que des restructurations organisationnelles ont lieu, y compris lorsque ces changements entraînent des fluctuations notables des effectifs, un taux élevé d'arrêts maladie sur le lieu de travail et une prévalence des absences de longue durée et/ou répétées. En outre, les représentants des travailleurs devraient avoir la possibilité de proposer une évaluation sur la base de leur évaluation motivée.
2. L'évaluation des risques psychosociaux devrait porter sur les facteurs de risque psychosociaux tels que la charge de travail excessive, la forte intensité de travail, le manque d'autonomie, les horaires de travail longs et souvent imprévisibles, le présentisme, le manque de soutien de la part des superviseurs, le harcèlement moral et sexuel, la violence et les comportements discriminatoires, l'intimidation, les exigences émotionnelles élevées, en particulier dans les métiers en contact avec la clientèle, les mauvaises pratiques en matière de reconnaissance et de retour d'information, les relations sur le lieu de travail, l'exposition à des comportements sociaux néfastes provenant à la fois de sources internes à l'organisation et de parties externes, la précarité de l'emploi, l'interférence entre vie professionnelle et vie privée, la forte intensité numérique, notamment la connectivité numérique en dehors du temps de travail ou le fait d'être soumis à une prise de décision ou à une surveillance automatisée, constante, excessive et injustifiée, y compris à une évaluation par les clients au moyen de systèmes de notation en temps réel, le manque de clarté des rôles, une communication inefficace, ainsi que des objectifs irréalistes.

Ces évaluations sont fondées sur des méthodes comparables et validées scientifiquement.

3. Les États membres devraient tenir compte de la taille, du secteur et des ressources des entreprises lorsqu'ils mettent en œuvre les dispositions relatives à ces évaluations. Dans ce contexte, des outils simplifiés et pratiques devraient être mis à disposition pour faciliter la mise en œuvre sans charge administrative excessive, et en particulier pour aider les PME à réaliser des évaluations des risques.
4. Sur la base de l'évaluation des risques psychosociaux, les employeurs devraient adopter

sans délai un plan d'action définissant des mesures concrètes pour prévenir, éliminer ou réduire les risques psychosociaux potentiels et identifiés liés au travail, et veiller à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation de ces mesures.

5. En fonction des résultats de l'évaluation des risques, le plan d'action devrait comprendre:
- a) des mesures visant à remédier aux pénuries de main-d'œuvre, notamment en garantissant des effectifs suffisants et, dans la mesure du possible, en réduisant le travail monotone;
 - b) des mesures visant à promouvoir un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
 - c) des mesures visant à améliorer les conditions de travail et à réduire la charge de travail excessive et l'intensité du travail, y compris, s'il y a lieu, des mesures visant à remédier à l'incidence de la fréquence des heures supplémentaires et des horaires de travail imprévisibles, conformément à la législation et aux pratiques nationales, en accordant une attention particulière aux secteurs caractérisés par des rythmes de travail irréguliers, prolongés ou liés à l'activité opérationnelle, et en garantissant des périodes de récupération adéquates et des mesures compensatoires;
 - d) des mesures visant à lutter contre le présentisme et à garantir la mise en œuvre effective du droit à la déconnexion visé dans la recommandation 11, y compris des mesures destinées à prévenir les pratiques qui exigent des travailleurs qu'ils soient disponibles en dehors des heures de travail, sauf dans des circonstances exceptionnelles, notamment au moyen de garanties techniques et organisationnelles;
 - e) des mesures visant à prévenir les comportements sociaux abusifs tels que le harcèlement, l'intimidation et la violence, y compris le cyberharcèlement et la cyberviolence;
 - f) des mesures régissant les risques psychosociaux liés au travail découlant de la prise de décision ou de la surveillance automatisées ou semi-automatisées, du traitement des données des travailleurs à des fins de profilage ou à d'autres fins, ainsi que de l'utilisation de l'intelligence artificielle;
 - g) des mesures ciblées pour les secteurs, les professions et les groupes de travailleurs considérés comme présentant un risque plus élevé, notamment les secteurs de la santé et des services sociaux, de l'administration publique et des services en contact direct avec les clients, tenant compte de facteurs tels que la forte intensité de travail, les pénuries de main-d'œuvre et l'exposition à la violence et au harcèlement de la part de tiers;
 - h) des mesures d'intervention et de soutien précoces, y compris l'accès à des conseils, à un suivi en matière de santé au travail et à des mécanismes facilitant un retour durable au travail;
 - i) la mise en place de systèmes de soutien par les pairs et de mécanismes fondés sur la confiance;

- j) des systèmes de gestion continue des risques fondés sur les résultats de l'évaluation des risques afin de garantir une approche cyclique de la prévention, avec un examen régulier des progrès accomplis, la définition d'objectifs mesurables et de délais, ainsi que l'allocation de ressources adéquates pour la mise en œuvre.
- 6. Les mesures d'évaluation des risques et le plan d'action devraient être approuvés par les services chargés de la protection et de la prévention des risques psychosociaux désignés conformément à la recommandation 12.
- 7. Les résultats de l'évaluation des risques et le plan d'action devraient être documentés et communiqués à tous les travailleurs sur le lieu de travail de manière compréhensible, adéquate et accessible.

