

Faculté de droit et de criminologie

Les technologies de l'information et de la communication, le *pharmakon* de la prévention des risques psychosociaux au travail ?

Examen du régime juridique belge à la lumière du Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027

Auteur : BOUHLAL RAYAN

Promoteur : DORSSEMONT FILIP

Année académique 2022-2023

Master en droit à finalité spécialisée Justice civile et pénale

Plagiat et erreur méthodologique grave

Le plagiat, fût-il de texte non soumis à droit d'auteur, entraîne l'application de la section 7 des articles 87 à 90 du règlement général des études et des examens.

Le plagiat consiste à utiliser des idées, un texte ou une œuvre, même partiellement, sans en mentionner précisément le nom de l'auteur et la source au moment et à l'endroit exact de chaque utilisation*.

En outre, la reproduction littérale de passages d'une œuvre sans les placer entre guillemets, quand bien même l'auteur et la source de cette œuvre seraient mentionnés, constitue une erreur méthodologique grave pouvant entraîner l'échec.

* A ce sujet, voy. notamment <http://www.uclouvain.be/plagiat>.

REMERCIEMENTS

Je souhaite adresser mes remerciements à Monsieur Dorsemont, le promoteur de ce mémoire, pour ses précieux conseils tout au long de sa réalisation. Mes remerciements vont également à Madame Lamine et Madame Frankart pour leurs enseignements dans le domaine passionnant du droit social.

Je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance envers tous mes proches qui m'ont soutenus durant mon parcours universitaire, en particulier mon oncle Radouane qui a été une source d'inspiration et qui m'a transmis son engouement pour le droit, et ma mère, sans qui ce travail n'aurait jamais vu le jour.

À tous, un tout grand merci.

« L'existence d'un technostress omniprésent s'apparente à la situation d'un soldat dans la tranchée. Même si ce n'est pas son tour de garde, il ressent le stress en permanence »¹.

¹ W.-S. HUNG et al., « Managing the risk of overusing mobile phones in the working environment: a study of ubiquitous techno-stress », Pacific Asia Conference on Information Systems, 2011, p. 10 : https://www.researchgate.net/publication/221229669_Managing_The_Risk_Of_Overusing_Mobile_Phones_In_The_Working_Environment_A_Study_Of_Ubiquitous_Technostress (date de dernière consultation : 14 août 2023) (traduction libre).

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
CHAPITRE I. LE CADRE CONCEPTUEL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION	5
Section 1. La notion de risques psychosociaux	5
§1 ^{er} . Le concept générique	5
§2. Les facteurs psychosociaux	8
A. L'organisation du travail	9
B. Le contenu du travail	10
C. Les conditions de travail.....	11
D. Les conditions de vie au travail.....	12
E. Les relations dans le milieu du travail	13
§3. Les effets des risques psychosociaux.....	14
Section 2. La notion de technologies de l'information et de la communication	15
Section 3. La relation entre les risques psychosociaux et l'usage des technologies de l'information et de la communication au travail	16
§1 ^{er} . Les facteurs psychosociaux liés à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.....	17
A. L'inflation informationnelle	17
B. L'accélération du rythme de travail	18
C. La surveillance permanente	19
D. L'accessibilité ubiquitaire	21
E. La perpétuelle évolution des technologies.....	22
§2. Les effets des risques psychosociaux liés à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication	22
A. Le stress	22
B. Le burn-out.....	24
§3. Le panorama de la situation actuelle	25
CHAPITRE II. LE CADRE JURIDIQUE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL ET DE LEUR PRÉVENTION	28
Section 1. Le cadre juridique européen en matière de risques psychosociaux	28
§1 ^{er} . Le droit primaire	29
A. Le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne	29
B. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.....	30

§2. Le droit dérivé	31
A. La Directive-cadre de 1989 sur la santé et la sécurité au travail	31
B. Les Directives connexes	32
§3. Le droit négocié : les accords-cadres	33
A. L'accord-cadre relatif au stress au travail	34
B. L'accord-cadre relatif au télétravail	35
C. L'accord-cadre relatif à la transformation numérique	37
§4. Le <i>soft law</i>	38
A. Le socle européen des droits sociaux	38
B. Le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité 2021-2027.....	40
Section 2. Le cadre juridique belge en matière de risques psychosociaux.....	44
§1 ^{er} . L'avènement du cadre normatif de prévention des risques psychosociaux au travail	45
§2. La loi du 4 août 1996 et le Code du bien-être au travail	46
A. Le champ d'application.....	47
B. Les principes généraux.....	49
C. Le système dynamique de gestion des risques	50
§3. Les acteurs de la prévention des risques psychosociaux	51
§4. La prévention des risques psychosociaux au travail	55
A. L'analyse des risques	55
B. Les mesures de prévention	56
C. Les procédures internes	57
§5. L'évaluation de la prévention des risques psychosociaux au travail	60
CHAPITRE III. L'ÉVALUATION DU SYSTÈME BELGE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX À LA LUMIÈRE DE LA STRATÉGIE EUROPÉENNE.....	62
Section 1. Le dispositif juridique actuel sur l'introduction de nouvelles technologies et les initiatives récentes en matière de bien-être au travail.....	62
Section 2. Les dispositifs à mettre en place pour se conformer au Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail 2021-2027	65
CONCLUSION.....	67
BIBLIOGRAPHIE.....	69
ANNEXES.....	91

INTRODUCTION

Le monde du travail est le théâtre de la rencontre entre les risques psychosociaux et l'émergence de nouvelles technologies de l'information et de la communication. Ces dernières se déploient comme un « *pharmakon* », offrant à la fois bienfaits et préjudices pour la santé des travailleurs¹.

L'évolution permanente du droit social, catalysée par les avancées technologiques et les enjeux sociaux, a conduit à une reconnaissance de plus en plus importante des risques psychosociaux au travail et au développement de leur prévention. Dans ce contexte dynamique, où les technologies de l'information et de la communication ont une place centrale dans l'environnement de travail, l'identification, l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux deviennent primordiaux pour assurer la santé mentale des travailleurs.

La présente étude porte essentiellement sur la question de savoir si le régime juridique belge actuel en matière de prévention des risques psychosociaux au travail est en accord avec les objectifs du cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail 2021-2027, marqués par la transition numérique. À cette fin, nous observerons si des initiatives ont été mises en place et nous apporterons des pistes de réflexion pour tendre vers ces objectifs. Nous diviserons ce travail en trois chapitres structurés de la manière suivante :

Le premier chapitre s'attèle à explorer les contours conceptuels de notre étude et s'articulera autour de trois sections distinctes. La première porte sur la notion de risques psychosociaux, la deuxième s'intéresse au concept de technologies de l'information et de la communication, et la dernière se focalise sur l'interaction entre les risques psychosociaux et ces technologies. Dans les limites de ce travail, nous nous concentrerons uniquement sur deux effets de cette interaction, à savoir le stress et le *burn-out*.

¹ Ce terme, emprunté de la philosophie grecque antique, désigne l'ambivalence d'un médicament, étant à la fois un remède et un poison.

Voy. pour plus d'informations : <https://www.cairn.info/objets-sacres-objets-magiques-de-l-antiquite-au-mo--9782708408067-page-83.htm> (date de dernière consultation 14 août 2023).

Le deuxième chapitre s'intéressera au régime juridique communautaire et national qui encadrent les risques psychosociaux au travail et leur prévention à travers deux sections, une pour chacun des ordres juridiques. La première section observera différentes sources de droit européen en lien avec la santé et la sécurité au travail. La seconde se concentrera sur le régime juridique belge en matière de bien-être au travail.

Dans le troisième et dernier chapitre de notre étude, nous évaluerons le régime juridique belge de prévention des risques psychosociaux au regard du cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail. Pour ce faire, nous analyserons, dans une première section, la Convention collective de travail n°39 ainsi que l'initiative du Gouvernement pour implémenter le cadre stratégique, puis, dans la seconde section, nous observerons si cette initiative répond aux attentes européennes.

Compte tenu des limites de ce mémoire, il ne prétendra aucunement être exhaustif.

CHAPITRE I. LE CADRE CONCEPTUEL DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

Les risques psychosociaux au travail et les technologies de l'information et de la communication sont des notions complexes à appréhender, ce pourquoi il est nécessaire de se plonger, dans un premier temps, sur la notion de « risques psychosociaux », ses facteurs, ses conséquences sur la santé et la gravité du phénomène (Section 1). Ensuite, nous examinerons la notion de technologies de l'information et de la communication (Section 2). Enfin, nous terminerons ce chapitre par l'analyse de la relation qu'entretient les risques psychosociaux avec ces technologies (Section 3).

Section 1. La notion de risques psychosociaux

§1^{er}. Le concept générique

Il est ardu d'apporter une définition des risques psychosociaux. Ils recouvrent un ensemble de concepts hétéroclites et sont au croisement de la subjectivité du travailleur et de son environnement de travail². À différents niveaux, nous avons essayé de nous atteler à définir cette notion,

À l'échelle internationale, l'OMS définissait en 1986 les « dangers psychosociaux » comme étant « *des interactions du milieu de travail, du contenu, de la nature et des conditions du travail, d'une part, et des capacités, des besoins, des coutumes, de la culture et des conditions de vie des travailleurs en dehors du travail, d'autre part ; ces facteurs sont susceptibles d'influer sur la santé et sur la performance et la satisfaction au travail* »³. Plus tard, l'Organisation internationale du travail (ci-après, « OIT ») définira « les risques

²B. MUNZERO, *Les risques psychosociaux liés à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2015, p. 5.

³V. FORASTIERI, « La prévention des risques psychosociaux et du stress lié au travail » in *Risques psychosociaux, stress et violence dans le monde du travail*, v.8, J.I.R.S., 2016, p. 13.

psychosociaux » comme « *la probabilité ou la possibilité qu'une personne soit victime d'un événement indésirable ou que sa santé soit altérée si elle est exposée à un danger psychosocial ; c'est la combinaison de la probabilité de survenue d'un événement dangereux et la gravité du dommage provoqué par cet événement sur la santé. La relation entre le danger et le risque est l'exposition, qu'elle soit immédiate ou à long terme. Dans ce contexte on inclut les effets physiques et psychologiques* »⁴.

À l'échelle de l'Union européenne, les risques psychosociaux ne sont pas définis en tant que tel mais l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (ci-après, « OSHA ») affirme qu'ils « *sont le résultat d'une mauvaise conception, organisation ou gestion du travail et d'un contexte socioprofessionnel défavorable. Ils peuvent avoir des conséquences psychologiques, physiques et sociales négatives, telles que le stress occasionné par le travail, le surmenage ou la dépression* »⁵.

À l'échelle nationale belge, nous parlions de « *charge psychosociale occasionnée par le travail dont, notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail* »⁶ mais les termes de « charge psychosociale » ne traduisaient pas de manière claire le sens de cette notion⁷. Il a fallu attendre la loi du 28 février 2014⁸ pour qu'une modification terminologique soit opérée et que les termes de « risques psychosociaux » soient utilisés. Nous désignons désormais les risques psychosociaux comme « *la probabilité qu'un ou plusieurs travailleurs subissent un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger* »⁹.

Cette réforme de 2014 a permis « *de rendre ce concept plus clair et compréhensible afin d'améliorer la prévention de ces risques et de mettre en évidence le fait que ces risques sont plus larges que les risques de violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail compris*

⁴ Organisation internationale du Travail, « Risques psychosociaux, stress et violence dans le monde du travail », J.I.R.S., v. 8, 2016, p. 13.

⁵ Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Risques psychosociaux et stress au travail*, 2023 : <https://osha.europa.eu/fr/themes/psychosocial-risks-and-stress> (date de dernière consultation : 14 juillet 2023).

⁶ S. BILLY, P. BRASSEUR, et J.-P. CORDIER, *op. cit.*, p. 21.

⁷ Voy. pour plus d'informations : P. BRASSEUR et J.-P. CORDIER, « La prévention des risques psychosociaux au travail : des origines à la réforme de 2014 », in *Actualités en matière de bien-être au travail* (sous la dir. de D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN), Bruxelles, Bruylant, 2014, pp. 144-145.

⁸ L. du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement au travail, *M.B.*, 28 avril 2014, p. 35011.

⁹ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 32/1 nouveau, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

dans cette notion »¹⁰. Ainsi, cette clarification terminologique permet de réunir, d'un part, les facteurs de risques psychosociaux et, d'autre part, leurs effets sur la santé.

Il faut qu'il y ait un « danger objectif » auquel le travailleur ferait face dans son environnement de travail et sur lequel l'employeur exerce une influence. Il est, selon nous, malheureux d'utiliser ce vocable puisqu'il recouvre une réalité différente et plus stricte que celle du « risque » en ce qu'un danger est « *la propriété intrinsèque ou la capacité d'un objet, d'une substance, d'un processus ou d'une situation d'avoir des conséquences néfastes ou de menacer la santé et la sécurité du (des) travailleurs(s)* »¹¹ et, de ce fait, la responsabilité de l'employeur se voit amoindrie.

Toutefois, l'exposé des motifs de la loi du 28 février 2014 nous enseignera que « *d'un point de vue juridique, seules les situations comportant objectivement un danger doivent être prévenues par l'employeur. Ce qui signifie que l'expérience subjective individuelle du travailleur ne sera pas déterminante pour déterminer les responsabilités de l'employeur. En effet, la perception d'une même situation peut être différente d'un individu à l'autre. L'employeur ne peut pas être tenu pour responsable de l'ensemble des souffrances vécues par les travailleurs qui trouvent leur origine dans l'organisation du travail. Seules les situations pouvant être vécues comme anormales pour "le ou les travailleurs(s) moyen(s) placé(s) dans les mêmes circonstances" devront être prises en compte par l'employeur dans sa politique de prévention* »¹².

Le législateur a, par conséquent, préféré adopter une approche objective plutôt qu'une approche subjective pour ne conserver, *in fine*, que les facteurs de risques psychosociaux sur lesquels l'employeur peut avoir une influence. Mais retenons tout de même que la dimension subjective des risques psychosociaux est essentielle pour appréhender ses effets sur la santé puisqu'ils sont « *l'association des risques professionnels et de la psychologie dans la vie*

¹⁰Projet de loi du 31 octobre 2013 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, projet de loi du 31 octobre 2013 modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires, *Doc. parl.*, Ch. Repr., sess. ord., 2013-2014, n°53-3101/1, p. 20.

¹¹S. BILLY, P. BRASSEUR, et J.-P. CORDIER, *La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques*, Waterloo, Kluwer, 2016, p. 97.

¹²Projet de loi du 31 octobre 2013 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, sess. ord., Ch. Repr., 2013-2014, n°53-3101/1, p. 24.

sociale de l'entreprise »¹³. Quant au dommage, les travaux parlementaires de la loi du 28 février 2014 le désignent comme « *l'ensemble des entraves au bon fonctionnement psychique mais aussi éventuellement physique d'un être humaine* »¹⁴.

Notons que la notion de risques psychosociaux est également « *plus large que [celle de] risques professionnels classiques en lien avec la sécurité et l'hygiène au travail, inhérent à l'accomplissement du travail* »¹⁵. En effet, elle inclut également les facteurs de ces risques et l'environnement de travail¹⁶.

§2. Les facteurs psychosociaux

Tout d'abord, il est important d'opérer une distinction entre les facteurs de risques, les facteurs psychosociaux et les facteurs de protection, afin de bien comprendre ce que recouvrent les facteurs de risques psychosociaux. Les facteurs de protection¹⁷ « *contribuent à la construction et à la protection du bien-être ou du capital mental* »¹⁸ ; les facteurs de risques, quant à eux, sont définis comme : « *tout attribut, caractéristique ou exposition d'un sujet qui augmente la probabilité de développer une maladie ou de souffrir d'un traumatisme* »¹⁹ ; enfin, les facteurs psychosociaux sont considérés comme neutre, ils ne participent, par essence, ni à l'amélioration du bien-être, ni à l'augmentation de la probabilité de développer un trouble²⁰.

¹³L. LEROUGE, « Les risques psychosociaux au travail reconnus par le droit : Le couple "dignité-santé" », in *Risques psychosociaux au travail, Etude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal* (sous la dir. de L. LEROUGE), Paris, l'Harmattan, 2009, p. 9.

¹⁴Projet de loi du 31 octobre 2013 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, sess. ord., Ch. Repr., 2013-2014, n°53-3101/1, p. 22.

¹⁵B. MUNEZERO, *op. cit.*, p. 6.

¹⁶L. LEROUGE, « Les risques psychosociaux en droit : retour sur un terme controversé », *ProQuest Central*, 2014, p. 156.

¹⁷Voy. pour plus d'informations : F. CHAPELLE, « Facteurs de protection », in *Risques psychosociaux et Qualité de Vie au Travail en 36 notions*, Malakoff, Dunod, 2018, pp. 215-222.

¹⁸Organisation mondiale de la santé, *Les risques pour la santé mentale : aperçu des vulnérabilités et des facteurs de risque*, 2012, p. 8 : <http://www.ifsidijon.info/v2/wp-content/uploads/2020/05/VULN%C3%89RABILIT%C3%89S-ET-DES-FACTEURS-DE-RISQUE.pdf> (date de dernière consultation : 16 juillet 2023).

¹⁹E. GIROUX, « Risque et maladie : confusion ou alternative », in *Le normal et le pathologique : des catégories périmées ?* (sous la dir. de M. ARMINJON, C. CHERICI et P.-O. MÉTHOT), Paris, Editions Matériologiques, 2022, p. 61.

²⁰C. VOIROL et A. MARCHAND, « Facteurs psychosociaux », in *Dictionnaire des risques psychosociaux* (sous la dir. de P. ZAWEJJA et F. GARNIERI), Paris, Seuil, 2014, p. 310.

Cependant, la subjectivité inhérente aux risques psychosociaux entraîne des difficultés à objectiver ses facteurs puisqu'un facteur psychosocial déterminé peut non seulement évoluer en facteur de protection mais aussi en facteur de risque en fonction de la situation²¹.

Prenons l'exemple de la charge émotionnelle qui est un facteur neutre. Elle pourrait devenir un facteur de risques psychosociaux lorsqu'elle est constamment élevée et engendrer, *in fine*, un stress chronique. Toutefois, elle peut également devenir un facteur de protection pour autant que le travailleur développe des compétences d'adaptation émotionnelle et bénéficie d'un soutien adéquat pour gérer les émotions liées à son travail.

Enfin, comme l'énonce l'exposé des motifs de la loi du 28 février 2014 « *Les risques psychosociaux sont complexes parce que leurs origines sont multifactorielles et que les dangers se situent à plusieurs niveaux* »²². Nous allons maintenant examiner ces différents facteurs psychosociaux au travail sur lesquels l'employeur a un impact (ANNEXE II).

A. L'organisation du travail

L'organisation du travail est définie comme « *la manière dont sont structurées et réparties les tâches au sein de l'entreprise ainsi que les relations d'autorité destinées à mettre en œuvre les objectifs de l'entreprise. On y retrouve aussi bien les politiques globales et générales menées dans l'entreprise (telle que la politique en matière de bien-être ou d'absentéisme) que les outils de gestions* »²³. Ce facteur psychosocial revête une importance particulière puisque le législateur belge lui a conféré le rang de « facteur clé » en ce qu'il affecte toutes les autres composantes du travail²⁴.

L'organisation du travail inclut toutes les méthodes d'organisation du travail permettant d'atteindre les objectifs de rendement et de production fixés par l'employeur. Parmi ces méthodes se trouvent, notamment, « les politiques stratégiques », qui donnent une place

²¹B. MUNEZERO, *op. cit.*, p. 11.

²²Projet de loi du 31 octobre 2013 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *Doc. parl.*, ch. Repr., sess. ord., 2013-2014, n°53-3101/1 et 3102/1, pp. 22-24.

²³V. FLOHIMONT, C. LAMBERT, J. BERREWAERTS, S. ZAGHDANE, M. DESSEILLES et A. FÜZFA, « Guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail », Bruxelles, S.P.F. Emploi, Travail et Concertation Sociale, 2013, p. 12 : https://emploi.belgique.be/sites/default/files/fr/modules_pages/publicaties/document/psrfr2013.pdf?id=39967%20 (date de dernière consultation : 16 juillet 2023).

²⁴S. BILLY, P. BRASSEUR, et J.-P. CORDIER, *op. cit.*, p. 25.

centrale aux clients, exigeant des travailleurs une modification de leur rythme de travail pour répondre à leurs besoins²⁵, et « les politiques de l'urgence », obligeant les travailleurs à exécuter un travail impeccable « *et disponible au moment précis indiqué* »²⁶.

Dans le cadre d'une organisation du travail centrée sur les deux politiques relevées précédemment, prenons l'exemple des call-centers. La FGTB a souligné le fait que les personnes travaillant dans ces centres « *doivent assurer une quinzaine d'appels par heure pour parvenir au chiffre d'affaires imposé [...], dont la durée maximale est calculée à la seconde près, [et] est enregistré et systématiquement évalué par le client en fin d'appel* »²⁷.

De prime abord, l'organisation du travail est neutre, à l'instar des autres facteurs psychosociaux (*infra*), mais nous pouvons aisément concevoir que dans une certaine mesure, par la politique d'organisation qu'adopte l'employeur, elle évolue, et, par conséquent, elle peut devenir une importante source de risques psychosociaux²⁸.

Aussi, il est évident que les technologies de l'information et de la communication ont un impact significatif sur l'organisation du travail. De nos jours, l'usage de ces outils est devenu la norme dans toutes les sphères du travail afin de développer de nouvelles manières de produire, et standardiser le travail²⁹, ce qui n'est pas sans effet sur la santé.

B. Le contenu du travail

Le contenu du travail « *a trait à la tâche du travailleur en tant que telle. On retrouve dans cette catégorie, tout ce qui touche à l'intensité (contraintes de rythme, de quantité, objectifs, polyvalence, nouvelles technologies), aux exigences émotionnelles (relation au public, contact avec la souffrance, devoir cacher ses émotions), à la charge mentale (liée entre autre à la difficulté de la tâche), à la charge physique, à la diversité dans le travail (variation de la*

²⁵P. VENDRAMIN et G. VALENDUC, « Technologies de l'information et de la communication, Emploi et Qualité du travail », Bruxelles, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, 2002, p. 40 : <http://www.ftu-namur.org/fichiers/TICqualitedutravail-onkelinx.pdf> (date de dernière consultation : 16 juillet 2023).

²⁶B. MUNEZERO, *op. cit.*, p. 12.

²⁷FGTB, *Nouvelle réglementation sur les risques psychosociaux au travail*, 2015, p. 5 : https://www.fgtb.be/sites/fgtb/files/publication/pdf_doc/nouvelle-rglementation-sur-les-risques-psychosociaux-au-travail.pdf (date de dernière consultation : 16 juillet 2023).

²⁸Y.-F. LIVIAN, « Organisation du travail », in *Dictionnaire des risques psychosociaux* (sous la dir. de P. ZAWELJA et F. GARNIERI), Paris, Seuil, 2014, p. 524.

²⁹M. BENEDETTO-MEYER et T. KLEIN, « Le rôle des TIC dans les reconfigurations des espaces et des temporalités : le brouillage des frontières entre travail et hors-travail », in *L'impact des T.I.C. sur les conditions de travail* (sous la dir. de T. KLEIN et D. RATIER), Paris, La documentation française, 2012, pp. 143-146.

tâche), à la charge physique, à la diversité dans le travail (variation de la tâche), au manque de précision dans le travail (ambiguïté du rôle), au changement dans les tâches (prévisibilité du travail, possibilité d'anticiper), à l'information sur la tâche, etc. »³⁰.

Il existe des risques propres au contenu du travail liés aux nécessités de la tâche à accomplir. Nous avons pris l'exemple de la charge mentale au travail mais il en existe d'autres, notamment l'intensité du travail et les exigences physiques et comportementales à respecter.

Les technologies de l'information et de la communication ont considérablement modifié le contenu du travail depuis le début du millénaire. Avec le développement d'internet et des moyens de télécommunication, les échanges dématérialisés se sont multipliés entraînant une quantité phénoménale d'informations à traiter ; sans oublier la dimension impersonnelle que présente ces échanges. De plus, l'utilisation de nouvelles technologies de l'information et de la communication présuppose qu'une adaptation continue du travailleur soit effectuée et qu'il acquiert rapidement les compétences nécessaires à l'exercice de ses tâches³¹.

C. Les conditions de travail

Les conditions de travail sont toutes les composantes qui gouvernent la réalisation des tâches, ses modalités d'exécution, et régissent la relation de travail entre l'employeur et le travailleur. Cela porte notamment sur la durée du contrat, sur le temps de travail, sur le type de contrat, mais cela a également trait au rythme exigé par l'entreprise. Il s'agit donc d'un facteur psychosocial subsidiaire en ce que les éléments n'appartenant pas aux autres composantes du travail rentrent dans les conditions de travail³².

La précarité à l'emploi en est un bon exemple, et les technologies de l'information et de la communication ont accru ce phénomène. L'automatisation a conduit à de fortes suppressions d'emplois, une augmentation des contrats à court terme avec des horaires instables ; Les conditions de travail peuvent, dès lors, être difficiles puisque le travailleur est soumis à une

³⁰Projet de loi du 31 octobre 2013 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *Doc. parl.*, ch. Repr., sess. ord., 2013-2014, n°53-3101/1, p. 22.

³¹B. MUNEZERO, *op. cit.*, pp 13-14.

³²A. PARENT-THIRON, « Conditions de travail » in *dictionnaire des risques psychosociaux* (sous la dir. de P. ZAWEJIA et F. GARNIERI), Paris, Seuil, 2014, p. 126. ; V. FLOHIMONT, C. LAMBERT, J. BERREWAERTS, S. ZAGHDANE, M. DESSEILLES et A. FÜZFA, *op. cit.*, p. 12.

pression constante pour maintenir leur employabilité ce qui génère, sur le long terme, des risques psychosociaux.

D. Les conditions de vie au travail

La notion de « conditions de vie au travail » est complexe à définir. Elles se rapportent à la qualité de la vie au travail, au cadre environnemental matériel lié au bien-être au travail dans lequel le travailleur va exécuter sa tâche³³.

L'exposé des motifs de la loi du 28 février 2014 ne nous apporte pas non plus de définition claire de ce concept et ne se limite qu'à un simple recensement des facteurs influençant cet environnement matériel lié au bien-être au travail, notamment « *l'aménagement des lieux de travail, les équipements de travail, les substances utilisées, les positions dans lesquelles est exécuté le travail* »³⁴.

Cependant, dans un arrêt du 12 novembre 1996, la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après, « C.J.U.E. ») va apporter des éclaircissements sur cette notion en affirmant que « *rien dans les termes de l'article 118A n'indique que les notions de "milieu de travail", de "sécurité" et de "santé" au sens de cette disposition devraient, en l'absence d'autres précisions, être entendues dans un sens restrictif et non comme visant tous les facteurs, physiques ou autres, capables d'affecter la santé et la sécurité du travailleur dans son environnement de travail, et notamment certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Au contraire, le membre de phrase "notamment du milieu de travail" plaide en faveur d'une interprétation large de la compétence conférée au Conseil par l'article 118A en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs* »³⁵.

Par conséquent, les conditions de vie au travail se confondent avec l'environnement matériel du travail non seulement par une approche physique mais aussi psychique. Ce facteur

³³L. LERUSE, I. DI MARTINO et P. FIRKET, « Le stress au travail, Facteurs de risques, Evaluation et prévention », Bruxelles, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2006, p. 86 : <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Stress-F.pdf> (date de dernière consultation : 17 juillet 2023).

³⁴Projet de loi du 31 octobre 2013 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *Doc. parl.*, ch. Repr., sess. ord., 2013-2014, n°53-3101/1, p. 23.

³⁵Arrêt Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord/Conseil de l'Union européenne, C-84/94, EU :C : 1996 :431, point 15.

psychosocial est également propice au développement des risques psychosociaux au travail, comme le stress ou le *burn-out*³⁶ (*infra*).

À titre d'illustration, des équipements de travail défectueux peuvent produire des difficultés techniques qui, à terme, augmenteront le niveau de stress du travailleur ; ou une atmosphère de travail toxique caractérisée par des conflits interpersonnels peuvent contribuer au mal-être psychique du travailleur qui accroîtra le risque de *burn-out*.

E. Les relations dans le milieu du travail

Pour conclure notre analyse des facteurs psychosociaux au travail, intéressons-nous aux relations interpersonnelles, qui sont également source de risques psychosociaux. Il s'agit de l'ensemble des interactions sociales du travailleur avec les autres membres du personnel, les responsables ou la clientèle³⁷.

Les technologies de l'information et de la communication ont un impact indéniable sur ces relations. Bien qu'elles participent à la rapidité des échanges, ces-derniers perdent en authenticité et en qualité. En conséquence, les rencontres *in persona* se réduisent, ce qui peut nuire aux interactions professionnelles, renforcer l'isolement au travail, élargir le fossé entre les membres du personnel et générer du stress³⁸.

Par exemple, des discussions limitées aux messages courts sur des applications de messagerie instantanée peuvent mener à des malentendus et à une communication inefficace, ce qui peut créer des tensions au sein de l'entreprise.

³⁶Voy. pour plus d'information : M. BONNET et V. ZARDET, « Management socioéconomique et stress au travail » in *Dictionnaire des risques psychosociaux* (sous la dir. de P. ZAWEL et F. GARNIER), Paris, Seuil, 2014, pp. 452-454.

³⁷Projet de loi du 31 octobre 2013 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *Doc. parl.*, ch. Repr., sess. ord., 2013-2014, n°53-3101/1, p. 4.

³⁸Voy. pour plus d'informations : J. ROSANVALLON, « Les effets des T.I.C. sur l'isolement au travail et les échanges entre collègues », in *L'impact des T.I.C. sur les conditions de travail* (sous la dir. de T. KLEIN et D. RATIER), Paris, La documentation française, 2012, pp. 161-172.

§3. Les effets des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux peuvent avoir un impact important sur la santé du travailleur. Ils sont susceptibles de provoquer une détérioration de la santé physique et mentale dont la manifestation s'opère de diverses manières, allant des symptômes physiques tels que les maux de têtes et les troubles du sommeil, aux problèmes psychiques tels que l'anxiété et la dépression.

Comme nous avons pu le voir précédemment, la dimension subjective du travailleur joue un rôle déterminant dans l'apparition des premiers symptômes puisque deux travailleurs placés dans les mêmes circonstances n'extérioriseront pas leurs troubles de la même manière, tandis que d'autres n'en manifesteront pas du tout.

En outre, il convient de souligner que les risques psychosociaux ne se limitent pas aux conséquences individuelles au sein du personnel, mais entraînent également des répercussions collectives sur la « santé » globale de l'entreprise, tant sur le plan organisationnel qu'économique (*infra*).

Ces troubles provoquent une diminution de la qualité du travail ainsi qu'une augmentation de l'absentéisme ce qui, *in fine*, engendre des coûts considérables pour l'employeur³⁹. C'est pourquoi il est d'autant plus important de ne pas négliger la mise en place de mesures efficaces de prévention (*infra*).

Aussi, la pandémie du COVID-19 n'a pas amélioré la situation. En effet, la population a connu une longue période de surcharge informationnelle (*infra*), à travers les technologies de l'information et de la communication, non seulement pour assurer le respect des mesures sanitaires et éviter la propagation du virus, mais aussi dans le cadre du travail où la joignabilité omniprésente et permanente était devenue la norme due au fait qu'il fallait rester chez soi pour assurer le « télé-travail ». Tout cela a été anxiogène et a augmenté l'inquiétude et le stress au sein de la population⁴⁰.

³⁹Institut national de recherche et de sécurité, « Conséquences pour le salarié et l'entreprise » in *Risques psychosociaux (RPS)*, 2021 : <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/consequences-salaries.html> (date de dernière consultation : 17 juillet 2023).

⁴⁰Voy. L. TANG, B. BIE, S.-E. PARK et D. ZHI, « Social media and outbreaks of emerging infectious diseases : A systematic review of literature », *American Journal of Infection Control*, 2018, pp. 962-972.

Section 2. La notion de technologies de l'information et de la communication

À l'instar de la notion de risques psychosociaux, le concept de « technologies de l'information et de la communication » ou « T.I.C. » est un terme générique qui désigne une multitude d'appareils technologiques. Ils ont la particularité d'évoluer constamment, ce qui rend difficile l'établissement de sa délimitation conceptuelle puisque de nouvelles technologies peuvent apparaître du jour au lendemain et transformer le monde du travail. Nous le voyons aujourd'hui avec le développement du télétravail, les conférences en distanciel, la géolocalisation, la vidéosurveillance⁴¹.

C'est pourquoi plusieurs définitions ont été proposées avec un champ plus ou moins large.

Le Larousse définit les T.I.C. comme étant « *l'ensemble des techniques et des équipements informatiques permettant de communiquer à distance par voie électronique* »⁴². Selon nous, cette définition est minimaliste car elle ne traduit pas la complexité de ces technologies.

L'encyclopédie *Universalis*, quant à elle, décrit les T.I.C. comme « *l'ensemble des outils, services et techniques utilisés pour la création, l'enregistrement, le traitement et la transmission des informations* »⁴³. Cette définition apporte davantage d'éclaircissements sur l'usage de ces appareils mais ne nous renseigne aucunement sur leur nature.

Nous retiendrons la définition donnée par l'Institut de statistique de l'UNESCO qui est, en notre sens, la plus précise et exacte. Les T.I.C. sont l'« *ensemble d'outils et de ressources technologiques permettant de transmettre, enregistrer, créer, partager ou échanger des informations, notamment les ordinateurs, l'internet (sites web, blogs et messagerie électronique), les technologies et appareils de diffusion en direct (radio, télévision et diffusion sur l'internet) et en différé (podcast, lecteurs audio et vidéo et supports d'enregistrement) et la téléphonie (fixe ou mobile, satellite, visioconférence, etc.)* »⁴⁴.

⁴¹Voy. pour plus d'informations : R. BLANPAIN et M. VAN GESTEL, *Use and monitoring of E-mail, Intranet and Internet facilities at work*, La Haye, Kluwer Law International, 2004, pp. 9-15.

⁴²LAROUSSE, *TIC* : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/TIC/10910450> (date de dernière consultation : 18 juillet 2023).

⁴³UNIVERSALIS, *Technologies de l'information et de la communication (T.I.C.)* : <https://junior.universalis.fr/encyclopedie/technologies-de-l-information-et-de-la-communication-t-i-c/> (date de dernière consultation : 18 juillet 2023).

⁴⁴Institut de Statistique de l'UNESCO, « Guide to measuring information and communication technologies (ICT) in education », Institut de Statistique de l'UNESCO, 2009, p. 120 : <https://uis.unesco.org/fr/glossary-term/technologies-de-linformation-et-de-la-communication-tic> (date de dernière consultation : 18 juillet 2023).

Cette définition est particulièrement exhaustive au regard des technologies existantes à l'heure actuelle mais nous pouvons ajouter à ce panel d'outils, celle de l'intelligence artificielle (ci-après, « IA ») qui, depuis 2010⁴⁵, ne cesse de se développer et impacte de plus en plus le monde du travail.

Enfin, l'utilisation de ces technologies permet d'améliorer l'organisation du travail, par exemple, grâce à la création d'agendas numériques servant à organiser ses tâches plus efficacement à travers le temps. Cependant, elles peuvent être génératrices de risques psychosociaux⁴⁶, dont fait partie le stress.

Section 3. La relation entre les risques psychosociaux et l'usage des technologies de l'information et de la communication au travail

Nonobstant les avantages qui peuvent résulter des technologies de l'information et de la communication⁴⁷, dans une société interconnectée comme la nôtre, les dangers liés à leur utilisation s'accroissent, et le monde du travail n'est pas épargné. Tous les secteurs sont désormais impactés par l'évolution des technologies et cela entraîne des conséquences sur la santé des travailleurs. Cependant, les visions divergent quant à son incidence sur les conditions de travail.

En effet, deux approches s'opposent. Certains considèrent que les risques psychosociaux résultent immédiatement des technologies de l'information et de la communication⁴⁸, et d'autres estiment que les technologies sont neutres et, suivant cette dernière perspective, l'apparition des risques psychosociaux dépendent de la personne qui en fait l'usage, de l'organisation du travail et des responsables hiérarchiques⁴⁹.

⁴⁵Voy. pour plus d'informations : Conseil de l'Europe, « Histoire de l'intelligence artificielle », in *Intelligence artificielle* : <https://www.coe.int/fr/web/artificial-intelligence/history-of-ai> (date de dernière consultation : 18 juillet 2023).

⁴⁶J.-P. DUNAND, « Impact au travail, droits et obligations de l'employeur et du travailleur », in *Internet au travail* (sous la dir. de J.-P. DUNAND et P. MAHON), Genève, Schulthess, 2014, p. 70.

⁴⁷Voy. notamment : E. BERNSTEIN, J. SHORE et D. LAZER, « How intermittent breaks in interaction improve intelligence », PNAS, v. 115, 2018, pp. 8734-8739 : <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1802407115> (date de dernière consultation : 19 juillet 2023).

⁴⁸Voy : R. AYYAGARI, V. GROVER et R. PURVIS, « Technostress : Technological Antecedents and Implications », *MIS QUATERLY*, v. 35, 2011, pp. 831-858.

⁴⁹P.-Y. GOMEZ et R. CHEVALLET, « Impact des technologies de l'information sur la santé au travail. Hypothèses et interprétations à partir d'une observation expérimentale », *Revue française de gestion*, 2011, p. 109.

Sur ce point, nous rappelons la distinction entre les facteurs psychosociaux et les facteurs de risques (*supra*). Les technologies de l'information et de la communication sont des outils qui affectent les facteurs psychosociaux, comme le contenu du travail ou l'organisation du travail, mais elles ne génèrent pas *de facto* des risques psychosociaux, même si, dans certaines circonstances, elles peuvent devenir des facteurs de risques psychosociaux. D'ailleurs, « *les T.I.C. en tant qu'instruments de réalisation du travail, constituent rarement le déterminant unique et direct des R.P.S.* »⁵⁰.

Cela étant dit, nous allons examiner plus spécifiquement cinq facteurs psychosociaux attachés à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication qui sont susceptibles de produire des risques psychosociaux (§1^{er}). Ensuite, nous nous centrerons sur l'analyse de deux effets fréquents découlant de ces facteurs psychosociaux (§2.). Enfin, nous observerons la gravité de la situation actuelle des risques psychosociaux au travail au prisme des nouvelles technologies de l'information et de la communication (§3.).

§1^{er}. Les facteurs psychosociaux liés à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication

A. L'inflation informationnelle

Les technologies de l'information et de la communication ont permis de considérablement augmenter la masse d'informations échangées et a drastiquement modifié la quantité et le contenu du travail⁵¹. En effet, l'utilisation excessive de ces outils entraîne une surcharge mentale qui peut être informationnelle ou communicationnelle.

La première est le produit d'un surplus d'informations qui, à long terme, deviennent difficilement traitable, tandis que la seconde est la conséquence de communications multiples avec un grand nombre d'interlocuteurs entraînant un dysfonctionnement dans les interactions et le traitement des réponses⁵².

⁵⁰B. MUNEZERO, *op. cit.*, p. 16.

⁵¹C. FELIO, « Risques psychosociaux et T.I.C. : discours de cadres », VIIème colloque international EUTIC, Bruxelles, 2011, p. 2.

⁵²S. CAROLY, « Les mutations du travail face aux défis technologiques : quelles incidences sur la santé ? », PISTES, 2007, p.4 : <https://journals.openedition.org/pistes/2993> (date de dernière consultation : 18 juillet 2023).

De plus, l'évolution de ces technologies permet aujourd'hui d'accéder encore plus rapidement à l'information, notamment grâce aux courriels et aux messageries instantanées, qui permettent aujourd'hui de décupler les interlocuteurs presque à l'infini et la vitesse de réponse⁵³.

Cela n'est pas sans effet sur la santé puisque cette quantité d'informations à traiter engendre une augmentation du stress et de la charge mentale du travailleur. À terme, cela provoque de l'insatisfaction, une sensation de culpabilité et une diminution de la motivation⁵⁴.

Par exemple, les outils de collaboration en ligne tels que les tableaux de bord de projets, dans lesquels une multitude de tâches, de mises à jour et de commentaires sont affichés via des notifications en temps réel, peuvent constituer une source de stress puisque leur utilisation nécessite une grande concentration afin de ne pas manquer d'importantes informations.

B. L'accélération du rythme de travail

L'augmentation de l'intensité du rythme de travail s'exprime par la place toujours plus importante des technologies de l'information et de la communication. Effectivement, l'usage de ces outils a un impact sur l'organisation du travail et cela se reflète *a fortiori* par les méthodes d'organisation de l'entreprise, notamment les politiques stratégiques et celles de l'urgence, visant la réalisation des objectifs de performance de l'employeur. La mutation de la cadence peut provenir, d'une part, de l'usage que le travailleur fait de ces technologies, d'autre part, de l'outil technologique en lui-même, programmé pour accélérer le rythme de travail.

La dimension temporelle est importante pour l'entreprise car l'accélération de l'exécution de tâches offre permet d'accroître le rendement et de limiter les coûts. C'est pourquoi l'utilisation de technologies de l'information et de la communication est bénéfique pour l'employeur mais peut être néfaste pour le bien-être des travailleurs⁵⁵.

⁵³Voy. pour plus d'informations : M. DÉMOULAIN, *Nouvelles technologies et droit des relations de travail, Essai sur une évolution des relations de travail*, Paris, Panthéon-Assas, 2012, pp. 136-142.

⁵⁴J.-L. METZGER, « Technologie de l'information et de la communication », in *Dictionnaire des risques psychosociaux* (sous la dir. de P. ZAWEJA et F. GARNIERI), Paris, Seuil, 2014, p. 791.

⁵⁵B. MUNZERO, *op. cit.*, p. 17.

Reprenons l'exemple des téléphonistes travaillant en call-centers⁵⁶, ces personnes sont chronométrées pour vérifier qu'ils respectent effectivement la durée maximale d'un appel, ce qui induit une certaine modification de leur rythme de travail.

Autre exemple tiré de l'actualité⁵⁷, les messages instantanés facilitent la création de *forum* de discussion dans lequel les interactions professionnelles deviennent courant. L'immédiateté de la réponse devient ainsi une obligation qui incontestablement intensifie le rythme de travail en ce que le travailleur doit réagir rapidement, dès que le signal sonore retentit⁵⁸.

Ces illustrations démontrent que les T.I.C. qui sont mises-en-place dans le cadre de l'organisation du travail pour accentuer le rythme de travail réduisent la marge de manœuvre du travailleur et rompt la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Cette perte d'autonomie crée de la frustration dont « *les effets sur la santé sont [...] la fatigue, l'énervement, l'irritation, et vont jusqu'à la décompensation et la perte des repères* »⁵⁹.

C. La surveillance permanente

À la manière de l'œuvre de l'écrivain George Orwell, « 1984 », les technologies de l'information et de la communication offrent à l'employeur la faculté de surveiller en permanence ses travailleurs durant l'exécution de leurs tâches sur le lieu de travail⁶⁰.

L'objectif à travers cet usage des T.I.C. est d'étendre la portée du contrôle visuel et numérique de l'activité du travailleur, via des caméras de surveillances ou des progiciels⁶¹. Evidemment, l'éventail des mesures de surveillance déployées varient selon le secteur de métier et le but recherché du contrôle.

⁵⁶FGTB, *Nouvelle réglementation sur les risques psychosociaux au travail*, 2015, p. 5 : https://www.fgtb.be/sites/fgtb/files/publication/pdf_doc/nouvelle-reglementation-sur-les-risques-psychosociaux-au-travail.pdf (date de dernière consultation : 19 juillet 2023).

⁵⁷Voy. F. DESNOYERS, « Les salariés étouffés par l'instantanéité », *Le Monde*, 2019 : https://www.lemonde.fr/emploi/article/2019/09/11/les-salaries-etouffes-par-l-instantaneite_5508926_1698637.html (date de dernière consultation : 19 juillet 2023).

⁵⁸C. FELIO, *op. cit.*, p. 4.

⁵⁹R. CHEVALLET et F. MAOTTY, « Impacts des TIC sur les rythmes, l'autonomie et le contrôle du travail », in *L'impact des TIC sur les conditions de travail* (sous la dir. de T. KLEIN et D. RATIER), Paris, La documentation française, 2012, p. 88.

⁶⁰G. ORWELL, *1984*, Paris, Gallimard, 1950; Voy. K. B. DETIENNE, « Big Brother or Friendly Coach: Computer Monitoring in the 21st Century », *The Futurist*, 1993, pp. 33-37.

⁶¹R. AYYAGARI, V. GROVER et R. PURVIS, *op. cit.*, p. 841.

Par exemple, les entreprises peuvent user de logiciels de surveillance des activités de leurs employés pour tracer leurs recherches sur internet et voir les applications qu'ils utilisent afin de faire respecter leur politique interne.

Le « voice picking » dans l'industrie du transport et de la distribution est également une bonne illustration de cette surveillance permanente par les T.I.C.. En effet, les préparateurs de commandes se doivent de suivre les instructions vocales à la lettre et n'ont aucune marge de manœuvre. Cette méthode est utilisée notamment pour contrôler la productivité du travailleur ou le suivi des stocks ; les superviseurs peuvent donc vérifier en temps réel l'exécution des tâches⁶².

L'usage de ces technologies est courant à l'heure actuelle. Pourtant, cela a des effets néfastes non seulement à l'échelle individuelle du travailleur, qui perd son autonomie et en souffre personnellement, mais également à l'échelle collective de l'entreprise, due à cette charge au travail qui, sur le long terme, réduit la qualité du travail fourni⁶³.