Recommandation 6

Réorganisation du travail et évolution technologique

- 1. Toute restructuration ou réorganisation importante du travail, y compris l'évolution des modalités de télétravail ou des effectifs ou l'introduction de systèmes automatisés de prise de décision et de surveillance, susceptible d'avoir une incidence significative sur les travailleurs, devrait faire l'objet d'une évaluation préalable des risques psychosociaux par les employeurs, en collaboration avec les travailleurs et leurs représentants.
- 2. Les employeurs devraient intégrer les résultats de l'évaluation des risques dans leurs systèmes de sécurité et de santé, en ce qui concerne les risques potentiels d'accidents du travail, les risques psychosociaux et ergonomiques, ainsi que les pressions excessives exercées sur les travailleurs. L'utilisation des technologies de gestion algorithmiques devrait respecter le bien-être des travailleurs et garantir leur santé et leur sécurité physiques et mentales.
- 3. Les employeurs devraient veiller à ce que l'introduction de systèmes algorithmiques n'impose pas de charge excessive ou de surveillance des travailleurs, tout en garantissant un contrôle humain continu, significatif et efficace à tout moment de toutes les décisions prises ou soutenues par des technologies de gestion numériques.

Recommandation 7

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

Les travailleurs devraient avoir droit à un environnement de travail psychologiquement sûr qui ne les expose pas à des facteurs persistants de risques psychosociaux liés au travail susceptibles d'avoir une incidence négative significative sur leur santé physique et mentale ainsi que sur leur bien-être.

Les employeurs devraient prendre des mesures pour lutter contre la stigmatisation liée à la

santé mentale et veiller à ce que la recherche d'un soutien psychologique n'entraîne pas de conséquences négatives sur la carrière.

Les États membres devraient assurer la continuité des soins et l'accès à un soutien en matière de santé mentale pour les travailleurs exposés à des facteurs de risques psychosociaux, y compris à la suite de la cessation d'une relation de travail, en particulier dans les secteurs où l'exposition à des facteurs de risques psychosociaux liés au travail peut avoir des conséquences à long terme. Dans ce contexte, les États membres devraient veiller à ce que les employeurs, en particulier les PME, et les travailleurs aient accès à des services spécialisés de soutien en matière de santé mentale.

Recommandation 8

Soutenir un retour durable au travail

1. Les travailleurs qui ont été absents du travail pendant une période prolongée ou des périodes répétées en raison de problèmes de santé liés à des risques psychosociaux en lien avec le travail, notamment le stress lié au travail, l'intimidation, l'épuisement professionnel, le harcèlement ou la violence, devraient avoir droit à un retour au travail durable et accompagné de mesures de soutien.
2. Les employeurs devraient veiller à ce que le retour au travail visé au paragraphe 1 soit organisé de manière à protéger la santé du travailleur et à éviter que les risques qui ont contribué à son absence ne ressurgissent.
3. Ce droit devrait faire partie des obligations de l'employeur dans le cadre de la prévention secondaire et tertiaire des risques psychosociaux liés au travail.

L'employeur devrait mettre en place un plan personnalisé de retour au travail lorsqu'un travailleur reprend le travail.

Ce plan devrait être élaboré en coopération avec le travailleur concerné, les services de santé au travail, un membre du personnel exerçant des fonctions de surveillance et les représentants des travailleurs, conformément à la législation et aux pratiques nationales et de l'Union.

Le plan devrait définir, le cas échéant:

- a) la reprise progressive du travail;
- b) les adaptations temporaires ou permanentes des tâches ou de la charge de travail du travailleur;
- c) les aménagements du temps de travail ou de l'organisation du travail du travailleur;
- d) toute autre mesure visant à lutter contre les risques psychosociaux liés au travail qui ont eu une incidence négative sur la santé du travailleur.