Bien entendu, l'employeur a le droit d'utiliser ces outils au regard de son pouvoir de contrôle et de surveillance qu'il exerce sur ses travailleurs. Toutefois, son droit est limité juridiquement pour protéger la vie privée des travailleurs à travers le traitement de leurs données à caractère personnel. En effet, il devra respecter les dispositions prévues par le règlement général sur la protection des données du 27 avril 2016⁶⁴ et celles prévues par la loi du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel⁶⁵, ainsi que la convention collective de travail (ci-après, « C.C.T. ») n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau⁶⁶.

⁶²Voy. T. KLEIN et V. GOVAERE, « Impacts des TIC sur le bien-être et la santé au travail », in *L'impact des T.I.C. sur les conditions de travail* (sous la dir. de T. KLEIN et D. RATIER), Paris, La documentation française, 2012, p. 173.

⁶³J. PETIT, B. DUGUE et F. COUTAI, « Approche des risques psychosociaux du point de vue de l'ergonomie », in *Risques psychosociaux au travail – Etude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal* (sous la dir. de L. LEROUGE), Paris, Seuil, 2014, p. 791.

⁶⁴Règlement (UE) n° 679/2016 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, *J.O.U.E.*, 23 mai 2018, L 127, p. 1.

⁶⁵L. du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 5 septembre 2018, p. 68616.

⁶⁶C.C.T. n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau, conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par l'A.R. du 21 juin 2002, *M.B.*, 29 juin 2002, p. 29490.

D. L'accessibilité ubiquitaire

Nous désignons l'« accessibilité ubiquitaire » comme l'état de disponibilité constante du travailleur, sans limite spatio-temporelle, au moyen de l'utilisation de technologies de l'information et de la communication. Cela comprend tous les moments de la vie du travailleur, dont ceux en dehors de son lieu de travail et ceux pendant son temps libre⁶⁷. On se sent contraint de continuer à exécuter des tâches professionnelles en dehors de son environnement de travail pour produire des résultats rapides, estimant que c'est ainsi qu'on pourra évoluer dans sa sphère professionnelle⁶⁸.

Ce phénomène, qui est dans l'air du temps depuis l'apparition des *smartphones*, tablettes et ordinateurs portables, provoque, notamment, une porosité de la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée et cela a des effets significatifs sur le bien-être du travailleur⁶⁹. En effet, ce dernier reste continuellement sur ses gardes pour pouvoir réagir rapidement en cas de signaux sonores provenant de son appareil connecté, générant une dépendance à ces outils, du stress et, sur le long terme, le *burn-out*⁷⁰.

Par conséquent, il est évident que les T.I.C. et la numérisation de l'économie⁷¹ peuvent, dans cette perspective, transformer les conditions de travail⁷² et les conditions de vie au travail. Le télétravail, par exemple, peut avoir des répercussions sur la santé mentale du travailleur en raison de l'isolement social, de la facilité à accéder à leur travail à distance à travers les T.I.C..

⁶⁷Voy. pour plus d'informations : C.-H. BESSEYRE DES HORTS et H. ISAAC, *L'impact des technologies mobiles d'information et de communication sur les activités des professionnels en entreprise : une étude perceptuelle sur les situations de travail*, Paris, HAL, 2006, p. 3 ; K. LYYTINEN et Y. YOO, « Measuring the Consequences of ubiquitous computing in Networked Organizations », *Working Papers on Information Environments, Systems and Organizations*, v. 3, 2003, pp. 188-201.

⁶⁸L. K. BARBER et A. M. SANTUZZI, « Please respond ASAP : Workplace telepressure and employee recovery », *Journal of Occupational Health Psychology*, 2014, pp. 172-189 ; Voy. Pour plus d'informations : J. MESSENGER, O. VARGAS LLAVE, L. GSCHWIND, S. BOEHMER, G. VERMEYLEN et M. WILKENS, « Working anytime, anywhere : The effects on the world of work », Eurofound et l'Organisation internationale du travail, 2017.

⁶⁹R. AYYAGARI, V. GROVER et R. PURVIS, *op. cit.*, p. 840.

⁷⁰C. FELIO, *op. cit.*, p. 3.

⁷¹Voy. Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Nouvelles formes de travail à l'ère numérique : Implications en matière de risques psychosociaux et de troubles musculosquelettiques*, 2021, pp. 2-4 : <https://osha.europa.eu/fr/publications/digitalisation-work-psychosocial-risk-factors-and-work-related-musculoskeletal> (date de dernière consultation : 19 juillet 2023).

⁷²P. BRASSEUR, « Les risques psychosociaux et les nouvelles technologies : l'état du droit et les perspectives », *Ors.*, 2018, p. 5.

E. La perpétuelle évolution des technologies

Les technologies de l'information et de la communication, comme toutes autres technologies, évoluent constamment. Cependant, force est de constater que ces outils se développent très rapidement ce qui peut poser des problèmes d'adaptation puisque la capacité de l'être humain à s'adapter est plus lente⁷³.

En effet, face à l'apparition de nouvelles technologies au travail, les travailleurs doivent se former pour apprivoiser ces outils et développer régulièrement des compétences nouvelles pour éviter de se faire remplacer par une personne plus compétente. L'un des dangers de ce phénomène d'« adaptation continuelle » est le progressif ostracisme des personnes ne pouvant pas ou très difficilement se conformer aux exigences technologiques, comme les personnes âgées⁷⁴ (Annexe1, Q1.).

De ce fait, les T.I.C. sont non seulement source d'insécurité de l'emploi⁷⁵, mais aussi générateur de charges mentales supplémentaires due au stress de ne pas être suffisamment formé⁷⁶. Aussi, la pandémie du COVID-19 a apporté son lot de stress additionnel puisqu'elle a contraint les travailleurs à utiliser de nouveaux outils de télécommunications⁷⁷, au détriment souvent de leur santé (*infra*).

§2. Les effets des risques psychosociaux liés à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication

A. Le stress

Le stress a été défini de diverses manières et à différentes échelles. Certaines se concentrent sur une perspective collective du stress, d'autres sur une perspective individuelle mais « *leur dénominateur commun est l'interaction entre la personne et son environnement* »⁷⁸.

⁷³P. PASCARELLA, « Spinning a Web of Technophobia », *Management review*, 1997, pp. 42-43.

⁷⁴S. ANANIAN et P. AUBERT, « Travailleurs âgés, nouvelles technologies et changements organisationnels, Un réexamen à partir de l'enquête Reponse », *Economie et Statistique*, 2006, p. 22.

⁷⁵R. AYYAGARI, V. GROVER et R. PURVIS, *op.cit.*, p. 842.

⁷⁶M. VERNON, « Directors Buckle Under Work Pressures », *Computer Weekly*, 1998, p. 30.

⁷⁷C. GODÉ, F. DE CORBIÈRE et J. PALLUD, « Les technologies émergentes en contexte extrême : de l'adaptation à l'anticipation ? », *Système d'information & management*, Paris, ESKA, 2020, p. 4.

⁷⁸Il s'agit de l'approche « psychologique » : T. COX, A. GRIFFITHS et E. RIAL-GONZALEZ, « Recherche sur le stress au travail », Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2006, p. 35 :

L'OIT adopte une position plus centrée sur l'individu et définit le stress comme « *un état d'inquiétude ou de tension mentale causé par une situation difficile. Il s'agit d'une réponse humaine naturelle qui nous incite à relever les défis et à faire face aux menaces auxquels on est confrontés dans notre vie. [...] Toutefois la façon dont nous réagissons face au stress fait une grande différence pour notre bien-être général* »⁷⁹.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (ci-après, « Eurofound »), qui est une agence tripartite de l'Union européenne dont font partie les partenaires sociaux européens, a, quant à elle, décrit le stress dans l'Accord-cadre relatif au stress au travail comme « *un état accompagné de plaintes ou dysfonctionnements physiques, psychologiques ou sociales, résultant du fait que les individus se sentent incapables de combler un écart avec les exigences ou attentes qui leur sont imposées. Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée à celui-ci peut réduire l'efficacité au travail et entraîner des problèmes de santé* »⁸⁰. Ici, l'accent est mis sur les indices qui le rendent reconnaissable et centré sur la dimension individuelle⁸¹. Nous nous intéresserons à l'analyse de cet accord-cadre dans nos développements ultérieurs (*infra*).

En ce qui concerne la Belgique, il faut avoir égard à l'article 1^{er} de la C.C.T. n° 72 du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail pour obtenir une définition précise de la notion de stress au travail. Il est décrit comme un « *état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau physique, psychique et/ou social et qui est la conséquence du fait que des travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur situation de travail* »⁸².

Nous avons pu observer dans de nombreux exemples que les technologies de l'information et de la communication sont susceptibles de générer des risques psychosociaux, dont fait partie le stress. Toutefois, pour être plus précis sur le plan terminologique, nous devons parler de « technostress » (Annexe I, Q1.).

<https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress> (date de dernière consultation : 20 juillet 2023) ; B. MUNEZERO, *op. cit.*, p. 26.

⁷⁹Organisation mondiale de la santé, « Stress », 2023 : <https://www.who.int/fr/news-room/questions-and-answers/item/stress> (date de dernière consultation : 20 juillet 2023).

⁸⁰Accord-cadre sur le stress au travail du 8 octobre 2004 : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=76398&p_lang=fr (date de dernière consultation : 20 juillet 2023).

⁸¹Eurofound, 2012 : <https://www.eurofound.europa.eu/fr/node/52282> - traduction libre (date de dernière consultation : 20 juillet 2023).

⁸²C.C.T. n°72 du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, rendue obligatoire par un A.R. du 21 juin 1999, *M.B.*, 9 juillet 1999, p. 26371.

Il s'agit de « *tout effet négatif sur l'attitude, les opinions, le comportement ou la physiologie corporelle directement ou indirectement provoqué par la technologie* »⁸³ mais Craig B. Brod⁸⁴ désigne le technostress comme « *une maladie moderne d'adaptation causée par l'incapacité à faire face aux nouvelles technologies informatiques de manière saine. [elle] peut s'exprimer dans la lutte d'accepter [ces appareils], et par la sur-identification avec [ceux-ci]* »⁸⁵.

B. Le *burn-out*

Le *burn-out*, aussi appelé « épuisement professionnel », est une notion qui n'est pas définie dans la législation. Il n'est pas mentionné dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après, « loi de 1996 »)⁸⁶, mais il est seulement cité à l'article I.3-1 du Code du bien-être au travail⁸⁷. Il a également fait l'objet d'actes à portée réglementaire tel que l'arrêté royal du 7 février 2018 déterminant les conditions d'un projet pilote visant la prévention du *burn-out* en relation avec le travail⁸⁸. Il a, par ailleurs, été sujet à modification à plusieurs reprises, notamment pendant la pandémie du COVID-19 afin de prendre en charge les personnes victimes de troubles psychologiques liés à la crise sanitaire, dont fait partie le *burn-out*⁸⁹.

En revanche, la jurisprudence reconnaît le *burn-out* et a contribué à son développement juridique. Par exemple, « *le Tribunal du travail de Bruxelles a considéré que l'état d'épuisement total, qualifié de burn-out, dans lequel se trouvait une travailleuse était la conséquence d'un comportement harcelant de l'administrateur délégué à son égard* »⁹⁰.

Certains auteurs définissent le *burn-out* comme « *le résultat d'un déséquilibre prolongé entre les attentes, les résultats escomptés et les valeurs de l'individu face à la réalité effective sur le*

⁸³Voy. M. WEIL et L. ROSEN, *Technostress: coping with technology @work, @home, @Play*, New-York, Wiley, 1997.

⁸⁴Créateur du terme *Technostress* (1984).

⁸⁵C. BROD, *Technostress : the human cost of the computer revolution*, Boston, Addison-Wesley, 1984, p. 16.

⁸⁶L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

⁸⁷Code du bien-être au travail du 28 avril 2017, *M.B.*, 2 juin 2017, p. 60906.

⁸⁸A.R. du 7 février 2018 déterminant les conditions d'un projet pilote visant la prévention du burnout en relation avec le travail, *M.B.*, 7 mai 2018, p. 38361.

⁸⁹A.R. du 28 décembre 2020 modifiant l'A.R. du 7 février 2018 déterminant les conditions d'un projet pilote visant la prévention du burnout en relation avec le travail, *M.B.*, 8 janvier 2021, p. 495.

⁹⁰B. MUNZERO, *op. cit.*, p. 27 ; C. trav., Bruxelles, 7 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 198.

lieu de travail »⁹¹, mais cette définition est malheureuse en ce qu'elle ne donne aucune explication sur l'aspect psychologique et factoriel de l'épuisement professionnel, et elle peut créer une confusion avec la notion de stress.

C'est pourquoi, nous retiendrons celle de l'OIT, le décrivant comme « *une réponse prolongée à une exposition chronique à des risques psychosociaux, d'ordre émotionnel et interpersonnel, en milieu de travail. Ses principales caractéristiques sont l'épuisement émotionnel, le cynisme (attitudes négatives, déshumanisées et détachées envers les personnes qui reçoivent les services), la dépersonnalisation, un manque d'investissement dans le travail, un faible niveau d'accomplissement personnel et l'inefficacité* »⁹².

À partir de ce postulat, il est important de ne pas confondre la notion de *burn-out* avec celle du stress. En effet, l'élément central du stress est le concept de « déséquilibre » entre « *le besoin et la capacité de répondre, dans une situation où l'impossibilité de répondre à ce besoin a des conséquences* »⁹³. En outre, le stress touche toutes les catégories de travailleurs, contrairement au *burn-out* qui affecte ceux qui placent leur travail au centre de leur vie. Enfin, un travailleur en état de *burn-out* adoptera un état d'esprit négatif généralisé à l'encontre de son environnement travail, ce qui ne s'applique pas dans les circonstances de stress chronique⁹⁴.

§3. Le panorama de la situation actuelle

Avant la pandémie du COVID-19, la situation dans l'Union européenne quant à la santé mentale au travail était déjà alarmante. On dénombre environs quatre-vingt-quatre millions de personnes ayant connu des problèmes de santé mentale⁹⁵ sur une population totale de plus de quatre-cent-quarante-sept millions d'habitants, soit plus de 18% de la population. De plus, sur

⁹¹A. ZORBAS et G. ZORBAS, « Charge psychosociale, stress, burn-out et dépression, les compagnons du harcèlement moral », in *L'auditorat du travail : compétences civiles et pénales, Liber amicorum Robert Blondiaux* (sous la dir. de C.-E. CLESSE), Bruxelles, Larcier, 2012, p. 110.

⁹²V. FORASTIERI, *op. cit.*, p. 16.

⁹³V. BACHY, « Burn-out : recentrage clinique d'un terme à la mode », in *La souffrance au travail, Dialogue interdisciplinaire autour du burn-out* (sous la dir. de S. GILSON et A.-C. SQUIFFLET), Limal, Anthemis, 2019, p. 29.

⁹⁴Voy. pour plus d'informations : T. MACHADO, « L'épuisement professionnel ou burnout », in *La prévention des risques psychosociaux : Concepts et méthodologies d'intervention*, Rennes, P.U.R., 2015, pp. 147-158.

⁹⁵OCDE et Commission européenne, *Health at a Glance : Europe 2018*, 2018 : https://health.ec.europa.eu/system/files/2020-02/2018_healthatglance_rep_en_0.pdf (date de dernière consultation : 8 août 2023) (traduction libre).

cent-septante millions de travailleurs⁹⁶, la moitié considère que le stress est commun sur leur lieu de travail et « *intervient dans près de la moitié de l'ensemble des jours de travail perdus* »⁹⁷.

Suite à la pandémie, 44% des travailleurs reconnaissent que leur stress au travail a augmenté⁹⁸. Environ 40% des travailleurs de l'Union européenne ont été contraints de travailler à temps plein en distanciel⁹⁹ et d'utiliser de manière constante les technologies de l'information et de la communication. Cela n'a pas été sans danger pour leur santé mentale puisqu'il existe une corrélation entre l'usage fréquent de ces technologies et le stress. En effet, 33% des travailleurs qui les utilisent en permanence rapportent des niveaux élevés de stress, contre 23% des travailleurs qui ne les utilisent jamais¹⁰⁰ (ANNEXE III).

En Belgique, l'ampleur du phénomène est aussi particulièrement grave puisque déjà avant la crise sanitaire, on recensait une augmentation de 18,5% du sentiment de stress chez les travailleurs entre 2010 et 2015, soit 54% en 2010 et 64% en 2015¹⁰¹ ; le chiffre des plaintes en raison de stress au travail était de 63,3% en 2018¹⁰², ce qui démontre un réel problème de santé mentale au travail.

Une étude sur l'impact négatif de la pandémie sur la santé mentale des travailleurs a été effectuée par l'Antwerp Management School entre le mois d'avril 2020 et le mois de mai 2021. Dans ce *whitepaper*, on estime que 13% des travailleurs déclarent être plus souvent

⁹⁶Commission européenne, « La santé et la sécurité au travail dans un monde du travail en mutation », Fiche d'information : santé et sécurité au travail, 2021 : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=82&furtherNews=yes&newsId=10033> (date de dernière consultation : 9 août 2023).

⁹⁷Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Risques psychosociaux et stress au travail*, 2023 : <https://osha.europa.eu/fr/themes/psychosocial-risks-and-stress> (date de dernière consultation : 8 août 2023).

⁹⁸Commission européenne, *Occupational safety & health in post-pandemic workplaces, Stress and mental health at work*, Flash Eurobarometer, 2022 : <https://osha.europa.eu/sites/default/files/osh-pulse-infographics.pdf> (Date de dernière consultation : 9 août 2023) (traduction libre).

⁹⁹Eurofound, *Covid-19 : Living, working and COVID-19*, 2020, p. 59 : https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf (date de dernière consultation : 8 août 2023) (traduction libre).

¹⁰⁰Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work : Flexible working in the digital age*, 2020, p. 30 : https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf (date de dernière consultation : 8 août 2023) (traduction libre).

¹⁰¹Securex, « Les employeurs reconnaissent porter une part de responsabilité dans le burn-out », 2015 : <https://press.securex.be/les-employeurs-reconnaissent-porter-une-responsabilite-dans-le-burn-out> (date de dernière consultation : 9 août 2023).

¹⁰²SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Evolution 2010-2018 du *burnout* en Belgique et intérêt de l'utilisation conjointe de deux outils de diagnostic », Rapport de recherche, 2019, p. 76 : https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Projets%20de%20recherche/rapport_final_SPF_burnout.pdf (date de dernière consultation : 9 août 2023).

absents en raison du stress et d'une charge de travail élevée¹⁰³. L'absentéisme au travail est le résultat du stress permanent pouvant aboutir, à terme, au *burn-out*. Par ailleurs, « *les problèmes de santé mentale sont, plus particulièrement, à l'origine d'un taux d'absentéisme élevé à moyen et long terme. La plupart des arrêts maladie dus au burn-out, entre autres, a augmenté de 18,5% par rapport à 2019, pour atteindre 32,7% en 2022* »¹⁰⁴.

Enfin, nous souhaitons souligner l'importance de la prévention des risques psychosociaux au travail. Les risques psychosociaux, tel que le stress, sont susceptibles d'être non seulement néfastes pour la santé du travailleur mais ils peuvent aussi engendrer des répercussions sur l'ensemble de l'entreprise et sur l'Economie dans son entièreté. Effectivement, en plus d'un « coût humain » s'ajoute un « coût économique ». On totalise le coût total du stress dans l'Union européenne à environs vingt milliards d'euros et on « *estime que les pertes de qualité, l'absentéisme et le turnover résultant du stress représentent entre 3 et 4% du P.I.B. des pays industrialisés* »¹⁰⁵.

¹⁰³ K. VANGRONSVELT et A. DE VOS, « Impact COVID-19 op menselijk kapitaal in organisaties », Antwerp, AMS, 2021, p. 16 : https://offer.antwerpmanagementschool.be/nl-be/nl/whitepaper-impact-covid-19?_gl=1*1i2bt04*_gcl_au*NjczMzgyMjg4LjE2OTE1OTMxODY (date de dernière consultation : 9 août 2023).

¹⁰⁴ B. JULY, « L'absentéisme pour cause de burn-out explose », Bruxelles, Le soir, 2023 : <https://www.lesoir.be/511243/article/2023-05-04/labsenteisme-pour-cause-de-burn-out-explose> (date de dernière consultation : 9 août 2023).

¹⁰⁵ V. FLOHIMONT, C. LAMBERT, J. BERREWAERTS, S. ZAGHDANE, M. DESSEILLES et A. FÜZFA, *op. cit.*, p. 8.

CHAPITRE II. LE CADRE JURIDIQUE DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU TRAVAIL ET DE LEUR PRÉVENTION

Dans le cadre de ce deuxième chapitre, nous aurons l'occasion de nous intéresser aux régimes juridiques européen et belge sur les risques psychosociaux au travail.

Dans un premier temps, nous observerons comment le droit communautaire en matière de bien-être au travail encadre les risques psychosociaux au travail à travers ses dispositifs contraignants, ses dispositifs négociés et ses dispositifs non-contraignants en veillant à mettre en lumière leurs liens avec les technologies de l'information et de la communication. Nous accorderons une attention particulière au cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité pour la période 2021-2027 (Section 1).

Dans un second temps, nous analyserons le régime belge de prévention des risques psychosociaux au travail, en s'intéressant particulièrement au stress et au *burn-out* (Section 2). Nous soulignons, cependant, que les limites de ce travail exigent que nous nous concentrons sur l'approche préventive plutôt que l'approche de contrôle et de surveillance.

Section 1. Le cadre juridique européen en matière de risques psychosociaux

L'arsenal juridique européen en matière de santé et de sécurité au travail a commencé à se développer à partir de l'Acte Unique européen¹⁰⁶, en 1987. Il a étendu les compétences de l'Union européenne et a modifié les modalités de vote du Conseil pour lui permettre d'adopter des normes de droit dérivé à la majorité qualifiée facilitant ainsi l'évolution de la politique sociale européenne¹⁰⁷. À l'heure actuelle, il n'existe pas de *corpus* normatif propre aux risques psychosociaux à l'échelle de l'Union européenne mais ils s'intègrent aux risques professionnels.

¹⁰⁶ Acte unique européen, *J.O.U.E.*, 29 juin 1987, L 169.

¹⁰⁷ I. SOKOLSKA, « La genèse de l'Acte unique », *Fiches techniques sur l'Union européenne*, 2023, p. 5 : https://www.europarl.europa.eu/erpl-app-public/factsheets/pdf/fr/FTU_1.1.2.pdf (date de dernière consultation : 22 juillet 2023).

§1er. Le droit primaire

A. Le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne

La base juridique de la politique sociale établissant les compétences de l'Union européenne relatif à la protection de la santé des travailleurs est prévue aux articles 151 et 153 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (ci-après, « TFUE »).

L'article 151 dispose que « *l'Union et les Etats membres, conscients des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la Charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, ont pour objectifs [...] l'amélioration des conditions de vie et de travail [...]* »¹⁰⁸.

Pour sa part, l'article 153, anciennement l'article 118A, souligne qu'« *en vue de réaliser les objectifs visés à l'article 151, l'Union soutient et complète l'action des Etats membres dans [...] : a) l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs ; b) les conditions de travail [...]* »¹⁰⁹.

Nous avons déjà eu l'occasion de nous intéresser à cette disposition dans le cadre des conditions de vie au travail (*supra*) pour préciser que les notions de « milieu de travail », « santé » et « sécurité » devaient être interprétées au sens large et que cela ne restreignait pas la compétence du Conseil en la matière¹¹⁰. Toutefois, cette disposition révèle aussi que cette compétence est partagée avec les Etats membres et qu'à ce titre l'apport communautaire ne constitue qu'un socle de protection, une protection minimale. Par conséquent, les Etats membres ont la faculté d'adopter des normes plus protectrices des travailleurs¹¹¹.

De plus, la C.J.U.E. apporte, dans son arrêt du 15 novembre 2001, une approche évolutive des risques professionnels en ce que l'environnement de travail et les progrès scientifiques en la

¹⁰⁸ Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (version consolidée), *J.O.U.E.*, 26 octobre 2012, C 326, art. 151.

¹⁰⁹ Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (version consolidée), *J.O.U.E.*, 26 octobre 2012, C 326, art. 153.

¹¹⁰ Arrêt Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord/Conseil de l'Union européenne, C-84/94, EU :C : 1996 :431, point 15.

¹¹¹ L. VOGEL et J. BUELENS, « Protection et sécurité au travail, l'influence du droit communautaire sur le droit belge du bien-être au travail », in *Droit du travail européen – Questions spéciales* (sous la dir. de D. MARTIN, M. MORASA et P. GOSSERIES), Bruxelles, Larcier, 2015, p. 325.

matière évoluent eux-aussi. L'employeur ne peut donc pas se satisfaire d'une seule évaluation des risques professionnels à un moment donné¹¹².

B. La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne¹¹³ (ci-après, « CDFUE »), proclamée le 7 décembre 2000, ne devint juridiquement contraignante¹¹⁴ que depuis l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne le 1^{er} décembre 2009¹¹⁵. Elle acquit ainsi la même valeur que les traités¹¹⁶.

Ce « *Bill of rights* »¹¹⁷ ne contient pas en tant que tel un « droit du bien-être au travail », mais nous pouvons y trouver certains corollaires applicables aux travailleurs. Notamment l'article 3, paragraphe 1^{er} et l'article 31.

L'article 3, paragraphe 1^{er}, qui s'intègre au Chapitre 1^{er} consacrant la « Dignité », dispose que « *Toute personne a droit à son intégrité physique et mentale* »¹¹⁸ et l'article 31 ajoute que « *tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* »¹¹⁹.

En comparaison, la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 8 et 9 décembre 1989 était, quant à elle, un acte politique, qui garantissait explicitement la protection de la santé et de la sécurité dans le milieu de travail. Dénuée de valeur contraignante, elle sera parachevée par des directives¹²⁰.

¹¹² Arrêt Commission des Communautés européennes/République italienne, C-49/00, EU :C :2001 :611, point 13.

¹¹³ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 12 décembre 2007, *J.O.U.E.*, 30 mars 2010, C 83, p. 389.

¹¹⁴ P. GILLIAUX, *Droit européen à un procès équitable*, Bruxelles, Bruylant, 2012, p. 37.

¹¹⁵ Traité de Lisbonne modifiant le traité sur l'Union européenne et le traité instituant la Communauté européenne signé à Lisbonne le 13 décembre 2007, *J.O.U.E.*, 17 décembre 2007, C 306, p. 1.

¹¹⁶ F. BENOIT-ROHMER, « Valeurs et droits fondamentaux dans le Traité de Lisbonne », in *Le Traité de Lisbonne : Reconfiguration ou déconstitutionnalisation de l'Union européenne ?* (sous la dir. de E. BROSSET, C. CHEVALLIER-GOVERS, V. EDJAHARIAN et C. SCHNEIDER), Bruxelles, Bruylant, 2009, p. 152.

¹¹⁷ Ce terme a été utilisé dans : K. LENAERTS et E. DE SMIJTER, « A 'Bill of Rights' for the European Union », *C.M.L. Rev.*, v. 38, 2001, pp. 273-300.

¹¹⁸ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 12 décembre 2007, art. 3, *J.O.U.E.*, 30 mars 2010, C 83, p. 389.

¹¹⁹ Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 12 décembre 2007, art. 31, *J.O.U.E.*, 30 mars 2010, C 83, p. 389.

¹²⁰ B. MUNEZERO, *op. cit.*, p. 30.

§2. Le droit dérivé

A. La Directive-cadre de 1989 sur la santé et la sécurité au travail

La période qui s'étend de 1989 à 2004 a été fructueuse en termes de production normative européenne en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail, et la Directive-cadre du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesure visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (ci-après, « Directive-cadre de 1989 ») a été la pierre angulaire de ce développement¹²¹.

L'importance de cette matière se reflète notamment dans l'un de ses considérants¹²² ; elle reconnaît que « *l'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs au travail représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique* »¹²³ et la C.J.U.E. le confirmera ultérieurement dans divers arrêts¹²⁴.

S'inscrivant dans un contexte de revendications ouvrières importantes, la Directive-cadre de 1989 adopte un haut niveau d'exigence car, en parallèle, la « directive machines » relative à la libre circulation des équipements de travail était en cours de discussion¹²⁵.

L'objectif étant d'« adapter le travail à l'homme », la Directive-cadre de 1989 opte pour une approche centrée sur la responsabilité de l'employeur. En effet, en vertu des articles 5 et suivants, il est attendu de l'employeur qu'il prenne toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé des travailleurs ; il a une obligation de résultat de prévenir, d'évaluer, de combattre les risques et de planifier cette prévention au regard de l'environnement de travail dans lequel les travailleurs se trouvent, dans le cas contraire, il pourrait être tenu responsable¹²⁶.

¹²¹ L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 334.

¹²² Ce considérant sera écrit de manière analogue dans la Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, *J.O.U.E.*, 18 novembre 2003, L 299, p. 9.

¹²³ Directive 89/391/CE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesure visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *J.O.U.E.*, 29 juin 1989, L 183, p. 1.

¹²⁴ Arrêt *Federacion de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO)*, C-55/18, EU :C :2019 :402, point 7 ; Arrêt *Sindicatul Familia Constanta e.a.*, C-147/17, EU :C :2018 :926, point 4 ; Arrêt *Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV*, C-684/16, EU :C :2018 :874, point 5.

¹²⁵ L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 334.

¹²⁶ Directive 89/391/CE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesure visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *J.O.U.E.*, 29 juin 1989, L 183, pp. 3-6.

Nous regrettons, par ailleurs, qu'elle n'évoque pas explicitement les risques psychosociaux, mais gardons à l'esprit que l'OMS, dans le préambule de sa Constitution, a considéré que « *la santé est un état de complet bien-être physique, mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* »¹²⁷, par conséquent, la mention de risques professionnels dans la directive de 1989 ne peut être interprétée comme excluant les risques psychosociaux¹²⁸.

B. Les Directives connexes

À partir de la Directive-cadre de 1989, différentes directives connexes vont être adoptées, axées sur des aspects spécifiques. Pour permettre de protéger les différents types de travailleurs et identifier les divers facteurs de risques à travers ces directives, « *le critère adopté [...] a généralement été celui de l'importance du risque soit en raison de sa gravité (p. ex., les agents cancérogènes [...]), soit en raison de la quantité de travailleurs exposés (p. ex., [le] travail sur écran de visualisation, [...])* »¹²⁹.

Intéressons-nous aux directives qui traitent de la protection de la santé et de la sécurité au travail liées à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, à savoir, la Directive 90/270/CEE concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements à écran de visualisation et la Directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

La première vise à fixer un socle de protection pour les travailleurs utilisant des équipements sur lesquels il existe un « écran de visualisation » au sens commun du terme. L'Annexe de cette directive est intéressante car elle apporte des éclaircissements sur la teneur des prescriptions minimales que l'employeur doit respecter, à travers trois dimensions : l'équipement, l'environnement et l'interface ordinateur/Homme. Par ailleurs, la « remarque générale » pose question puisqu'elle indique que « *l'utilisation en elle-même de l'équipement ne doit pas être une source de risque pour les travailleurs* »¹³⁰ puisque nous savons aujourd'hui que le simple fait de regarder des écrans est, par essence, générateur de risques

¹²⁷ Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence Internationale sur la Santé, signé le 22 juillet 1946, New York, 1946, p. 1.

¹²⁸ B. MUNEZERO, *op. cit.*, p. 31.

¹²⁹ L. VOGEL et J. BUELENS, *op. cit.*, p. 335.

¹³⁰ Directive 90/270/CEE du Conseil du 29 mai 1990 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements de visualisation, *J.O.U.E.*, 21 juin 1990, L 156, pp. 14-18.

psychosociaux et cela a des effets sur la santé physique et mentale, notamment du stress ou des troubles oculaires¹³¹.

La seconde traite de l'aménagement du temps de travail. Elle rappelle que l'amélioration de la sécurité et de la santé est un objectif primordial qui n'est pas subordonné aux considérations purement économiques et que « *les modalités de travail peuvent avoir des effets préjudiciables sur la sécurité et la santé des travailleurs. L'organisation du travail selon un certain rythme doit tenir compte du principe général de l'adaptation du travail à l'Homme* »¹³².

Récemment, dans arrêt sur renvoi préjudicielle de la C.J.U.E. du 9 mars 2021, la Cour (grande chambre) a réaffirmé le devoir de l'employeur de respecter ses obligations quant à la protection de la sécurité et de la santé de ses travailleurs et d'évaluer et prévenir les risques liés à leur environnement de travail¹³³.

§3. Le droit négocié : les accords-cadres

D'emblée, il est important de souligner que les accords-cadres sont autonomes et n'engagent que les parties signataires, à travers les partenaires sociaux européens, elles ne sont pas contraignantes. À ce titre, ils n'ont pas vocation à s'appliquer directement aux Etats membres mais leur portée peut être étendue et devenir contraignante, s'ils font l'objet d'une directive¹³⁴ et ils tirent leur fondement de l'article 155 du TFUE.

Il n'existe que deux accords-cadres qui portent spécifiquement sur des risques psychosociaux : L'accord-cadre sur le stress au travail et l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail, que nous ne développerons pas dans ce travail.

Toutefois, des enseignements doivent être tirés d'autres accords-cadres portant indirectement sur les risques psychosociaux, à savoir, l'accord-cadre sur le télétravail et l'accord-cadre

¹³¹Voy. pour plus d'informations : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Effets sur la santé », <https://www.beswic.be/fr/themes/ergonomie/ergonomie-et-le-travail-sur-ecran/effets-sur-la-sante> (date de dernière consultation : 23 juillet 2023).

¹³²Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, *J.O.U.E.*, 18 novembre 2003, L 299, pp. 9-19.

¹³³Arrêt D.J., C-344/19, EU :C :2021 : 182, points 61 et 62.

¹³⁴Voy. pour plus d'informations : Etuc, « Accords-cadres des partenaires sociaux » : [https://www.etuc.org/fr/1-accords-cadres-des-partenaires-sociaux#:~:text=Les%20accords%2Dcadres%20sont%20le,Union%20europ%C3%A9enne%20\(TFUE\).](https://www.etuc.org/fr/1-accords-cadres-des-partenaires-sociaux#:~:text=Les%20accords%2Dcadres%20sont%20le,Union%20europ%C3%A9enne%20(TFUE).) (date de dernière consultation : 24 juillet 2023).

relatif à la transformation numérique, qui s'intéressent au déploiement des technologies de l'information et de la communication, et l'impact de ces-dernières sur l'environnement de travail et sur la santé des travailleurs.

A. L'accord-cadre relatif au stress au travail

L'accord-cadre du 8 octobre 2004 sur le stress au travail vise à « *augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, [à] attirer leur attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress au travail* »¹³⁵.

L'objectif de cet accord ne sert donc qu'à conscientiser les acteurs de terrain. Aussi, nous l'avions vu précédemment (*supra*), cet acte ne donne pas de définition précise de la notion de stress et ne se limite qu'à décrire la dimension individuelle, personnelle, du stress, éludant l'impact que peuvent avoir les facteurs psychosociaux de l'environnement de travail, tels que l'organisation du travail, les conditions de travail ou le contenu du travail.

Par ailleurs, l'usage de l'expression : « *le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé* »¹³⁶ mettent en second plan les dangers réels du stress en diminuant ses effets sur la santé. Par conséquent, nous rejoignons la position de D. DUMONT lorsqu'il décrit cet instrument comme étant « *mou en termes de contenant formel et flou en termes de contenu* »¹³⁷.

¹³⁵Accord-cadre sur le stress au travail, signé le 8 octobre 2004, par les partenaires sociaux CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP, point 2, www.etuc.org. (date de dernière consultation 24 juillet 2023).

¹³⁶Accord-cadre sur le stress au travail, signé le 8 octobre 2004, par les partenaires sociaux CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP, point 3, www.etuc.org. (date de dernière consultation 24 juillet 2023).

¹³⁷D. DUMONT, « Le dialogue social européen et ses instruments : du soft au hard law, et retour », in *Les sources du droit revisitées* (sous la dir. de I. HACHEZ, Y. CARTUYVELS, H. DUMONT, P. GÉRARD, F. OST et M. VAN DE KERCHOVE), v. 4, Limal, Anthemis, 2013, p. 373.

B. L'accord-cadre relatif au télétravail

L'organisation du travail à distance a pris un nouveau tournant depuis la pandémie de COVID-19¹³⁸ mais, avant cela, un accord-cadre interprofessionnel sur le télétravail avait déjà été conclu par les partenaires sociaux européens en 2002.

Cet accord-cadre a défini le télétravail comme « *une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière* »¹³⁹. Il s'agit donc d'une modalité d'exécution du contrat de travail¹⁴⁰ ayant un caractère volontaire¹⁴¹. Il poursuit deux objectifs celui d'« *assurer la productivité et la compétitivité des entreprises et [de] réaliser l'équilibre nécessaire entre flexibilité et sécurité* »¹⁴².

En ce qui concerne l'organisation du travail, l'employeur doit également prendre les mesures nécessaires pour éviter l'isolement et accorder une charge de travail équivalente entre les télétravailleurs et les autres travailleurs¹⁴³.

Ce qui est intéressant c'est qu'en matière de santé et de sécurité, il rappelle les obligations de l'employeur de protéger la santé et la sécurité du télétravailleur et de l'informer quant à la

¹³⁸ Voy. Pour plus d'informations : Eurofound, « Digital age – Telework and ICT-based mobile work : Flexible working in the digital age », 2020 :

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf (date de dernière consultation : 24 juillet 2023) ; Eurofound, « Telework in the EU : Regulatory frameworks and recent updates », 2022 :

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22032en.pdf (date de dernière consultation : 24 juillet 2023).

¹³⁹ Accord-cadre sur le télétravail, signé le 16 juillet 2002, par les partenaires sociaux CES, l'UNICE (aujourd'hui BusinessEurope)/UEAPME (aujourd'hui SMEUnited) et le CEEP (aujourd'hui SGI Europe), point 2, www.etuc.org (date de dernière consultation : 24 juillet 2023).

¹⁴⁰ N. LEFEVER, « Exécution du contrat de travail à distance : le télétravail », in *Le droit du travail à l'ère du numérique* (sous la dir. de D. DE ROY, S. GILSON, H. JACQUEMIN, C. KER, N. LEFEVER, R. MARCHETTI, B. MARECHAL, R. ROBERT et K. ROSIER), Limal, Anthemis, 2011, pp. 125-128.

¹⁴¹ Voy. J.-F. NEVEN, V. GUTMER, F. LAMBINET, J. GILMAN, « Covid-19 et télétravail obligatoire : réflexion autour d'un paradoxe », *J.T.T.*, 2020, p. 195.

¹⁴² Guide d'interprétation du télétravail, « Accord volontaire sur le télétravail », Etuc, 2003, p. 7 : https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20FR.pdf (date de dernière consultation : 24 juillet 2023).

¹⁴³ Accord-cadre sur le télétravail, signé le 16 juillet 2002, par les partenaires sociaux CES, l'UNICE (aujourd'hui BusinessEurope)/UEAPME (aujourd'hui SMEUnited) et le CEEP (aujourd'hui SGI Europe), point 9, www.etuc.org (date de dernière consultation : 24 juillet 2023).

politique de bien-être de l'entreprise, tout en mettant l'accent sur les règles de la Directive 90/270/CEE relative aux écrans de visualisation¹⁴⁴.

N'ayant aucune force contraignante, l'efficacité et l'application de cet accord-cadre était sensiblement différents d'un Etat membre à l'autre. En Belgique, il a été transposé dans la C.C.T. n°85 du 9 novembre 2005¹⁴⁵, modifiée par la C.C.T. n°85bis du 27 février 2008¹⁴⁶. Par ailleurs, depuis la pandémie de COVID-19, la question du travail à domicile a muté, au point même que plusieurs Etat membres ont décidé de renforcer leurs règles en matière de télétravail¹⁴⁷.

En réaction à cette multiplication législative dans toute l'Union européenne, une concertation européenne a officiellement commencé entre les partenaires sociaux européens depuis le 4 octobre 2022 afin de trouver un nouvel accord et adopter une directive spécifique relative au télétravail¹⁴⁸.

Cet apport législatif, via une directive, permettrait de modifier « *la définition légale de ce qu'englobe le télétravail ; le droit au télétravail (ce qui inclut la durée et la fréquence du télétravail) ; le droit à la déconnexion pendant les périodes de repos et la possibilité d'assurer un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée pendant le télétravail [et inclura] des disposition SST spécifiques, notamment la responsabilité de l'employeur de veiller à ce que le poste de télétravail soit ergonomique et contribue à prévenir le développement ou l'aggravation de troubles musculosquelettiques (TMS)* »¹⁴⁹.

Par conséquent, nous ne pouvons que nous réjouir qu'un renouvellement législatif, cette fois contraignant, de l'organisation du télétravail octroie aux travailleurs une plus grande protection contre les risques psychosociaux au travail.

¹⁴⁴ Accord-cadre sur le télétravail, signé le 16 juillet 2002, par les partenaires sociaux CES, l'UNICE (aujourd'hui BusinessEurope)/UEAPME (aujourd'hui SMEUnited) et le CEEP (aujourd'hui SGI Europe), point 8, www.etuc.org (date de dernière consultation : 24 juillet 2023).

¹⁴⁵ C.C.T. n°85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, rendue obligatoire par A.R. du 13 juin 2006, M.B., 5 septembre 2006, p. 44148.

¹⁴⁶ C.C.T. n°85bis du 27 février 2008 modifiant la C.C.T. n°85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, rendue obligatoire par A.R. du 19 mars 2008, M.B., 14 avril 2008, p. 19726.

¹⁴⁷ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, *Changement des règles relatives au télétravail : que doivent savoir les employeurs ? 2022* : <https://www.beswic.be/fr/blog/changement-des-regles-relatives-au-teletravail-que-doivent-savoir-les-employeurs> (date de dernière consultation 24 juillet 2023).

¹⁴⁸ Eurogip, « Télétravail et accident de travail dans sept pays européens – Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande, France, Italie, Suède », 2023, p. 12 : <https://eurogip.fr/wp-content/uploads/2023/03/EUROGIP-Teletravail-et-accident-de-travail-en-Europe.pdf> (date de dernière consultation : 24 juillet 2023).

¹⁴⁹ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, *Changement des règles relatives au télétravail : que doivent savoir les employeurs ? 2022* : <https://www.beswic.be/fr/blog/changement-des-regles-relatives-au-teletravail-que-doivent-savoir-les-employeurs> (date de dernière consultation 24 juillet 2023).

C. L'accord-cadre relatif à la transformation numérique

L'évolution numérique a bouleversé le paysage professionnel depuis quelques années¹⁵⁰. Devant s'adapter à cette mutation de l'environnement de travail, les partenaires sociaux, soucieux d'anticiper les effets que ce changement peut provoquer sur la santé des travailleurs, ont décidé de conclure cet accord-cadre du 22 juin 2020¹⁵¹.

L'objectif de cet accord est « *de réaliser une transition consensuelle par une intégration réussie des technologies numériques sur le lieu de travail et en tirant parti des opportunités ainsi qu'en prévenant et en minimisant les risques pour les travailleurs et les employeurs et en assurant le meilleur résultat possible pour les employeurs et les travailleurs* »¹⁵². Pour l'atteindre, l'accord propose, d'une part, d'établir « un processus circulaire dynamique conjoint » et, d'autre part, de se focaliser sur les mesures matérielles que les acteurs de terrain peuvent prendre pour adapter l'environnement de travail aux besoins de l'entreprise.

Plusieurs commentaires peuvent être faits.

Tout d'abord, nous saluons l'ambition de ce texte. Il rappelle les devoirs de l'employeur de garantir la sécurité et la santé des travailleurs dans toutes les dimensions du travail et l'importance de prévenir les risques, mais nous soulignons cependant que son caractère non contraignant ampute ses objectifs de son « effet utile ».

Ensuite, la disparité qui existe entre les Etats membres sur sa mise en œuvre, inhérente aux accords-cadres autonomes, génère une insécurité quant à la protection de la santé des travailleurs. L'Etat, dans son implémentation, ou les employeurs, dans leur politique d'entreprise, pourraient ignorer certains aspects primordiaux.

Enfin, la question du droit à la déconnexion est également soulevée. Comme nous avons pu le voir (*supra*), l'utilisation des technologies de l'information et de la communication peuvent être générateurs de risques psychosociaux, tels que le stress. L'accord-cadre en tient compte et souligne que l'usage de ces outils numériques est susceptible d'impacter les conditions de travail, notamment en raison de l'accessibilité ubiquitaire créant une perméabilité de la

¹⁵⁰ Voy : Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, « Numérisation du travail », <https://osha.europa.eu/fr/themes/digitalisation-work> (date de dernière consultation : 25 juillet 2023).

¹⁵¹ Accord-cadre relatif à la transformation numérique, signé le 22 juin 2020, par les partenaires sociaux CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC), UEAPME (aujourd'hui SMEunited) et le CEEP (aujourd'hui SGI Europe), www.etuc.org (date de dernière consultation : 25 juillet 2023).

¹⁵² F. ROBERT, « Le droit à la déconnexion : entre virtualité existentielle et réalité essentielle (II/II) », *Ors.*, 2022, p. 14.

frontière entre la vie privée et vie professionnelle. De ce fait, l'employeur doit « *Prévenir de l'isolement des travailleurs par des procédures d'alerte, des échanges réguliers avec le manager et des mesures de prévention en cas de travail à distance ; définir les modalités de connexion et de déconnexion par des règles et informations communiquées aux salariés sur les horaires de connexion respectant le temps de travail ; évaluer la charge de travail et l'adaptation de l'organisation du travail et s'assurer de pouvoir soutenir les modalités de connexion et de déconnexion définies dans l'entreprise* »¹⁵³.

§4. Le soft law

La panoplie de dispositifs juridiques contraignants, le *hard law*, formant les exigences minimales que les Etats membres doivent respecter du fait qu'elles s'appliquent directement à eux ou qu'ils les ont transposés, ne forment pas l'intégralité du régime juridique européen qui régit la sécurité et la santé au travail¹⁵⁴. En effet, il faut y ajouter les recommandations, les déclarations, ou encore les communications qui n'ont, *a contrario*, qu'une valeur politique et « *visant principalement à la promotion de bonnes pratiques* »¹⁵⁵.