Recommandation 9

Actions de suivi et prévention des résurgences

Les employeurs devraient veiller à mettre en place un suivi régulier et à maintenir une communication appropriée avec le travailleur concerné au cours de la période de retour au travail, notamment en ce qui concerne la possibilité de réexaminer et d'adapter le plan de retour au travail, ainsi que le suivi à long terme et toute mesure nécessaire visant à favoriser la réussite du processus de retour au travail.

Si nécessaire, les employeurs prennent des mesures organisationnelles pour remédier aux facteurs de risque psychosociaux qui ont contribué à l'absence du travailleur. Ils peuvent, à ce titre, réaménager le poste concerné.

Les travailleurs qui reprennent le travail après une absence liée à des risques professionnels devraient être traités de manière équitable et bienveillante et ne devraient pas subir de discrimination ou de traitement défavorable du fait de leur absence.

Il convient de prendre les résultats des processus de retour au travail en compte dans l'évaluation des risques psychosociaux et les mesures de prévention de l'employeur, en vue de prévenir les résurgences et d'améliorer les conditions de travail.

Recommandation 10

Signalement et protection contre les représailles

Les travailleurs devraient avoir le droit de signaler, y compris de manière anonyme, par des canaux efficaces, les risques psychosociaux liés au travail qu'ils ont identifiés ou auxquels ils ont été confrontés. Il convient que les représentants des travailleurs soient informés et consultés lors de la conception et du suivi de ces canaux de signalement.

Des garanties appropriées devraient être mises en place pour prévenir toute forme de représailles, de discrimination ou de désavantage liée à ce signalement.

Les dispositions de la présente recommandation s'appliquent sans préjudice de la directive (UE) 2019/1937.

Recommandation 11

Droit à la déconnexion

Les travailleurs devraient pouvoir exercer leur droit à la déconnexion et les employeurs devraient respecter ce droit, sauf dans des circonstances exceptionnelles, comme indiqué dans la résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 sur le droit à la déconnexion.

Les employeurs devraient veiller à ce que les outils numériques et l'organisation du travail soutiennent l'exercice effectif de ce droit, en tenant compte des différentes formes d'organisation du travail.

Recommandation 12

Services de protection et de prévention des risques psychosociaux

1. Les employeurs devraient pouvoir désigner un ou plusieurs travailleurs pour effectuer des activités liées à la surveillance, à l'évaluation des risques, ainsi qu'à la détection précoce, à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Si cette désignation ne peut être effectuée parce que l'entreprise ne dispose pas d'un personnel compétent suffisant, ils devraient pouvoir faire appel à des services ou à des personnes externes compétents à cette fin, en plus de ceux désignés ou à qui il est fait appel en vertu de l'article 7 de la directive 89/391/CEE. Il convient que l'article 7, paragraphes 2, 5, 6 et 7, de la directive 89/391/CEE s'appliquent à ces travailleurs ainsi qu'à ces services ou personnes externes. Les travailleurs désignés peuvent être les mêmes que ceux désignés pour exercer des activités liées à la protection et à la prévention d'autres risques professionnels pour l'employeur.
2. Dans les cas visés au paragraphe 1, l'employeur devrait informer ces services ou personnes de tous les facteurs pertinents dont on sait ou dont on soupçonne qu'ils ont une incidence sur la santé mentale et le bien-être des travailleurs, y compris l'organisation du travail, les conditions de travail, les niveaux de dotation en personnel et les relations interpersonnelles au travail.
3. Il convient que les États membres déterminent:
 - les capacités et qualifications nécessaires dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux;
 - le nombre suffisant de personnes ou de services nécessaires à l'exécution de ces tâches.

Recommandation 13

Information, consultation et participation des travailleurs

1. Les travailleurs et leurs représentants devraient être informés, consultés et associés à toutes les étapes pertinentes de l'évaluation, de la prévention et de la gestion des risques psychosociaux, y compris le plan d'action, ainsi qu'à l'introduction de changements liés à l'organisation du travail et aux conditions de travail, tels que l'évaluation des performances et les pratiques de gestion algorithmique, notamment au moyen de mesures appropriées d'éducation et de sensibilisation conformes à la législation et aux pratiques nationales et de l'Union qui devraient tenir compte, entre autres, de la taille de l'entreprise. Les travailleurs devraient avoir le droit de désigner leurs représentants à ces fins, conformément à la législation et aux pratiques nationales.

Les employeurs devraient veiller à ce que les travailleurs reçoivent des informations, par écrit et dans un format accessible, afin de s'assurer qu'ils soient clairement et régulièrement informés des risques psychosociaux liés au travail et des mesures mises

en place pour les prévenir et atténuer leur incidence négative.