A. Le socle européen des droits sociaux

Le Socle européen des droits sociaux est une déclaration proclamée le 17 novembre 2017 par le Conseil de l'Union européenne, le Parlement européen et la Commission lors du sommet social de Göteborg pour une croissance et des emplois équitables.

Il a pour but de « *progresser sur la voie d'une Europe sociale pour tous les citoyens européens [,] de renforcer l'acquis social et d'assurer aux citoyens la possibilité d'exercer leurs droits de manière plus efficace [...] [et] contribuer au progrès social en favorisant des*

¹⁵³ V. MANDINAUT et M. KEUSCH-BESSARD, « Accord européen sur la transformation numérique de entreprises : pour un dialogue social technologique », *Cahier de l'Anact*, n°2, 2022, p. 10 : https://www.anact.fr/sites/anact/files/anticiper_accords_europeens_vf-3.pdf (date de dernière consultation : 25 juillet 2023).

¹⁵⁴ Voy. S. IAVICOLI, S. LEKA, A. JAIN, B. PERSECHINO, B.M. RONDINONE, M. RONCHETTI et A. VALENTI, « Hard and soft law approaches to addressing psychosocial risks in Europe: lessons learned in the development of the Italian approach », *Journal of Risk Research*, 2014, pp. 855-869.

¹⁵⁵ J.-C. VUATTOUX, « Gérer les risques psychosociaux dans les organisations ? Etat de l'art pour un contrôle de gestion des RPS », *Revue de l'organisation responsable*, v. 15, 2020, p. 9.

*marchés du travail et des systèmes de protection sociale équitables et qui fonctionnent bien »*¹⁵⁶.

Ce texte a la particularité de consacrer vingt « droits et principes », regroupés en trois axes différents, qui sont, pour certains, déjà inscrits dans le droit communautaire, dont un principe n°10 sur l'« Environnement de travail sain, sûr et adapté, et protection des données » qui rappelle l'article 31 de la CDFUE¹⁵⁷.

Ce dixième principe exhorte les Etats membres à aller plus loin que les exigences minimales prévues par le droit communautaire et « *viser à assurer aux travailleurs un niveau élevé de protection contre les risques qu'ils encourent pour leur santé et leur sécurité au travail [...] pour tendre autant que faire se peut à un environnement de travail qui serait à l'abri de tout accident matériel ou corporel* »¹⁵⁸.

Symboliquement, ce *corpus* donne un nouvel élan à l'Union européenne dans sa politique sociale¹⁵⁹ en matière de sécurité et de santé au travail. En effet, le dixième principe laisse entendre qu'il faut renforcer de manière large l'obligation des aménagements raisonnables dans le lieu de travail ; cela peut concerner non seulement le lieu de travail des personnes en situation de handicap mais aussi celui de chaque travailleur qui en a besoin¹⁶⁰, dans le cas d'une exposition à des risques psychosociaux, par exemple.

Toutefois, l'application de ce Socle n'a été pour l'heure que très marginale. D'une part, en raison de la nature même de ce document. N'ayant qu'une valeur politique, il n'oblige aucunement les institutions européennes d'adopter des actes législatifs contraignants en la matière ou les Etats membres de l'implémenter dans leur ordre juridique. D'autre part, en raison du fait qu'il est admis que les principes énoncés dans le Socle ne sont que de la

¹⁵⁶Conseil de l'UE, « Socle européen des droits sociaux : proclamation et signature », 2017, <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/> (date de dernière consultation : 25 juillet 2023).

¹⁵⁷Conseil de l'UE, « Proposition de proclamation interinstitutionnelle sur le socle européen des droits sociaux », 2017 ; Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 12 décembre 2007, art. 31, *J.O.U.E.*, 30 mars 2010, C 83, p. 389.

¹⁵⁸O. DE SCHUTTER, « Le Socle européen des droits sociaux et le rôle de la Charte sociale européenne dans l'ordre juridique de l'Union européenne », Conseil de l'Europe, 2019, p. 39 : <https://rm.coe.int/le-socle-europeen-des-droits-sociaux-et-le-role-de-la-charte-sociale-e/168096614a> (date de dernière consultation 26 juillet 2023).

¹⁵⁹Voy. L. FROMONT, « “Croix de bois, croix de fer” : le Socle européen des droits sociaux, la promesse d'une gouvernance économique et social », *Politeia*, 2019, pp. 267-272.

¹⁶⁰O. DE SCHUTTER, « Le Socle européen des droits sociaux et le rôle de la Charte sociale européenne dans l'ordre juridique de l'Union européenne », Conseil de l'Europe, 2019, p. 39 : <https://rm.coe.int/le-socle-europeen-des-droits-sociaux-et-le-role-de-la-charte-sociale-e/168096614a> (date de dernière consultation 26 juillet 2023).

compétence des Etats membres¹⁶¹ et le considérant n°14 le souligne en indiquant « *que pour rendre les principes juridiquement contraignants, ils doivent être traduits en mesures adoptées au niveau approprié* »¹⁶².

Enfin, presque quatre années après la proclamation du Socle européen des droits sociaux, le 4 mars 2021, un plan d'action sur sa mise en œuvre vit le jour, déterminant les futures initiatives et objectifs sociaux de l'Union européenne à attendre pour 2030¹⁶³.

Parmi ces initiatives, nous retrouvons celle du « Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 » auquel nous allons nous intéresser plus longuement.

B. Le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité 2021-2027

Comme nous l'avons vu, la politique en matière de santé et de sécurité au travail à l'échelle européenne, en ce qui concerne les risques psychosociaux, ne s'est que très peu développée depuis l'adoption de la Directive-cadre de 1989. Quelques avancées ponctuelles nous sont parvenues dans le sillage du dialogue social à travers de timides accords-cadres, permettant d'exprimer un début de prise de conscience de la gravité de la situation. D'abord qualifiés de risques « émergents »¹⁶⁴, ensuite confondus avec la notion de risques « professionnels »¹⁶⁵, l'usage des termes « risques psychosociaux » n'avait pas le vent en poupe dans le cadre juridique et conceptuel de l'Union européenne... jusqu'au cadre stratégique de l'Union européenne sur la santé et la sécurité au travail pour la période 2021-2027.

¹⁶¹ Z. RASNACA et S. THEODOROPOULOU, « Strengthening the EU's social dimension : using the EMU to make the most out of the Social Pillar », Etui, 2017, p. 3 : <https://www.etui.org/sites/default/files/EMU%20and%20Social%20Pillar%20Rasnaca%20Theodoropoulou%20Policy%20Brief%202017-05.pdf> (date de dernière consultation : 26 juillet 2023).

¹⁶² J. DEHOND et G. VAN LIMBERGHEN, « Le Socle européen des droits sociaux : une valeur ajoutée pour les droits sociaux au niveau européen ? », R.B.S.S., 2020, p. 564.

¹⁶³ Voy. Commission européenne, « Plan d'action sur le Socle européen des droits sociaux », 2021, p. 22 : <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/downloads/KE0921008FRN.pdf> (date de dernière consultation : 26 juillet 2023).

¹⁶⁴ V. PÉZET-LANGEVIN, « Démarche de prévention des risques psychosociaux : évolution des pratiques », in *prévention des risques psychosociaux (RPS) : Méthodes et Pratiques* (sous la dir. de V. PÉZET-LANGEVIN), *Hygiène et sécurité du travail*, n°255, 2019, pp. 28.

¹⁶⁵ B. MUNEZERO, *op. cit.*, p. 6.

La Commission européenne a présenté dans sa Communication du 28 juin 2021 son cadre stratégique sur la santé et la sécurité au travail pour la période 2021-2027¹⁶⁶. Fondé sur le dixième principe du Socle européen des droits sociaux et suivant la pandémie du COVID-19, il a fallu déterminer les nouveaux objectifs et initiatives en vue d'améliorer les conditions de travail *post* crise sanitaire¹⁶⁷.

Il repose sur trois objectifs transversaux : « *anticiper et gérer les changements dans le nouveau monde du travail, résultant des transitions écologique, numérique et démographique ; améliorer la prévention des accidents et des maladies professionnels [et] améliorer la préparation à d'éventuelles crises sanitaires futures* »¹⁶⁸ (ANNEXE IV).

C'est dans le champ du premier objectif, « Anticiper et gérer le changement », qu'on braque les projecteurs sur les risques psychosociaux et la relation qu'ils entretiennent avec l'utilisation des technologies de l'information et de la communication. En effet, la Commission reconnaît que l'usage prolongé des T.I.C. pour travailler à distance lors de la pandémie a provoqué une perméabilité de la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée due à l'exposition aux facteurs psychosociaux lié à cet usage, notamment l'accessibilité ubiquitaire, l'isolement social et l'accélération du rythme de travail.

Nous rappelons que la Commission a apporté un constat chiffré de l'ampleur du phénomène (*supra*) en avançant que « *déjà avant la pandémie, environ 84 millions de personnes dans l'UE connaissaient des problèmes de santé mentale. La moitié des travailleurs de l'UE considèrent que le stress est courant sur leur lieu de travail, et le stress intervient dans à peu près la moitié de l'ensemble des journées de travail perdues. Près de 80% du personnel d'encadrement est préoccupé par le stress lié au travail* »¹⁶⁹.

¹⁶⁶ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027, 28 juin 2021, SWD(2021) 148 final.

¹⁶⁷ Comité syndical européen de l'éducation, « Le nouveau cadre stratégique de l'UE pour la SST 2021-2027 profite-t-il au secteur de l'éducation ? », 2021 : <https://www.csee-etu.org/fr/actualites/politiques-educatives/4553-le-nouveau-cadre-strategique-de-l-ue-pour-la-sst-2021-2027-profite-t-il-au-secteur-de-l-education> (date de dernière consultation : 27 juillet 2023).

¹⁶⁸ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027, 28 juin 2021, SWD(2021) 148 final, p. 6.

¹⁶⁹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027, 28 juin 2021, SWD(2021) 148 final, p. 9 ; OCDE, « Health at a Glance : Europe 2018 – State of Health in the EU cycle », Commission européenne, 2018, p. 11 : https://health.ec.europa.eu/system/files/2020-02/2018_healthatglance_rep_en_0.pdf (date de dernière consultation : 27 juillet 2023).

Par ailleurs, plusieurs remarques peuvent être faites à l'égard de ce texte. Tout d'abord, il aurait été intéressant, selon nous, que le texte énonce et développe également la prévention des risques psychosociaux dans le cadre de son second objectif, et encourager les Etats membres à adopter une approche « Vision zéro » à l'égard des risques psychosociaux.

Ensuite, concernant les technologies de l'information et de la communication, la Commission est particulièrement ambitieuse quant à la contribution que pourrait avoir le progrès des technologies dans l'amélioration du bien-être, au sens large, du travailleur. Cependant, elle contraste son propos en citant deux facteurs de risques psychosociaux pouvant réduire les bienfaits de ce progrès, et l'évolution perpétuelle de ces technologies en fait partie¹⁷⁰.

Mais, nous saluons la reconnaissance de certains facteurs psychosociaux en lien avec les T.I.C., tout en regrettant qu'il n'y figure aucune mention quant aux facteurs psychosociaux inhérents à l'environnement de travail *in se*.

Enfin, la partie qui nous intéresse particulièrement concerne les initiatives qui devraient être prises pour mettre en pratique les objectifs de ce texte. À cet égard, le cadre stratégique répartit les tâches entre les différents acteurs de la politique sociale, à savoir, la Commission elle-même, les Etats membres et les partenaires sociaux.

Parmi les initiatives notables, la Commission s'engage à « *moderniser le cadre législatif en matière de SST en rapport avec la numérisation par une révision de la directive sur les lieux de travail et de la directive relative aux équipements à écrans de visualisation d'ici 2030 ; [...] lancer une campagne de l'EU-OSHA pour des lieux de travail sains, en 2023-2025, qui portera sur la création d'un avenir numérique sûr et sain, l'accent étant mis en particulier sur les risques psychosociaux et ergonomiques ; préparer au niveau de l'UE, en coopération avec les Etats membres et les partenaires sociaux, une initiative non législative relative à la santé mentale au travail qui évaluera les problèmes émergents liés à la santé mentale des travailleurs et proposera des pistes d'action avant la fin de l'année 2022 : développer la base d'analyse, les outils électroniques et les orientations pour les évaluations des risques liés aux emplois et processus verts et numériques, en particulier les risques psychosociaux [...]* »¹⁷¹.

Jusqu'à présent, la Commission a présenté deux propositions de Règlement, le 21 avril 2021, l'une servant à harmoniser les règles qui régissent l'IA et l'autre, centrée sur les machines et

¹⁷⁰ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, 28 juin 2021, SWD(2021) 148 final, p. 7.

¹⁷¹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, 28 juin 2021, SWD(2021) 148 final, pp 10-11.

produits connexes, dans lesquelles elle prend en considération certains aspects en lien avec la santé et la sécurité au travail¹⁷². Selon nous, cela n'est pas encore suffisant pour assurer une garantie efficace de lutte contre les risques psychosociaux au travail, mais les travaux de révision de la directive sur les lieux de travail et de la directive relative au travail sur des équipements à écran de visualisation nous offre un horizon ambitieux¹⁷³.

Plus récemment, le 7 juin 2023, la Commission a adressé une communication sur une approche globale en matière de santé mentale en rappelant, dans un point e), l'importance de lutter contre les risques psychosociaux au travail¹⁷⁴. Nous nous réjouissons qu'elle fasse état de la situation et de la nécessité d'agir, tout en reconnaissant les risques de la numérisation et des T.I.C. en règle générale, sur la santé mentale des travailleurs.

Quant aux initiatives déléguées au dialogue social, les partenaires sociaux sont invités « à prendre des mesures et à actualiser les accords existants au niveau interprofessionnel et sectoriel afin de traiter les nouvelles questions de SST liées au marché du travail numérique, en particulier les risques psychosociaux et ergonomiques, d'ici 2023 ; à trouver ensemble des solutions pour relever les défis posés par le télétravail, la numérisation et le droit à la déconnexion, en s'appuyant sur l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation »¹⁷⁵. Ils n'ont pas tardé à s'atteler à la tâche et ont signé un programme de travail conjoint pour la période 2022-2024 dans lequel ils ont prévu de négocier sur des mesures juridiquement contraignantes pour établir un droit à la déconnexion et réglementer le télétravail¹⁷⁶.

Pour ce qui est des initiatives des Etats membres, « la Commission [les] appelle [...] à mettre à jour leur cadres juridiques nationaux en consultation avec les partenaires sociaux, afin de

¹⁷² Proposition de Règlement du Parlement européen et du Conseil établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (législation sur l'intelligence artificielle) et modifiant certains actes législatifs de l'Union, 21 avril 2021, SEC(2021) 167 final ; Proposition de Règlement du Parlement européen et du Conseil sur les machines et produits connexes, 21 avril 2021, SEC(2021) 165 final.

¹⁷³ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur une approche globale en matière de santé mentale, COM(2023) 298 final, p. 21.

¹⁷⁴ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur une approche globale en matière de santé mentale, COM(2023) 298 final, pp. 19-21.

¹⁷⁵ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, 28 juin 2021, SWD(2021) 148 final, p. 11.

¹⁷⁶ P. BÉRASTÉGUI, « Les partenaires sociaux européens ont signé un programme de travail commun comprenant des négociations sur le droit à la déconnexion », Etui, 2022 : <https://www.etui.org/fr/news/les-partenaires-sociaux-europeens-ont-signe-un-programme-de-travail-commun-comprenant-des#:~:text=Le%2028%20juin%202022%2C%20les,le%20droit%20%C3%A0%20la%20d%C3%A9connexion> (date de dernière consultation : 28 juillet 2023).

traiter les risques et les possibilités en matière de SST découlant des transitions écologique et numérique ; à se concentrer sur l'utilisation des outils numériques pour rendre l'inspection du travail plus efficace à la fois par la prévention et la détection des infraction à la législation ; organiser des "évaluations par les pairs" portant sur les aspects psychosociaux et ergonomiques du travail [...] »¹⁷⁷.

Sur ce dernier point, nous analyserons, après avoir observé le régime juridique belge en matière de bien-être au travail, si le droit belge est prêt à actualiser son cadre juridique pour se conformer au cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail et nous apporterons des pistes de réflexion qui pourraient être mises en place.

Section 2. Le cadre juridique belge en matière de risques psychosociaux

À l'échelle nationale, les règles relatives aux risques psychosociaux au travail varient d'un Etat à l'autre. Le constat de la relation entre la dimension mentale de la santé des travailleurs et les risques psychosociaux n'est pas reconnu de manière uniforme dans tous les Etats membres de l'Union européenne. L'Allemagne, par exemple, fait référence à « la charge psychosociale au travail », tandis que l'Estonie développe le harcèlement en milieu de travail et du stress lié au travail sans mentionner les facteurs psychosociaux touchant à l'environnement de travail. Cette disparité d'approches juridiques induit une inégalité dans la protection du bien-être des travailleurs¹⁷⁸.

Nous nous contenterons d'analyser ici comment la Belgique traite la problématique des risques psychosociaux et quelles sont les mesures qu'elle met en place pour les prévenir à travers sa législation.

¹⁷⁷ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, 28 juin 2021, SWD(2021) 148 final, p. 11.

¹⁷⁸ A. CEFALIELLO, « Psychosocial risks in Europe – National examples as inspiration for future directive », Bruxelles, Etui, 2021, p. 2 (traduction libre).

§1^{er}. L'avènement du cadre normatif de prévention des risques psychosociaux au travail

Depuis 1889, de nombreux textes ont permis de tendre vers un cadre juridique pour la prévention des risques liés au travail. D'abord fondée sur l'obligation contractuelle de sécurité, les chefs d'entreprises pouvaient être rendus civilement responsables en cas de défaut de surveillance et de vigilance. Ensuite vint l'arrêté royal du 20 juin 1975 grâce auquel a été inséré dans le Règlement général pour la protection du travail (ci-après, « R.G.P.T. »), un article 54^{quater}, consacrant les prémices d'une politique de prévention¹⁷⁹.

Cet arrêté royal sur la politique de prévention a permis d'obliger le chef d'entreprise « à prendre les mesures matérielles de sécurité indispensables à la préservation des travailleurs contre les risques décelables inhérents à leur travail »¹⁸⁰, induisant désormais une obligation de résultat de prévention quant aux risques professionnels.

Plus tard, après le drame de Seveso de 1976, plusieurs directives seront adoptées pour promouvoir la sécurité et la santé sur les lieux de travail. Parmi elles, nous avons la directive 80/1107 du 27 novembre 1980 concernant les risques chimiques, physiques et biologiques qui a constitué la « clé de voûte du dispositif communautaire d'harmonisation de l'hygiène industrielle »¹⁸¹ et la directive-cadre de 1989, dont nous avons déjà eu l'occasion de parler (*supra*) ; la Belgique a dû transposer ces directives et modifier son régime juridique en matière de sécurité et de santé au travail pour se conformer au droit communautaire, et l'une de ces implémentations est la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (ci-après, « Loi de 1996 »).

Pour ce qui est de la prévention des risques psychosociaux, le cadre normatif ne visait initialement « que la prévention du harcèlement et de la violence au travail »¹⁸². C'est en 2002 qu'apparu le premier dispositif de prévention de ces risques psychosociaux octroyant

¹⁷⁹ Voy. pour plus d'informations : M. SOJCHER-ROUSSEL, *Droit de la sécurité et de la santé de l'homme au travail*, Bruxelles, Bruylant, 1979, p. 277.

¹⁸⁰ A.R. du 20 juin 1975 insérant une section X dans le titre II, chapitre 1, du règlement général pour la protection du travail et modifiant les articles 833, 834, 835, 836 et 837 du même règlement, *M.B.*, 15 juillet 1975, p. 8807 (abrogé) ; Règlement général pour la protection du travail du 27 septembre 1947, *M.B.*, 3 octobre 1947, p. 9040 (abrogé).

¹⁸¹ L. VOGEL, « La législation sur le bien-être au travail : une réforme à mi-chemin de la systématisation de la prévention des risques », in *Actualités en matière de bien-être au travail* (sous la dir. de D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN), Bruxelles, Bruylant, 2014, p. 33.

¹⁸² P. BRASSEUR, *Le bien-être au travail : aspects juridiques et mise en œuvre*, Liège, Wolters Kluwer, 2023, p. 87.

une meilleure protection des victimes en leur garantissant, notamment, des procédures particulières pour agir devant les juridictions du travail¹⁸³.

Il a fallu attendre 2007 pour qu'une première réforme s'opère, introduisant ainsi le concept de « charge psychosocial » au travail¹⁸⁴, et 2014 pour qu'une correction conceptuelle et juridique de la notion de « risques psychosociaux » au travail puisse nous permettre de prévenir largement et plus efficacement ces risques, complétant ainsi la loi du 4 août 1996 par une modification de son Chapitre Vbis¹⁸⁵ et l'adoption de l'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail¹⁸⁶.

§2. La loi du 4 août 1996 et le Code du bien-être au travail

La loi de 1996 a opéré une refonte intégrale du système belge de prévention¹⁸⁷ et « *reprénotamment le principe de responsabilité de l'employeur tout en indiquant qu'il appartient à l'employeur de mener la politique de bien-être et de répartir, au sein de son personnel (par le biais de la ligne hiérarchique), les compétences et responsabilité subséquentes en vue de l'application de cette politique* »¹⁸⁸. Son approche est innovante et elle a incorporé certains facteurs psychosociaux inhérents au travail, à savoir, « *l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail* »¹⁸⁹. Quant au Code du bien-être au travail, il intègre les arrêtés d'exécution de la loi de 1996 et certaines dispositions du R.G.P.T. ; il est entré en vigueur le 12 juin 2017.

¹⁸³ L. du 17 juin 2002 modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 25 juin 2002, p. 28605.

¹⁸⁴ L. du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel, *M.B.*, 6 juin 2007, p. 30641.

¹⁸⁵ L. du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 28 avril 2014, p. 35011 ; L. du 28 mars 2014 modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires, *M.B.*, 28 avril 2014, p. 35020.

¹⁸⁶ A.R. du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, *M.B.*, 28 avril 2014, p. 35022.

¹⁸⁷ Voy. O. VANACHTER, *De welzijnswet werknemers : de Wet van 4 augustus 1996*, Anvers, Intersentia, 1997.

¹⁸⁸ P. BRASSEUR, *op. cit.*, p. 12.

¹⁸⁹ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 5, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

A. Le champ d'application

Il est essentiel de cerner le champ d'application de la loi de 1996 en ce qu'il comprend également les arrêtés d'exécution de cette loi, qui déterminent, eux-mêmes, le champ d'application du Code du bien-être au travail. Par exemple, inséré dans le Code du bien-être au travail, l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, en son article 1^{er}, se réfère directement à l'article 2 de la loi du 4 août 1996 sur son champ d'application¹⁹⁰.

En ce qui concerne le champ d'application *ratione materiae* de la loi de 1996, nous devons nous rapporter à ses articles 3 et 4. Auparavant, nous utilisions les notions de « sécurité, de santé et de salubrité » de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs ainsi que la « salubrité du travail et des lieux de travail »¹⁹¹, mais la loi de 1996 a opté pour le concept de « bien-être » au travail qui est plus large¹⁹².

L'article 3 dispose qu'il faut entendre par « bien-être : *l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué, tels qu'ils sont visés à l'article 4, alinéa 2* »¹⁹³. Le bien-être est donc un objectif à atteindre à travers des « mesures qui ont trait à : 1° la sécurité du travail ; 2° la protection de la santé du travailleur au travail ; 3° les aspects psychosociaux du travail ; 4° l'ergonomie ; 5° l'hygiène du travail ; 6° l'embellissement des lieux de travail ; 7° Les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6° »¹⁹⁴.

Par chance, l'exposé des motifs de la loi de 1996 nous éclaire sur le sens à donner à la notion de « bien-être » dans le cadre de cette loi. Il nous apprend qu'il faut la considérer « *comme une définition fonctionnelle qui est la résultante des domaines classiques et plus neufs qui concernent la protection du travail. [S'agissant notamment de] la sécurité au travail, [...] qui a pour objet de prévenir les accidents de travail [et] la médecine du travail [...] qui a pour objet de prévenir les maladies professionnelles. La relation entre le travailleur et son*

¹⁹⁰ Voy. M. PALUMBO, « Bien-être au travail et Droit pénal : du risque professionnel à l'épanouissement au travail », in *Le point sur les différents aspects pressants des relations individuelles et collectives de travail* (sous la dir. de F. LAGASSE), Liège, Edipro, 2017, p. 143.

¹⁹¹ L. du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, *M.B.*, 19 juin 1952, p. 4610 (abrogée).

¹⁹² O. VANACHTER, « De belangrijkste vernieuwingen door de welzijnswet werknemers », *R.D.S.*, 1996, pp. 459.

¹⁹³ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 3, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

¹⁹⁴ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 4, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

environnement de travail est ici fondamentale »¹⁹⁵. Il s'agit donc d'un concept générique s'adaptant aux évolutions de l'environnement de travail en ce que le bien-être du travailleur s'inscrit dans un cadre spatio-temporel en perpétuel changement. De ce fait, il était judicieux de recourir à une définition large pour garantir une meilleure protection du travailleur¹⁹⁶.

Toutefois, le bien-être au travail est limité au « lieu de travail » qui est défini comme « *tout lieu où un travail est effectué, qu'il se trouve dans un établissement ou en dehors de celui-ci ou qu'il se trouve dans un espace clos ou ouvert* »¹⁹⁷ ; cela couvre *a fortiori* le lieu privé dans lequel on exécute son travail¹⁹⁸. Par ailleurs, le Code du bien-être au travail apportera des précisions quant aux lieux qui rentrent dans cette acception.

Pour ce qui est du champ d'application *ratione personae*, il faut avoir égard à l'article 2 de la loi de 1996. D'emblée, nous noterons qu'il s'étend à un plus grand nombre de personnes puisque la loi inclut certains travailleurs exerçant dans le secteur public que la directive-cadre de 1989 exclut¹⁹⁹.

La loi de 1996 s'applique aux employeurs et aux travailleurs. Sur ce point, il faut, d'une part, entendre le terme « travailleur » celui qui « *s'engage pendant une période déterminée à effectuer un travail sous l'autorité de l'employeur et contre rémunération* »²⁰⁰, d'autre part, les différentes personnes assimilées aux travailleurs, telles que les stagiaires ; concernant les employeurs, ce sont les personnes qui occupent les travailleurs, les personnes assimilées aux employeurs ainsi que « *tous les services publics à tous les niveaux d'autorité avec tous les membres de leur personnel, statutaires ou engagés sous contrat de travail* »²⁰¹.

¹⁹⁵ Projet de loi du 2 avril 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord., 1995-1996, n° 71/7, pp. 17-18.

¹⁹⁶ W. DONCEEL, *Het welzijnsbeleid in de onderneming*, Anvers, Intersentia, 1999, p. 29.

¹⁹⁷ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 3, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

¹⁹⁸ P. BRASSEUR, *op. cit.*, p. 17.

¹⁹⁹ Voy. Arrêt Sindicato de Médicos de Asistencia Publica (Simap))/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, EU : C :2000 :528, point 4.

²⁰⁰ Direction générale Humanisation du travail, « Le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail – Commentaire juridique de la loi du 4 août 1996 », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2008, p. 7 : https://bibliotheques.wallonie.be/doc_num.php?explnum_id=3002 (date de dernière consultation : 30 juillet 2023).

²⁰¹ J. JACQMAIN, « La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », *Chr. D.S.*, 2003, p. 53.

B. Les principes généraux

Le Livre 1^{er} du Code du bien-être au travail et le Chapitre II de la loi de 1996 nous livrent les principes généraux du bien-être au travail établissant les obligations générales que nous délimiterons en deux catégories. Celles de l'employeur et celles du travailleur.

En vertu de l'article 5 de la loi de 1996, il est exigé de l'employeur qu'il prenne « *les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail* »²⁰², c'est pourquoi on le considère comme le « responsable ultime » et il est de son devoir de concevoir et mettre en œuvre une politique de gestion des risques, et d'établir un « système dynamique de gestion des risques », au regard des articles I.2-2. et suivants du Code du bien-être au travail²⁰³.

À cette fin, l'employeur doit « *examiner à quels risques un travailleur peut être exposé. Après l'identification des risques, il convient d'évaluer ceux-ci et, le cas échéant, de prendre les mesures pour les prévenir, les éliminer à la source ou les réduire. Dans ces cas, on agit sur le risque même. [...] Il est toujours important d'agir sur les conditions matérielles mêmes. Les risques doivent être limités. [S'il existe des risques résiduels, il faut former et informer les travailleurs]. En outre, cette politique doit être intégrée dans l'ensemble de la gestion de l'entreprise. Dans ce contexte, il faut réévaluer régulièrement la politique [de bien-être au travail] et l'employeur doit déterminer les objectifs, les moyens et les responsabilités pour la réalisation de cette prévention* »²⁰⁴. Nous soulignons, par ailleurs, que le devoir d'information de l'employeur est essentiel pour assurer une prévention effective du bien-être des travailleurs.

Quant aux obligations des travailleurs, l'article 6 de la loi de 1996 nous enseigne que le travailleur doit « *prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur* »²⁰⁵. Ces obligations

²⁰² L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 5, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

²⁰³ P. BRASSEUR, *op. cit.*, p. 27.

²⁰⁴ Projet de loi du 2 avril 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord., 1995-1996, n° 71/7, p. 7.

²⁰⁵ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 6, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

rappellent le devoir de loyauté du travailleur dans l'exécution du contrat de travail prévu à l'article 17 de la loi du 3 juillet 1978²⁰⁶.

C. Le système dynamique de gestion des risques

Le Code du bien-être au travail met en place la planification de la prévention et l'exécution de la politique du bien-être par une approche systémique, qui sont fondamentales pour garantir une prévention efficace. Pour ce faire, l'employeur doit établir un système dynamique de gestion des risques²⁰⁷ qui s'articule à travers un « plan global de prévention » et un « plan d'action annuel »²⁰⁸ en tenant compte « *de la nature des activités et des risques spécifiques propres à ces activités ainsi que des risques spécifiques qui sont propres à certains groupes de travailleurs* »²⁰⁹. Nous entendons par « système dynamique », l'ensemble d'éléments ayant trait à l'environnement de travail au sens large, qui est constamment adapté aux nouvelles circonstances²¹⁰.

L'objectif de ce système est d'éliminer les risques à chaque échelle où ils surviennent, autant que faire se peut. Des mesures doivent donc être prises à tous les niveaux d'organisation de l'entreprise, à savoir, « *au niveau de l'organisation dans son ensemble, au niveau de chaque groupe de postes de travail ou de fonction et au niveau de l'individu* »²¹¹.

Afin d'accomplir cet objectif, trois types de mesures de prévention sont mobilisés : les mesures de prévention primaires, pour éviter l'apparition du risque ; les mesures de prévention secondaires, pour éviter les dommages résultant du risque ; et les mesures de prévention tertiaires, prévues pour limiter le dommage résultant du risque²¹². C'est à l'employeur d'analyser, « *pour chaque groupe de mesures de prévention, l'influence de celles-ci sur le risque et si elles ne constituent pas par elles-mêmes des risques, de manière à*

²⁰⁶ L. du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, art. 17, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.

²⁰⁷ G. PONNET, « Het dynamisch risicobeheersingssysteem », in *De welzijnswet werknemers : de uitvoeringsbesluiten* (sous la dir. de O. VANACHTER), Anvers, Intersentia, 1999, pp. 49-65.

²⁰⁸ Code du bien-être au travail, art. I.2-2 et s..

²⁰⁹ Code du bien-être au travail, art. I.2-4.

²¹⁰ Voy. I. FICHER, « Forces et faiblesses du système dynamique de gestion des risques en matière de bien-être au travail : à la rencontre d'un instrument original et méconnu », in *Actualités en matière de bien-être au travail* (sous la dir. de D. DUMONT et P.-P. VAN GEHUCHTEN), Bruxelles, Bruylant, 2014, pp 81-122.

²¹¹ Code du bien-être au travail, art. I.2-6.

²¹² Code du bien-être au travail, art. I.2-7 ; P. BRASSEUR, *op. cit.*, p. 31.

devoir soit appliquer un autre groupe de mesures de prévention, soit prendre des mesures de prévention supplémentaires d'un autre groupe »²¹³.

C'est à l'article I.2-8 du Code du bien-être au travail que les règles concernant le « plan global de prévention » sont fixées. Il nous enseigne que c'est à l'employeur de le dresser, en concertation avec la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail, et ce, pour une durée de cinq années et formalisé par un écrit. Cependant, il n'a pas vocation à conserver son contenu initial puisqu'il « *constitue plutôt un programme de roulement qui évolue selon la situation au sein de l'entreprise* »²¹⁴, et cela est inhérent au système dynamique de gestion des risques qui a un caractère évolutif.

En ce qui concerne le plan d'action annuel, il s'agit, cette fois, d'une planification « *visant à promouvoir le bien-être au travail pour l'exercice de l'année suivante* »²¹⁵ et il se fonde sur le plan global. À l'instar de ce dernier, l'employeur met en place le plan d'action par écrit, en concertation avec la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail. Il détermine « *les objectifs prioritaires [...] ; les moyens et méthodes pour atteindre ces objectifs ; les missions, obligations et moyens de toutes les personnes concernées ; les adaptations à apporter au plan global de prévention [en raison, notamment] d'un changement de circonstances* »²¹⁶.

Différents domaines du bien-être au travail sont ciblés par le système dynamique de gestion des risques, mais celui qui nous intéresse spécifiquement est celui qui concerne « les aspects psychosociaux du travail ».

§3. Les acteurs de la prévention des risques psychosociaux

De multiples acteurs interviennent dans le cadre de la politique de prévention des risques psychosociaux au travail. Outre l'employeur, la ligne hiérarchique, le Comité de prévention et de protection au travail (ci-après, « C.P.P.T. »), le conseiller en prévention aspects psychosociaux, la personne de confiance, le conseiller prévention-médecin du travail et le

²¹³ Code du bien-être au travail, art. I.2-7.

²¹⁴ SPF Emploi, travail et concertation sociale, « Analyse des risques », 2021, p. 25 : https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Analyse%20des%20risques_Final.pdf (date de dernière consultation : 31 juillet 2023).

²¹⁵ Code du bien-être au travail, art. I.2-9.

²¹⁶ Code du bien-être au travail, art. I.2-9.

travailleur lui-même, jouent un rôle essentiel. Cependant, nous n'aborderons pas le rôle du conseiller en prévention-médecin du travail, qui agit spécifiquement pour la remise au travail de la personne victime des risques psychosociaux.

Nous l'avons vu, l'employeur est le « *eindverantwoordelijke* »²¹⁷, civilement et pénalement²¹⁸, et à ce titre, il prend, « *en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 et dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter* »²¹⁹. Parmi ces mesures spécifiques à la prévention des risques psychosociaux, nous retrouvons l'obligation de mettre en place des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles les risques psychosociaux peuvent être prévenus et il est également exigé de lui qu'il prévoit des procédures d'application lorsque des risques psychosociaux au travail sont signalés²²⁰.

En ce qui concerne le rôle de la ligne hiérarchique, elle participe à l'établissement du plan global et du plan d'action annuel en concertation avec l'employeur, et à cette fin, elle doit « *formuler à l'employeur des propositions et des avis dans le ce cadre du système de gestion des risques* »²²¹. Mais d'autres tâches lui sont dévolues, notamment la détection des risques psychosociaux en lien avec le travail, et c'est à elle d'assurer qu'ils soient traités rapidement. Par ailleurs, les membres de la ligne hiérarchique sont considérés comme préposés de l'employeur et, de ce fait, ils peuvent être tenus responsables pénalement en cas de non-respect de leurs obligations²²².

Le travailleur, quant à lui, n'a pas la qualité de préposé au regard du droit pénal social, cette notion est « *autonome et plus restrictive que celle contenue à l'article 1384 du Code civil* »²²³. Toutefois, il faut qu'il soit « [acteur] *du système dynamique de gestion des risques* »²²⁴. Dans cette perspective, il doit respecter les instructions et les procédures établies par l'employeur et

²¹⁷ J. BUELENS, K. REYNIERS, I. VAN PUYVELDE, A. VAN REGENMORTEL et V. VERVLiet, *Handboek welzijn op het werk, juridische aspecten* (sous la dir. de A. VAN REGENMORTEL), Brugge, die Keure, 2023, p. 174.

²¹⁸ Voy. S. GILSON, « Condamnation pénale d'un employeur pour défaut de mesures de prévention des risques psychosociaux », *Bull. jur. Soc.*, 2021, p. 1 ; C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, p. 135.

²¹⁹ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 32/2, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

²²⁰ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 32quater, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

²²¹ Code du bien-être au travail, art. I.2-11.

²²² Voy. pour plus d'informations sur la notion de ligne hiérarchique : J.-P. CORDIER et P. BRASSEUR, *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits...*, *Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2009, p. 56 ; Cass., 15 septembre 1981, *R.D.P.*, 1982, p. 777.

²²³ C.-E. CLESSE, *Droit pénal social – Répertoire pratique du droit belge – Législation, Doctrine, Jurisprudence*, Bruxelles, Larcier, 2022, p. 291.

²²⁴ I. FICHER, *op. cit.*, p. 111.

la ligne hiérarchique dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux²²⁵. Par conséquent, il doit « *participer positivement à la politique de prévention mise en œuvre dans le cadre de la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif des procédures* »²²⁶.

Ensuite, nous retrouvons deux organes importants, à savoir le C.P.P.T. et le Service interne de prévention et de protection au travail (ci-après, « S.I.P.P.T. »). Le C.P.P.T. est un organe paritaire qui intervient dans le cadre de l'analyse générale des risques psychosociaux et de l'analyse des risques spécifiques (*infra*) pour rendre des avis sur « *les composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail* »²²⁷. C'est donc au C.P.P.T. que revient la tâche d'évaluer et de déterminer les risques psychosociaux en prenant en considérations les dangers liés aux facteurs psychosociaux au travail. Il est institué lorsque l'employeur occupe au moins cinquante travailleurs dans son entreprise²²⁸.

Quant au S.I.P.P.T., selon l'article II.1-3 du Code du bien-être au travail, il « *assiste l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs pour l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de toutes les autres mesures et activités de prévention [et il les soutient] dans l'élaboration, la programmation, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique déterminée par le système dynamique de gestion des risques* »²²⁹. Notons que l'employeur a l'obligation d'instituer un S.I.P.P.T. et que si toutes ses missions ne peuvent être exécutées, il devra solliciter l'intervention d'un service externe agréé de prévention et de protection au travail (ci-après, « S.E.P.P.T. »)²³⁰, mais ce service ne peut remplacer le S.I.P.P.T.²³¹.

²²⁵ P. BRASSEUR, *op. cit.*, p. 129.

²²⁶ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 6, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

²²⁷ Code du bien-être au travail, art. II.7-3.

²²⁸ Voy. Pour plus d'informations sur l'institution et la composition du C.P.P.T. : O. RIJCKAERT, P. BRASSEUR, S. REMOUCHAMPS, V. HANQUET, *Le conseil d'entreprise & le comité pour la prévention et la protection au travail*, Liège, Wolters Kluwer, 2022 ; L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 49, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

²²⁹ Code du bien-être au travail, art. II.1-3, II.1-4.

²³⁰ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 33, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

²³¹ Voy. P. BLEUS, « Droit de la santé et de la sécurité au travail : la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail », *J.T.T.*, 1996, p. 421.

C'est au sein du S.I.P.P.T. que le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux va exécuter ses missions « *en toute indépendance* »²³². Il joue un rôle essentiel pour la prévention des risques psychosociaux puisqu'il participe, d'une part, à l'analyse des risques (*infra*) et, d'autre part, il est le seul à pouvoir recevoir et traiter les « demandes d'intervention psychosociales formelles ». Il est exigé de l'employeur qu'il dispose d'au moins un conseiller en prévention²³³ et ce-dernier est désigné par les représentants des travailleurs au sein du C.P.P.T. mais, dans l'hypothèse où ils sont en désaccord sur la désignation ou que l'employeur occupe moins de cinquante travailleurs, il devra recourir à un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du S.E.P.P.T.²³⁴.

Enfin, la personne de confiance est un acteur essentiel de la prévention des risques psychosociaux au travail et il agit dans le cadre de la procédure informelle²³⁵ (*infra*). Elle exerce des missions d'informations consistant à renseigner le travailleur sur les différentes procédures qui lui sont offertes²³⁶. Elle est donc le premier contact du travailleur qui souhaite se renseigner afin d'enclencher les démarches de prévention. À l'instar du conseiller en prévention aspects psychosociaux, la personne de confiance est soumise au secret professionnel²³⁷. De nombreuses règles particulières de désignation ont été mises en place et la réforme de 2014 a augmenté le nombre d'incompatibilités²³⁸ mais « *lorsqu'aucune personne de confiance n'a été désignée dans l'entreprise [...] et lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie [du S.E.P.P.T.], le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne exerce les missions d'informations de la personne de confiance* »²³⁹, sauf si l'employeur occupe moins de vingt travailleurs, dans ce cas c'est à lui qu'il reviendra la tâche d'informer les travailleurs.

²³² M. PALUMBO, *op. cit.*, p. 157.

²³³ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 33, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

²³⁴ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 32sexies, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

²³⁵ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 32/2, §2., 32sexies, §§2-2/2, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309 ; Code du bien-être au travail, art. 1.3-9.

²³⁶ Code du bien-être au travail, art. I.3-11.

²³⁷ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 32quinquiesdecies, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

²³⁸ Voy. pour plus d'informations : P. BRASSEUR, *op. cit.*, pp. 119-121.

²³⁹ Code du bien-être au travail, art. I.3-62.

§4. La prévention des risques psychosociaux au travail

Depuis la réforme de 2014, les risques psychosociaux au travail sont définis à l'article 32/1 de la loi de 1996 et leur prévention a été renforcée à travers des analyses de risques (générale et spécifiques) et des mesures de prévention (individuelles et collectives). Cependant, n'oublions pas que l'employeur n'a l'obligation de prendre des mesures que lorsqu'il a un impact sur les risques objectifs qui surviennent dans l'environnement de travail, pouvant engendrer un dommage (psychique et/ou physique) au travailleur²⁴⁰ (*supra*).

A. L'analyse des risques

Dans le cadre de l'analyse des risques générale, l'employeur devra dans un premier temps identifier les situations qui sont susceptibles de générer des risques psychosociaux au travail, après avoir consulté le C.P.P.T.²⁴¹. Au regard de l'article I.2-6 du Code du bien-être au travail, il détermine « *les situations qui peuvent mener au stress ou au burn-out occasionnés par le travail [...]* »²⁴². Dans un second temps, il devra définir ces risques et les évaluer en prenant en compte les dangers émanant des facteurs psychosociaux, tels que l'organisation du travail et les conditions de travail. Comme nous l'avons vu, l'employeur devra collaborer avec les travailleurs, le conseiller en prévention aspects psychosociaux du S.I.P.P.T. ou, à défaut, avec le conseiller en prévention du S.E.P.P.T. si l'analyse est à ce point complexe qu'il faut en faire appel (*supra*). L'aboutissement de l'analyse des risques sera incorporé au plan global de prévention ou au plan d'action annuel²⁴³.

En ce qui concerne l'analyse des risques spécifique, elle se conforme largement à l'analyse générale. Toutefois, elle s'en distingue en ce qu'elle s'opère au niveau d'une situation de travail particulière après qu'un risque ait été détecté ; nous visons ici « *les risques auxquels [sont confrontés] un ensemble de travailleurs qui sont dans une même situation de travail. Il s'agit par exemple des travailleurs d'un même service* »²⁴⁴. Par conséquent, un travailleur,

²⁴⁰ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 32/1, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

²⁴¹ Code du bien-être au travail, art. II.7-3, 8°.

²⁴² Code du bien-être au travail, art. I.3-1.

²⁴³ Code du bien-être au travail, art. I.3-8.

²⁴⁴ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, *Analyse des risques d'une situation de travail spécifique et mesures de prévention*, 2023 : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/la-politique-de-prevention/analyse-0> (date de dernière consultation : 3 août 2023).

individuellement, ne pourra demander directement à l'employeur qu'il analyse les risques de sa situation propre ; il devra avoir recours à une des procédures internes ou procédures externes (*infra*).

De plus, l'analyse des risques spécifique est facultative mais l'employeur devra la réaliser lorsqu'elle est demandée par au moins un tiers des représentants des travailleurs du C.P.P.T. ou par un membre de la ligne hiérarchique. Notons que les informations que les travailleurs communiquent dans ce cadre sont anonymisées²⁴⁵.

B. Les mesures de prévention

L'employeur s'appuie sur l'analyse des risques générale pour adopter des mesures de prévention, en amont, à chaque niveau de l'entreprise et, selon les résultats, il devra prendre des mesures de prévention primaires, secondaires ou tertiaires²⁴⁶. En parallèle, il doit informer et solliciter le conseiller en prévention « [...] *sur les modifications apportées aux [facteurs psychosociaux] qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail* »²⁴⁷.

Le contenu de ces mesures peut avoir trait à « *l'organisation de l'entreprise ou de l'institution, en ce compris les méthodes de travail et de production utilisées ; l'aménagement du lieu de travail ; la conception et l'adaptation du poste de travail ; le choix de l'utilisation d'équipements de travail [...] ; la surveillance de la santé des travailleurs, en ce compris les examens médicaux ; la protection contre les risques psychosociaux au travail ; la compétence, la formation et l'information de tous les travailleurs, en ce compris les instructions adéquates ; [...]* »²⁴⁸.

Tout d'abord, les mesures de prévention primaires ont pour objectif d'empêcher l'apparition des risques à la source. Nous remarquons que la loi de 1996 accorde une place déterminante aux mesures de prévention primaire et cela se reflète dans les dispositifs qu'elle déploie pour lutter contre la violence et les harcèlements.