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

2. L'information, la consultation et la participation visées au paragraphe 1 devraient porter en particulier sur:
 - a) l'identification et l'évaluation des risques psychosociaux;
 - b) la conception, la planification et la mise en œuvre de mesures préventives et correctives en matière d'évaluation des risques;
 - c) le suivi et l'évaluation de l'efficacité de ces mesures;
 - d) l'amélioration continue des politiques et des pratiques relatives aux risques psychosociaux.

Il convient que les travailleurs et leurs représentants reçoivent les informations, la formation et les moyens nécessaires pour participer efficacement aux processus de consultation visés au paragraphe 1.

3. La participation des travailleurs évoquée au paragraphe 1 devrait intervenir en temps utile et être effective, de sorte à leur permettre, ainsi qu'à leurs représentants, de contribuer à la prise de décision et à l'élaboration de mesures appropriées, tout en respectant l'organisation du travail et les structures décisionnelles établies.

Les organismes nationaux de santé et de sécurité peuvent également être invités par l'employeur à participer aux processus de consultation, s'il y a lieu, en vue de mettre en œuvre des solutions pour faire face aux risques détectés ou identifiés.

Lorsque toutes les procédures internes ont été épuisées, les travailleurs et leurs représentants devraient également avoir le droit de former un recours, conformément à la législation et aux pratiques nationales, auprès de l'autorité chargée de la protection de la sécurité et de la santé au travail s'ils estiment que les mesures prises et les moyens mis en œuvre par l'employeur en ce qui concerne les risques psychosociaux liés au travail, y compris les systèmes de gestion algorithmique, sont insuffisants pour garantir la sécurité et la santé au travail.

4. Conformément à l'article 11 de la directive 89/391/CEE, les travailleurs et leurs représentants devraient avoir le droit de formuler des propositions relatives à la sécurité et à la santé au travail, y compris des mesures visant à faire face aux risques psychosociaux liés au travail.

Recommandation 14

Inspections du travail

Les États membres devraient veiller à ce que les autorités d'inspection du travail disposent

des pouvoirs, de la formation, de l'expertise, des outils et des ressources nécessaires pour traiter les risques psychosociaux liés au travail, y compris en vue d'identifier, d'évaluer et de contrôler efficacement les obligations en matière de prévention et de lutte contre ces risques.

Recommandation 15

Éducation et formation

Les États membres devraient élaborer des programmes d'éducation et de formation liés aux risques psychosociaux au travail, afin de permettre à la direction, aux services de santé au travail et à tous les professionnels de la santé au travail concernés de recevoir une formation adéquate, continue et pluridisciplinaire sur les risques psychosociaux au travail, y compris leur identification, leur évaluation, leur prévention et leur gestion, de sorte qu'ils disposent des connaissances et des compétences nécessaires.

Recommandation 16

Les États membres peuvent prévoir des dispositions plus favorables pour les travailleurs, y compris des mécanismes d'allègement de la charge de la preuve, sous réserve de la sécurité juridique et de la prévention des demandes abusives et manifestement infondées.

Recommandation 17

Suivi et collecte de données

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

Les États membres devraient veiller à ce que des données fiables soient collectées afin de suivre l'évolution des risques psychosociaux liés au travail. Les données devraient être préparées conformément au règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil¹ et régulièrement déclarées aux organismes visés au premier alinéa.

Les États membres devraient également encourager la participation des parties prenantes, en particulier des partenaires sociaux, à la collecte et au suivi des données relatives aux risques psychosociaux liés au travail et à l'efficacité des mesures prises par la suite au niveau national.

¹ Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données) (JO L 119 du 4.5.2016, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj>).

Recommandation 18

Mise en œuvre et contrôle de l'application

La proposition devrait prévoir que la Commission, les États membres, leurs autorités nationales compétentes et les partenaires sociaux coopèrent, partagent les bonnes pratiques afin de renforcer les capacités, et garantissent une mise en œuvre et une application effective.

La proposition devrait prévoir que les États membres, notamment lorsqu'ils la mettent en œuvre, prennent des mesures appropriées, conformément à leur législation et à leurs pratiques nationales, pour garantir la participation effective des partenaires sociaux, y compris par la négociation collective, et pour promouvoir et renforcer le dialogue social.

Recommandation 19

Non-régression et dispositions plus favorables

La présente proposition ne devrait pas constituer une justification valable pour réduire le niveau de protection déjà accordé aux travailleurs dans les États membres.

La proposition ne devrait pas porter atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, ni à celle des partenaires sociaux de conclure et d'appliquer des conventions collectives plus favorables aux travailleurs.