Ensuite, si la prévention primaire échoue et que nous ne sommes pas parvenus à empêcher l'apparition du risque ou qu'il n'est pas possible de l'éliminer, il conviendra d'adopter des

²⁴⁵ Code du bien-être au travail, art. I.3-4.

²⁴⁶ Code du bien-être au travail, art. I.2-7, al. 1^{er}.

²⁴⁷ Code du bien-être au travail, art. II.1-17.

²⁴⁸ Code du bien-être au travail, art. I.2-7, al. 3.

mesures de prévention secondaires qui, cette fois, vont contribuer à se prémunir face à d'éventuels dommages provenant du risque psychosocial. Par exemple, l'employeur pourrait mettre en place des mécanismes de communication interne pour permettre aux travailleurs de signaler les sources de stress au sein de l'entreprise.

Enfin, lorsque les dommages n'ont pas pu être évités, il faudra s'en remettre aux mesures de prévention tertiaires qui contribuent au rétablissement des travailleurs pour les aider dans leur réinsertion professionnelle. L'employeur pourrait, à titre d'exemple, prévoir un accompagnement psychologique et un suivi pour les travailleurs qui auraient été victimes d'un *burn-out*.

Conformément à l'article I.3-6 du Code du bien-être au travail, il est attendu de l'employeur qu'il procède à un réexamen des mesures de préventions « *lors de tout changement pouvant affecter l'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux au travail* [et, même s'il n'y a aucun changement, il] *évalue au moins une fois par an ces mesures de prévention* »²⁴⁹, selon les mêmes règles de collaboration que celles de l'analyse des risques (*supra*).

Par ailleurs, la loi de 1996 prévoit en son article 32^{quater}, un ensemble de mesures de prévention spécifiques minimum concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail²⁵⁰.

C. Les procédures internes

Jusqu'à présent, nous avons observé que la dimension de la prévention des risques psychosociaux au travail était largement englobante et ne traduisait pas l'individualité du phénomène. Lorsque cette prévention en amont n'a pas pu apporter les résultats escomptés et que le travailleur est victime de risques psychosociaux au travail, ce-dernier peut agir individuellement dans un intérêt collectif ; il a la faculté de lancer une des procédures internes, formelles ou informelles, ou requérir la participation d'acteurs ou d'instances externes (ANNEXE V).

C'est dans la loi de 1996 et dans le Code du bien-être a travail que les dispositifs des procédures internes sont fixés, mais la loi du 28 février 2014 a considérablement modifié le

²⁴⁹ Code du bien-être au travail, art. I.3-6.

²⁵⁰ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 32^{quater}, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

contenu de ces procédures²⁵¹. Auparavant limitées aux traitements de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail, elles s'appliquent désormais à tous les risques psychosociaux, notamment le stress et le *burn-out*. Cette réforme a pour objectif d'« identifier en priorité la prévention des risques de type collectif, en s'écartant de la logique de mise en cause de personnes déterminées pouvant déboucher sur une indemnisation »²⁵².

C'est à travers la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux que la procédure interne va être initiée et, puisqu'ils sont le « premier contact » du travailleur, il est de leur devoir de l'informer des différentes demandes d'intervention psychosociale qui lui sont offertes²⁵³.

Le travailleur peut choisir entre l'une des interventions psychosociales formelles, ou d'une intervention psychosociale informelle²⁵⁴. Mais, si le travailleur opte pour une intervention psychosociale formelle, alors la personne de confiance ne sera plus compétente et il devra s'entretenir avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux²⁵⁵. Elles peuvent être à caractère individuel ou à caractère collectif mais nous soulignons que la distinction en ce qui concerne les risques “individuels” et les risques “collectifs” restent encore assez floue²⁵⁶.

C'est au conseiller en prévention aspects psychosociaux de décider d'accepter ou de refuser les demandes formelles « lorsque la situation décrite par le travailleur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail tels que définis à l'article 32/1 »²⁵⁷. Par exemple, le conseiller en prévention aspects psychosociaux sera contraint de refuser la demande formelle d'un travailleur qui estime que l'intensité du rythme de travail est trop élevée s'il s'avère que sa difficulté à gérer cette intensité est due à des problèmes de concentration suite à une séparation avec son épouse²⁵⁸.

En vertu de l'article I.3-13 du Code du bien-être au travail, les demandes d'intervention psychosociales formelles consistent « à demander à l'employeur de prendre les mesures

²⁵¹ L. du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement au travail, *M.B.*, 28 avril 2014, p. 35011.

²⁵² S. BILLY, P. BRASSEUR, et J.-P. CORDIER, *op. cit.*, p. 157.

²⁵³ Code du bien-être au travail, art. I.3-11.

²⁵⁴ Code du bien-être au travail, art. I.3-9.

²⁵⁵ Code du bien-être au travail, art. I.3-14.

²⁵⁶ P. BRASSEUR, *op. cit.*, pp. 136-137.

²⁵⁷ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 32/2, §3., *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

²⁵⁸ SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, *FAQ's Risques psychosociaux au travail*, 2021, p. 22 : https://www.beswic.be/sites/default/files/public/content/download/files/FR/faqs_12.2021_fr.pdf (date de dernière consultation : 5 août 2023).

collectives ou individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique et aux propositions de mesures faites par le conseiller en prévention aspects psychosociaux et reprises dans un avis dont le contenu est défini à l'article I.3-24 »²⁵⁹. Ces demandes sont actées dans un document qui doit contenir « la description de la situation de travail problématique et la demande faite à l'employeur de prendre des mesures appropriées »²⁶⁰.

Si la demande concerne des faits de violences ou d'harcèlement, elle sera appelée « demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail » et, compte tenu de la situation, elle est par nature individuelle. Distinctement des autres demandes d'interventions psychosociales formelles, le conseiller en prévention aspects psychosociaux « doit examiner la demande dans tous ses aspects – collectifs et individuels – et remettre un avis à son sujet »²⁶¹.

Quant à la demande d'intervention psychosociale informelle, prévue à l'article I.3-12 du Code du bien-être au travail, elle « consiste en la recherche d'une solution de manière informelle par le demandeur et la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux par le biais, notamment : 1° d'entretiens comprenant l'accueil, l'écoute active et le conseil ; 2° d'une intervention auprès d'une autre personne de l'entreprise ; 3° d'une conciliation entre les personnes impliquées »²⁶². Ici, le travailleur-demandeur est un acteur actif dans la recherche d'une solution et cela nous rappelle les obligations du travailleur de prendre soin de sa sécurité et de sa santé et celles des autres au travail, selon l'article 6 de loi de 1996. Si cette procédure ne permet pas d'obtenir une solution, le travailleur peut toujours recourir à une demande d'intervention formelle.

Notons que les procédures formelles sont « recommandées[s] lorsqu'une solution informelle ne suffit pas compte tenu de la nature ou de la gravité de la situation, lorsque les circonstances sont trop difficiles pour un règlement informel ou lorsque la procédure informelle a échoué »²⁶³. Toutefois, il est évident que ces procédures ne peuvent maintenir

²⁵⁹ Code du bien-être au travail, art. I.3-13.

²⁶⁰ Code du bien-être au travail, art. I.3-15, §1^{er}.

²⁶¹ Projet de loi du 31 octobre 2013 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. Repr., sess. ord., 2013-2014, n°53-3101/1, p. 29.

²⁶² Code du bien-être au travail, art. I.3-12.

²⁶³ I. DEVACHT, M. VANDEPOEL, S. SCHRAEPEN, « Prévention et mise en place de dispositifs », in *Manuel de l'intervenant confronté aux situations de conflit, de harcèlement et d'emprise au travail*, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2009, p. 37 : <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Manuel%20intervenent.pdf> (date de dernière consultation : 5 août 2023).

leur effet utile uniquement si les acteurs et organes qui les mettent en œuvre, les connaissent et les reconnaissent²⁶⁴.

Enfin, si les procédures internes sont infructueuses, n'ont pas été initiées ou mises en place par l'employeur, le travailleur aura toujours l'opportunité de s'adresser aux instances ou acteurs externes, tels que l'inspection Contrôle du Bien-être au travail, aux juridictions sociales, voire à un médiateur²⁶⁵.

§5. L'évaluation de la prévention des risques psychosociaux au travail

Il est reconnu que le système belge de prévention des risques psychosociaux est le reflet de la Directive-cadre de 1989. Il se distingue d'autres ordres juridiques nationaux en ce qu'il prend en considération les spécificités de ces risques et en ce qu'il adopte une posture proactive dans leur prévention²⁶⁶. Toutefois, plusieurs lacunes existent dans notre système de prévention des risques psychosociaux et nous en relèverons trois.

La première porte sur l'obligation générale d'information de l'employeur. Ce-dernier doit non seulement informer les travailleurs des risques psychosociaux auxquels ils pourraient être exposés dans l'environnement de travail, mais nous insistons aussi sur l'importance d'informer les travailleurs des procédures internes et externes auxquels ils ont droit de recourir. C'est dans cette perspective que nous estimons que les T.I.C. pourraient être un réel atout aux mesures de prévention secondaire et tertiaire en ce qu'elles fourniraient les informations qui permettraient de limiter, voire d'empêcher les dommages résultant des risques psychosociaux. L'usage d'EVOLUNO va en ce sens, par exemple (ANNEXE I, Q2.).

La deuxième lacune concerne les conditions d'institution du C.P.P.T.. Lorsqu'une entreprise occupe moins de cinquante travailleurs, l'employeur n'est pas tenu de l'instituer²⁶⁷. Pourtant, c'est à cet organe qu'il revient la tâche d'évaluer et de déterminer les risques psychosociaux en prenant en considérations les dangers liés aux facteurs psychosociaux au travail dans le cadre de l'analyse générale et spécifique des risques (*supra*). Même si ces missions peuvent

²⁶⁴ P. BRASSEUR, *op. cit.*, p. 130.

²⁶⁵ Voy. pour plus d'informations : S. BILLY, P. BRASSEUR, et J.-P. CORDIER, *op. cit.*, pp. 211-268.

²⁶⁶ A. CEFALIELLO, *op. cit.*, p. 4 (traduction libre).

²⁶⁷ Voy. N. ROBERT, « La réglementation relative aux risques psychosociaux en pratique : l'enfer pavé de bonnes intentions ? », in *Le bien-être des travailleurs – Les 20 ans de la loi du 4 août 1996* (sous la dir. de C.-E. CLESSE et S. GILSON), Limal, Anthemis, 2016, pp. 505-506.

être exercées par la délégation syndicale ou l'employeur lui-même, cela pose un problème d'impartialité et, dans le cas où c'est l'employeur lui-même qui s'en charge, l'obligation de confidentialité du C.P.P.T. ne peut être respectée. Par ailleurs, ces situations sont fréquentes puisque la Belgique est « un pays de PME » comme l'a très justement rappelé le représentant d'EVOLUNO (ANNEXE I, Q1.).

Le troisième et dernier élément que nous considérons comme une lacune est le manque de dispositions relatives au stress et à la charge mentale. En effet, Le Code du bien-être au travail ne s'y intéresse qu'à deux égards. D'une part, pour confier au S.I.P.P.T. la mission de contribuer et collaborer, notamment, à l'étude de la charge mentale de travail, à l'adaptation des techniques de travail à l'Homme et à la prévention de la fatigue mentale ; d'autre part, dans le module de « spécialisation en ergonomie », qui contient la « *connaissance de la charge mentale de travail [dont] les technologies de l'information et de la communication* »²⁶⁸.

Par ailleurs, il faut aussi retenir une avancée récente qui mérite notre attention. Elle concerne le caractère facultatif de la personne de confiance. Nous regrettons que la fonction de personne de confiance soit facultative puisqu'il s'agit de l'acteur essentiel dans la procédure informelle. Il est celui qui est le plus proche du travailleur et, étant tenu par le secret professionnel, ce-dernier peut plus aisément se confier à lui quant aux risques psychosociaux qu'il subit. Dès lors, nous saluons l'initiative récente du Gouvernement fédéral puisque le Conseil des ministres a approuvé un avant-projet de loi le 16 juin 2023 portant dispositions diverses relatives au travail dans lequel il est prévu que les employeurs occupant au moins cinquante travailleurs seront obligés de désigner une personne de confiance mais il n'a pas encore été publié au Moniteur belge²⁶⁹.

²⁶⁸ Code du bien-être au travail, art. II.1-4, 5° et annexe II.4-5.

²⁶⁹ Voy : RTBF, « La recommandation devient obligation : une personne de confiance dans les entreprises de plus de 50 personnes », <https://www.rtbf.be/article/la-recommandation-devient-obligation-une-personne-de-confiance-dans-les-entreprises-de-plus-de-50-personnes-11214589> (date de dernière consultation : 2 août 2023).

CHAPITRE III. L'ÉVALUATION DU SYSTÈME BELGE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX À LA LUMIÈRE DE LA STRATÉGIE EUROPÉENNE

Au cours de notre étude, nous avons observé comment les risques psychosociaux au travail sont encadrés en droit communautaire et en droit belge. Il convient, désormais, d'examiner et de critiquer le dispositif juridique belge qui est mis en place pour encadrer l'introduction de nouvelles technologies dans l'environnement de travail et de nous intéresser à une initiative récente qui tend, d'une part, à apporter un nouveau souffle à la prévention des risques psychosociaux, d'autre part, à transposer le cadre stratégique de l'Union européenne (Section 1). Dans un second temps, nous apporterons des pistes de réflexions pour évaluer notre système belge de prévention en le confrontant aux objectifs du cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité pour la période 2021-2027 (section 2).

Section 1. Le dispositif juridique actuel sur l'introduction de nouvelles technologies et les initiatives récentes en matière de bien-être au travail

Conformément à l'article 5 de la loi de 1996, il est exigé de l'employeur d'adapter le travail à l'Homme et sa politique du bien-être en fonction de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail, incluant ainsi les nouvelles technologies²⁷⁰. Pour ce faire, le Code du bien-être au travail précise en son article I.2-7, alinéa 3, qu'il doit prendre des mesures de prévention qui ont trait, notamment, à l'aménagement du lieu de travail, à l'adaptation du poste de travail, et à la protection contre les risques psychosociaux au travail²⁷¹.

À partir de ce constat, nous sommes en droit de nous questionner sur les obligations qui découlent de l'introduction de nouvelles technologies et le rapport qu'elles entretiennent avec le bien-être des travailleurs. À ce jour, seule la C.C.T. n°39 concernant l'information et la

²⁷⁰ L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, art. 5, §2., *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.

²⁷¹ Code du bien-être au travail, art. II.4-5.

concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies s'y intéresse²⁷².

Cette C.C.T. oblige l'employeur à informer les travailleurs et à les consulter lorsqu'il décide d'investir dans une nouvelle technologie et qu'elle entraîne des répercussions collectives significatives sur l'organisation du travail, les conditions de travail ou l'emploi. Il doit apporter des informations sur la nature de la nouvelle technologie, sur les facteurs justifiant son introduction et sur la nature de ses répercussions sociales. En outre, il doit effectuer une concertation avec les représentants des travailleurs sur ses répercussions, notamment sur la santé des travailleurs. Cette procédure doit être tenue dans les trois mois avant l'introduction de la nouvelle technologie²⁷³.

Notons que cette C.C.T. est particulièrement archaïque puisqu'elle a été conclue en 1983, antérieurement à l'adoption de la loi de 1996 et des progrès considérables ultérieurs de la prévention des risques psychosociaux. De plus, elle ne s'applique qu'aux entreprises occupant au moins cinquante travailleurs²⁷⁴ ce qui est, selon nous, malheureux puisqu'elle exclut de son champ d'application les entreprises de moins de cinquante travailleurs, représentant plus de 99% des entreprises en Belgique²⁷⁵ (ANNEXE VI).

C'est pourquoi nous estimons qu'il est essentiel qu'une nouvelle C.C.T. en la matière soit conclue afin d'actualiser et d'étendre ces devoirs d'information et de consultation à toutes les entreprises en prenant en compte l'évolution de l'arsenal juridique actuel, plus protecteurs du bien-être des travailleurs.

²⁷² C.C.T. n°39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies, rendue obligatoire par A.R. du 25 janvier 1984, *M.B.*, 8 février 1984, p. 1783.

²⁷³ C.C.T. n°39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies, rendue obligatoire par A.R. du 25 janvier 1984, art. 2, *M.B.*, 8 février 1984, p. 1783.

²⁷⁴ C.C.T. n°39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies, rendue obligatoire par A.R. du 25 janvier 1984, art. 1^{er}, §1^{er}, *M.B.*, 8 février 1984, p. 1783.

²⁷⁵ VBO-FEB, « PME et grandes entreprises en Belgique, une fructueuse symbiose », *extended report*, 2021, p. 4 : https://www.feb.be/globalassets/publicaties/kmos-en-grote-ondernemingen--een-vruchtbare-symbiose/etude-relation-pme-grandes-entreprises_fr_final_def.pdf (date de dernière consultation : 10 août 2023).

Plus récemment, le Ministre du Travail, Monsieur Dermagne, en collaboration avec les partenaires sociaux du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail a adopté un plan d'action national pour l'amélioration du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail 2022-2027, dans lequel est défini les objectifs que l'Etat belge souhaite atteindre pour 2027 en matière de bien-être au travail. Il intègre également son plan de transposition du cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail 2021-2027²⁷⁶.

Nous saluons les initiatives prises par le Gouvernement fédéral. Parmi elles, divers projets vont être adoptés pour contribuer à la prévention primaire des risques psychosociaux dans les secteurs particulièrement impactés par la pandémie, l'instauration d'un réseau de conseillers en prévention aspects psychosociaux et de personnes de confiance, des projets pilotes de prévention du *burn-out* et pour une organisation du travail innovante.

Ces projets peuvent être considérés comme une avancée majeure dans la prévention des risques psychosociaux au travail. Toutefois, à l'heure actuelle, il est encore difficile de délimiter leur portée et les effets qu'ils auront sur le bien-être des travailleurs.

Par ailleurs, ce plan d'action ne traite de l'évolution des nouvelles technologies que modestement, dans le cadre de l'actualisation de la législation sur l'utilisation des équipements de travail, ce qui est regrettable, selon nous, puisque le cadre stratégique de l'Union européenne va plus loin dans son approche de modernisation de sa législation en matière de Santé et de Sécurité au travail, notamment en intégrant ces technologies pour rendre plus accessible les mesures de sensibilisation²⁷⁷.

Enfin, nous estimons que ce plan d'action ne prend pas assez en compte la réalité du terrain. Il aurait été judicieux d'apporter des projets qui tendent vers le développement d'un cadre juridique spécifique à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication au travail pour contribuer à la prévention des risques psychosociaux en apportant des limites, notamment, à l'accessibilité ubiquitaire ou à l'inflation informationnelle dans l'environnement de travail.

²⁷⁶P.-Y. DERMAGNE, « Plan d'action national pour l'amélioration du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail 2022-2027 », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2022, p. 5 : <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/PlandactionnationalBienetreautravail.pdf> (date de dernière consultation : 10 août 2023).

²⁷⁷Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, 28 juin 2021, SWD(2021) 148 final, p. 7.

Section 2. Les dispositifs à mettre en place pour se conformer au Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail 2021-2027

Au regard de nos développements, nous avons pu observer plusieurs lacunes dans notre régime juridique en matière de bien-être au travail dans son rapport avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication, il est donc légitime de se demander comment le cadre juridique belge pourrait être amélioré pour s'adapter aux objectifs du cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail 2021-2027. Pour ce faire, nous apportons des pistes de réflexion à travers trois axes différents.

Le premier axe porte sur la dimension nationale. Le cadre stratégique encourage les Etats membres à mettre à jour leurs cadres juridiques nationaux pour traiter les risques en matière de bien-être au travail qui découlent de la transition numérique. En l'espèce, la Belgique souhaite modifier la législation sur le télétravail pour éviter, notamment, la porosité de la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle et l'isolement social²⁷⁸.

Cependant, les risques psychosociaux qui découlent de la transition numérique, dont fait partie le stress, se manifestent également chez les travailleurs au sein de l'entreprise et pas uniquement dans le cadre de cette modalité du contrat de travail. Il serait judicieux d'actualiser la loi de 1996 pour qu'elle intègre, par exemple, en son article 4, l'émergence de nouvelles technologies, ou qu'une C.C.T. soit conclue dans cette perspective de transition numérique, pour que cela concerne aussi bien les télétravailleurs que les travailleurs au sein de l'entreprise.

Le deuxième axe concerne la dimension collective au sein de l'entreprise. Le cadre stratégique évoque à de nombreuses reprises que des changements doivent être apportés à l'environnement de travail « traditionnel » pour l'adapter aux besoins des travailleurs. Cela nous rappelle l'article 5, paragraphe 1^{er}, alinéa 2, f), de la loi de 1996.

À cet égard, nous regrettons que le prescrit légal ne se limite qu'à une approche ergonomique de l'adaptation du travail. Pourtant, nous le savons désormais, les nouvelles technologies peuvent entraîner une accélération du rythme de travail, qui génère du stress. C'est pourquoi il serait intéressant d'élargir la portée de cette disposition pour que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour adapter le travail aux travailleurs au regard des technologies qu'il

²⁷⁸ P.-Y. DERMAGNE, *op. cit.*, p.13.

met à leur disposition. Cela pourrait s'intégrer à l'obligation de l'employeur prévue à l'article I.2-21 du Code du bien-être au travail et renforcer la prévention primaire.

Le troisième et dernier axe s'intéresse à la dimension technologique de la prévention des risques psychosociaux. Nous observons que pour atteindre l'objectif « d'anticiper et gérer le changement », le cadre stratégique remarque que les progrès technologiques peuvent contribuer à la santé et au bien-être des travailleurs et favoriser l'application des mesures de santé et de sécurité au travail par des outils accessibles²⁷⁹. Sur ce point, nous souhaiterions apporter une piste de réflexion sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans le cadre de l'obligation de l'employeur d'informer la ligne hiérarchique et ses travailleurs des risques psychosociaux auxquels ils pourraient être exposés et des mesures de prévention qui ont été prises²⁸⁰.

À l'instar de la plateforme EVOLUNO (Annexe I), de futurs outils numériques accessibles aux travailleurs sont susceptibles de voir le jour grâce au développement des technologies. C'est pourquoi, il est essentiel, selon nous, que ces instruments numériques de prévention soient encadrés juridiquement et intégrés dans la politique de prévention de l'employeur. D'une part, cela permettrait d'informer plus facilement les travailleurs sur les mesures de prévention que l'employeur a mises en place, d'autre part, il serait nécessaire d'apporter des limites à son utilisation pour empêcher que les effets néfastes de son utilisation ne génère elle-même du stress.

²⁷⁹ Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, 28 juin 2021, SWD(2021) 148 final, p. 7.

²⁸⁰ Code du bien-être au travail, art. I.2-16.

CONCLUSION

Dans un monde en perpétuelle évolution, il coule de source que l'environnement de travail doit, à son tour, s'adapter aux changements. Parmi ces mutations, les technologies de l'information et de la communication ont bouleversé l'organisation du travail, les conditions de travail, le contenu du travail, la qualité de vie au travail ainsi que les relations interpersonnelles au travail et, *a fortiori* après la pandémie du COVID-19.

Ce phénomène nous a exhorté à nous questionner sur l'impact que ces outils technologiques peuvent avoir sur la santé des travailleurs et à examiner si le régime juridique belge est prêt pour prévenir au mieux les risques psychosociaux au travail à travers ses dispositifs juridiques actuels en matière de bien-être au travail.

D'une part, force est de constater que notre système de prévention des risques psychosociaux belge est particulièrement complexe et complet depuis la réforme de 2014, même s'il existe encore à l'heure actuelle des déficiences importantes.

Les travailleurs ne sont pas tous logés à la même enseigne. Nous avons observé que les employeurs occupant moins de cinquante travailleurs ne sont pas tenus d'instituer un C.P.P.T., ou d'informer et consulter les travailleurs lorsqu'ils introduisent une nouvelle technologie alors même qu'ils peuvent être générateur de risques psychosociaux au travail.

D'autre part, le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité pour la période 2021-2027 apporte un souffle nouveau à la prévention des risques psychosociaux dans sa relation avec les nouvelles technologies.

Malgré son caractère non contraignant, il permet de faire état de la situation et de conscientiser les Etats-membres à actualiser leur arsenal juridique en matière de bien-être au travail pour s'adapter à la transition numérique.

Toutefois, le chemin est encore long et sinueux. Que ce soit à l'échelle européenne ou à l'échelle nationale, il existe encore un trop grand décalage entre la rapidité de l'évolution de ces technologies et le lent développement d'initiatives législatives en matière de prévention du bien-être des travailleurs. Le législateur n'intervient qu'après la survenance de problèmes. Nous avons pu observer ce phénomène par les initiatives portées sur le télétravail pendant la

pandémie du COVID-19. Les instruments juridiques portés sur les problèmes de santé mentale, comme le stress ou le *burn-out*, ne sont pas assez adaptés pour affronter les défis que nous réservent la transition numérique, tels que l'utilisation de l'IA et de la robotisation dans l'environnement de travail.

Pour l'heure, conformément à la loi de 1996, c'est à l'employeur d'identifier les situations pouvant mener à des risques psychosociaux dans l'environnement de travail et de prendre les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les risques, les dommages ou pour les limiter.

Une solution serait d'assurer l'information et la formation des travailleurs susceptibles d'être exposés aux risques psychosociaux liés à l'utilisation des T.I.C. et d'assurer un droit à la déconnexion en prévoyant des arrêts dans les échanges numériques interpersonnels. Pour favoriser la prévention en amont, il devra réexaminer le système dynamique de gestion des risques en consultant le S.I.P.P.T., ou le S.E.P.P.T., et la ligne hiérarchiques.

Pour conclure, l'auteur reconnaît que l'utilisation de *smartphones*, de tablettes et autres outils technologiques a permis de rendre les communications instantanées et d'accéder à l'information beaucoup plus rapidement, mais il souligne qu'elles ont contribué également à l'isolement sociale et à la surcharge informationnelle. C'est en cela, que les technologies de l'information et de la communication sont un « *pharmakon* » ; elles présentent non seulement des aspects bénéfiques mais aussi des aspects néfastes pour la santé du travailleur, l'entreprise et la société dans son ensemble.

BIBLIOGRAPHIE

Législation

A) Droit de l'Union européenne

- Acte unique européen, *J.O.U.E.*, 29 juin 1987, L 169.
- Traité de Lisbonne modifiant le traité sur l'Union européenne et le traité instituant la Communauté européenne signé à Lisbonne le 13 décembre 2007, *J.O.U.E.*, 17 décembre 2007, C 306, p. 1.
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 12 décembre 2007, *J.O.U.E.*, 30 mars 2010, C 83, p. 389.
- Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (version consolidée), *J.O.U.E.*, 26 octobre 2012, C 326.
- Règlement (UE) n° 679/2016 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, *J.O.U.E.*, 23 mai 2018, L 127, p. 1.
- Directive 89/391/CE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesure visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *J.O.U.E.*, 29 juin 1989, L 183, pp. 1-8.
- Directive 90/270/CE du Conseil du 29 mai 1990 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives au travail sur des équipements de visualisation, *J.O.U.E.*, 21 juin 1990, L 156, pp. 14-18.
- Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, *J.O.U.E.*, 18 novembre 2003, L 299, pp. 9-19.

- Proposition de Règlement du Parlement européen et du Conseil sur les machines et produits connexes, 21 avril 2021, SEC(2021) 165 final.
- Proposition de Règlement du Parlement européen et du Conseil établissant des règles harmonisées concernant l'intelligence artificielle (législation sur l'intelligence artificielle) et modifiant certains actes législatifs de l'Union, 21 avril 2021, SEC(2021) 167 final.
- Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions Cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027, 28 juin 2021, SWD(2021) 148 final.
- Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur une approche globale en matière de santé mentale, COM(2023) 298 final.
- Accord-cadre sur le télétravail, signé le 16 juillet 2002, par les partenaires sociaux CES, l'UNICE (aujourd'hui BussinessEurope)/UEAPME (aujourd'hui SMEunited) et le CEEP (aujourd'hui SGI Europe), point 9, www.etuc.org.
- Accord-cadre sur le stress au travail, signé le 8 octobre 2004, par les partenaires sociaux CES, (aujourd'hui BussinessEurope)/UEAPME (aujourd'hui SMEunited) et le CEEP (aujourd'hui SGI Europe), point 2, www.etuc.org.
- Accord-cadre relatif à la transformation numérique, signé le 22 juin 2020, par les partenaires sociaux CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC), UEAPME (aujourd'hui SMEunited) et le CEEP (aujourd'hui SGI Europe), www.etuc.org.

B) Droit belge

- Règlement général pour la protection du travail du 27 septembre 1947, *M.B.*, 3 octobre 1947, p. 9040 (abrogé).
- L. du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que la salubrité du travail et des lieux de travail, *M.B.*, 19 juin 1952, p. 4610 (abrogée).
- L. du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, *M.B.*, 18 septembre 1996, p. 24309.
 - Projet de loi du 2 avril 1996 concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, Rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales, *Doc. parl.*, Ch. repr., sess. ord., 1995-1996, n° 71/7.
 - Projet de loi du 31 octobre 2013 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. Repr., sess. ord., 2013-2014, n°53-3101/1.
- L. du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, p. 9277.
- L. du 17 juin 2002 modifiant le Code judiciaire à l'occasion de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 25 juin 2002, p. 28605.
- L. du 10 janvier 2007 modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel, *M.B.*, 6 juin 2007, p. 30641.
- L. du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, *M.B.*, 28 avril 2014, p. 35011.
- L. du 28 mars 2014 modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires, *M.B.*, 28 avril 2014, p. 35020.

- Code du bien-être au travail du 28 avril 2017, *M.B.*, 2 juin 2017, p. 60906.
- L. du 30 juillet 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel, *M.B.*, 5 septembre 2018, p. 68616.
- Projet de loi du 28 novembre 2022 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables, Exposé des motifs, *Doc. parl.*, Ch. Repr., sess. ord., 2022-2023, n°55-3021/001, p. 4..
- A.R. du 20 juin 1975 insérant une section X dans le titre II, chapitre 1, du règlement général pour la protection du travail et modifiant les articles 833, 834, 835, 836 et 837 du même règlement, *M.B.*, 15 juillet 1975, p. 8807 (abrogé).
- A.R. du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, *M.B.*, 28 avril 2014, p. 35022.
- A.R. du 7 février 2018 déterminant les conditions d'un projet pilote visant la prévention du burnout en relation avec le travail, *M.B.*, 7 mai 2018, p. 38361.
- A.R. du 28 décembre 2020 modifiant l'A.R. du 7 février 2018 déterminant les conditions d'un projet pilote visant la prévention du burnout en relation avec le travail, *M.B.*, 8 janvier 2021, p. 495.
- A.R. du 1^{er} mai 2023 modifiant le titre 3 du livre 1^{er} du Code du bien-être au travail concernant l'information de l'employeur relative à la protection contre les mesures préjudiciables dans le cadre de la procédure interne, *M.B.*, 15 mai 2023, p. 45963.
- C.C.T. n°39 du 13 décembre 1983 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies, rendue obligatoire par A.R. du 25 janvier 1984, *M.B.*, 8 février 1984, p. 1783.

- C.C.T. n°72 du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, rendue obligatoire par un A.R. du 21 juin 1999, *M.B.*, 9 juillet 1999, p. 26371.
- C.C.T. n° 81 du 26 avril 2002 relative à la protection de la vie privée des travailleurs à l'égard du contrôle des données de communication électroniques en réseau, conclue au sein du Conseil national du Travail et rendue obligatoire par l'A.R. du 21 juin 2002, *M.B.*, 29 juin 2002, p. 29490.
- C.C.T. n°85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, rendue obligatoire par A.R. du 13 juin 2006, *M.B.*, 5 septembre 2006, p. 44148.
- C.C.T. n°85bis du 27 février 2008 modifiant la C.C.T. n°85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail, rendue obligatoire par A.R. du 19 mars 2008, *M.B.*, 14 avril 2008, p. 19726.

Jurisprudence

A) Européenne

- Arrêt Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord/Conseil de l'Union européenne, C-84/94, EU :C : 1996 :431, point 15.
- Arrêt Sindicato de Médicos de Asistencia Publica (Simap)/Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana, C-303/98, EU : C :2000 :528, point 4.
- Arrêt Commission des Communautés européennes/République italienne, C-49/00, EU :C :2001 :611, point 13.
- Arrêt Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften Ev, C-684/16, EU :C :2018 :874, point 5.
- Arrêt Sindicatul Familia Constanta *e.a.*, C-147/17, EU :C :2018 :926, point 4.
- Arrêt Federacion de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, EU :C :2019 :402, point 7.
- Arrêt Hakelbracht, C-404/18, EU :2019 :523.
- Arrêt D.J., C-344/19, EU :C :2021 : 182, points 61 et 62.

B) Nationale

- Cass., 15 septembre 1981, *R.D.P.*, 1982, p. 777..
- C. trav.. Bruxelles, 7 décembre 2007, *J.T.T.*, 2008, p. 198.
- C. trav. Bruxelles, 17 décembre 2013, *J.T.T.*, 2014, p. 135.
- Civ. Bruxelles fr., 24 février 2021, *Bull. jur. Soc.*, 2021, n°670, p. 1..

Doctrine

- ANANIAN S. et AUBERT P., « Travailleurs âgés, nouvelles technologies et changements organisationnels, Un réexamen à partir de l'enquête Reponse », *Economie et Statistique*, 2006, pp. 21-49.
- AYYAGARI R., GROVER V. et PURVIS R., « Technostress : Technological Antecedents and Implications », *MIS QUATERLY*, v. 35, 2011, pp. 831-858.
- BACHY V., « Burn-out : recentrage Clinique d'un terme à la mode », in *La souffrance au travail, Dialogue interdisciplinaire autour du burn-out* (sous la dir. de GILSON S. et SQUIFFLET A.-C.), Limal, Anthemis, 2019, pp. 23-36.
- BARBER L. K. et SANTUZZI A. M., « Please respond ASAP : Workplace telepressure and employee recovery », *Journal of Occupational Health Psychology*, 2014, pp. 172-189.
- BENEDETTO-MEYER M. et KLEIN T., « Le rôle des TIC dans les reconfigurations des espaces et des temporalités : le brouillage des frontières entre travail et hors-travail », in *L'impact des T.I.C. sur les conditions de travail* (sous la dir. de KLEIN T. et RATIER D.), Paris, La documentation française, 2012, pp. 137-160.
- BENOIT-ROHMER F., « Valeurs et droits fondamentaux dans le Traité de Lisbonne », in *Le Traité de Lisbonne : Reconfiguration ou déconstitutionnalisation de l'Union européenne ?* (sous la dir. de BROSSET E., CHEVALLIER-GOVERS C., EDJAHARIAN V. et SCHNEIDER C.), Bruxelles, Bruylant, 2009, pp. 143-164.
- BESSEYRE DES HORTS C.-H. et ISAAC H., *L'impact des technologies mobiles d'information et de communication sur les activités des professionnels en entreprise : une étude perceptuelle sur les situations de travail*, Paris, HAL, 2006.
- BILLY S., BRASSEUR P. et CORDIER J.-P., *La prévention des risques psychosociaux au travail depuis la réforme de 2014 : aspects juridiques et pratiques*, Waterloo, Kluwer, 2016.
- BUELENS J., REYNIERS K., VAN PUYVELDE I., VAN REGENMORTEL A., VERVLIT V., *Handboek welzijn op het werk, juridische aspecten* (sous la dir. de VAN REGENMORTEL A.), Brugge, die Keure, 2023.

- BLANPAIN R. et VAN GESTEL M., *Use and monitoring of E-mail, Intranet and Internet facilities at work*, La Haye, Kluwer Law International, 2004.
- BLEUS P., « Droit de la santé et de la sécurité au travail : la loi du 4 août 1996 sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail », *J.T.T.*, 1996, pp. 413-423.
- BONNET M. et ZARDET V., « Management socioéconomique et stress au travail », in *Dictionnaire des risques psychosociaux* (sous la dir. de ZAWELJA P. et GARNIERI F.), Paris, Seuil, 2014, pp. 452-454.
- BRASSEUR P. et CORDIER J.-P., « La prévention des risques psychosociaux au travail : des origines à la réforme de 2014 », in *Actualités en matière de bien-être au travail* (sous la dir. de DUMONT D. et VAN GEHUCHTEN P.-P.), Bruxelles, Bruylant, 2014, pp. 123-171.
- BRASSEUR P., « Les risques psychosociaux et les nouvelles technologies : l'état du droit et les perspectives », *Ors.*, 2018/11, pp. 1-21.
- BRASSEUR P., *Le bien-être au travail : aspects juridiques et mise en œuvre*, Liège, Wolters Kluwer, 2023.
- CHAPELLE F., « Facteurs de protection », in *Risques psychosociaux et Qualité de Vie au Travail en 36 notions*, Malakoff, Dunod, 2018, pp. 215-222.
- CHEVALLET R. et MAOTTY F. « Impacts des TIC sur les rythmes, l'autonomie et le contrôle du travail », in *L'impact des TIC sur les conditions de travail* (sous la dir. de KLEIN T. et RATIER D.), Paris, La documentation française, 2012, pp. 83-104.
- CLESSE C.-E., *Droit pénal social – Répertoire pratique du droit belge – Législation, Doctrine, Jurisprudence*, Bruxelles, Larcier, 2022.
- CORDIER J.-P. et BRASSEUR P., *Le bien-être psychosocial au travail : harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress, conflits..., Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Kluwer, 2009.
- DEHOND J. et VAN LIMBERGHEN G., « Le Socle européen des droits sociaux : une valeur ajoutée pour les droits sociaux au niveau européen ? », *R.B.S.S.*, 2020, pp. 557-583.

- DÉMOULAIN M., *Nouvelles technologies et droit des relations de travail, Essai sur une évolution des relations de travail*, Paris, Panthéon-Assas, 2012.
- DETIENNE K. B., « Big Brother or Friendly Coach: Computer Monitoring in the 21st Century », *The Futurist*, 1993, pp. 33-37.
- DONCEEL W., *Het welzijnsbeleid in de onderneming*, Anvers, Intersentia, 1999.
- DUMONT D., « Le dialogue social européen et ses instruments : du soft au hard law, et retour », in *Les sources du droit revisitées* (sous la dir. de HACHEZ I., CARTUYVELS Y., DUMONT H., GÉRARD P., OST F. et VAN DE KERCHOVE M.), v. 4, Limal, Anthemis, 2013, pp. 329-380.
- DUNAND J.-P., « Impact au travail, droits et obligations de l'employeur et du travailleur », in *Internet au travail* (sous la dir. de DUNAND J.-P. et MAHON P.), Genève, Schulthess, 2014, pp. 33-72.
- FICHER I., « Forces et faiblesses du système dynamique de gestion des risques en matière de bien-être au travail : à la rencontre d'un instrument original et méconnu », in *Actualités en matière de bien-être au travail* (sous la dir. de DUMONT D. et VAN GEHUCHTEN P.-P.), Bruxelles, Bruylant, 2014, pp. 81-122.
- FORASTIERI V., « La prévention des risques psychosociaux et du stress lié au travail », in *Risques psychosociaux, stress et violence dans le monde du travail*, v.8, *J.I.R.S.*, 2016, pp. 11-36.
- FROMONT L., « “Croix de bois, croix de fer” : le Socle européen des droits sociaux, la promesse d'une gouvernance économique et social », *Politeia*, 2019, pp. 267-272.
- GILLIAUX P., *Droit européen à un procès équitable*, Bruxelles, Bruylant, 2012.
- GIROUX E., « Risque et maladie : confusion ou alternative », in *Le normal et le pathologique : des catégories périmées ?* (sous la dir. de ARMINJON M., CHERICI C. et MÉTHOT P.-O.), Paris, Editions Matériologiques, 2022, pp. 57-76.
- GILSON S., « Condamnation pénale d'un employeur pour défaut de mesures de prévention des risques psychosociaux », *Bull. jur. Soc.*, 2021, p. 1.

- GODÉ C., DE CORBIÈRE F. et PALLUD J., « Les technologies émergentes en contexte extrême : de l'adaptation à l'anticipation ? », *Système d'information & management*, Paris, ESKA, 2020, pp. 3-6.
- GOMEZ P.-Y. et CHEVALLET R., « Impact des technologies de l'information sur la santé au travail. Hypothèses et interprétations à partir d'une observation expérimentale », *Revue française de gestion*, 2011, pp. 107-125.
- IAVICOLI S., LEKA S., JAIN A., PERSECHINO B., RONDINONE B.M., RONCHETTI M. et VALENTI A., « Hard and soft law approaches to addressing psychosocial risks in Europe: lessons learned in the development of the Italian approach », *Journal of Risk Research*, 2014, pp. 855-869.
- JACQMAIN J., « La loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », *Chr. D.S.*, 2003, pp. 53-65.
- KLEIN T. et GOVAERE V., « Impacts des TIC sur le bien-être et la santé au travail », in *L'impact des T.I.C. sur les conditions de travail* (sous la dir. de KLEIN T. et RATIER D.), Paris, La documentation française, 2012, pp. 161-184.
- LEFEVER N., « Exécution du contrat de travail à distance : le télétravail », in *Le droit du travail à l'ère du numérique* (sous la dir. de DE ROY D., GILSON S., JACQUEMIN H., KER C., LEFEVER N., MARCHETTI R., MARECHAL B., ROBERT R. et ROSIER K.), Limal, Anthemis, 2011, pp. 121-150.
- LENAERTS K. et DE SMIJTER E., « A 'Bill of Rights' for the European Union », *C.M.L. Rev.*, v. 38, 2001, pp. 273-300.
- LEROUGE L., « Les risques psychosociaux en droit : retour sur un terme controversé », *ProQuest Central*, 2014, p. 152-160.
- LEROUGE L., *Risques psychosociaux au travail, Etude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*, Paris, l'Harmattan, 2009.
- LIVIAN Y.-F., « Organisation du travail », in *Dictionnaire des risques psychosociaux* (sous la dir. de ZAWELJA P. et GARNIERI F.), Paris, Seuil, 2014, pp. 524-527.

- LYYTINEN K. et YOO Y., « Measuring the Consequences of ubiquitous computing in Networked Organizations », *Working Papers on Information Environments, Systems and Organizations*, v. 3, 2003, pp. 188-201.
- MACHADO T., « L'épuisement professionnel ou burnout », in *La prévention des risques psychosociaux : Concepts et méthodologies d'intervention*, Rennes, P.U.R., 2015, pp. 147-158.
- METZGER J.-L., « Technologie de l'information et de la communication », in *Dictionnaire des risques psychosociaux* (sous la dir. de ZAWELJA P. et GARNIERI F.), Paris, Seuil, 2014, pp. 790-793.
- MUNZERO B., *Les risques psychosociaux liés à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, Etudes pratiques de droit social*, Waterloo, Wolters Kluwer, 2015.
- NEVEN J.-F., GUTMER V., LAMBINET F., GILMAN J., « Covid-19 et télétravail obligatoire : réflexion autour d'un paradoxe », *J.T.T.*, 2020, p. 193-205.
- PALUMBO M., « Bien-être au travail et Droit pénal : du risque professionnel à l'épanouissement au travail », in *Le point sur les différents aspects pressants des relations individuelles et collectives de travail* (sous la dir. de LAGASSE F.), Liège, Edipro, 2017, pp. 133-184.
- PARENT-THIRON A., « Conditions de travail », in *dictionnaire des risques psychosociaux* (sous la dir. de ZAWELJA P. et GARNIERI F.), Paris, Seuil, 2014, pp. 126-130
- PASCARELLA P., « Spinning a Web of Technophobia », *Management review*, v. 86, 1997, pp. 42-52.
- PÉZET-LANGEVIN V., « Démarche de prévention des risques psychosociaux : évolution des pratiques », in *prévention des risques psychosociaux (RPS) : Méthodes et Pratiques* (sous la dir. de PÉZET-LANGEVIN V.), *Hygiène et sécurité du travail*, n°255, 2019, pp. 26-52.
- PONNET G., « Het dynamisch risicobeheersingssysteem », in *De welzijnswet werknemers : de uitvoeringsbesluiten* (sous la dir. de VANACHTER O.), Anvers, Intersentia, 1999, pp. 49-65.

- RIJCKAERT O., BRASSEUR P., REMOUCHAMPS S., HANQUET V., *Le conseil d'entreprise & le comité pour la prévention et la protection au travail*, Liège, Wolters Kluwer, 2022.
- ROBERT F., « Le droit à la déconnexion : entre virtualité existentielle et réalité essentielle (II/II) », *Ors.*, 2022, pp. 13-27.
- ROBERT N., « La réglementation relative aux risques psychosociaux en pratique : l'enfer pavé de bonnes intentions ? », in *Le bien-être des travailleurs – Les 20 ans de la loi du 4 août 1996* (sous la dir. de CLESSE C.-E. et GILSON S.), Limal, Anthemis, 2016, pp. 504-513.
- ROSANVALLON J., « Les effets des T.I.C. sur l'isolement au travail et les échanges entre collègues », in *L'impact des T.I.C. sur les conditions de travail* (sous la dir. de T. KLEIN et D. RATIER), Paris, La documentation française, 2012, pp. 161-172.
- SOJCHER-ROUSSEL M., *Droit de la sécurité et de la santé de l'homme au travail*, Bruxelles, Bruylant, 1979.
- TANG L., BIE B., PARK S.-E. et ZHI D., « Social media and outbreaks of emerging infectious diseases: A systematic review of literature », *American Journal of Infection Control*, 2018, pp. 962-972.
- VANACHTER O., « De belangrijkste vernieuwingen door de welzijnswet werknemers », *R.D.S.*, 1996, pp. 453-488.
- VANACHTER O., *De welzijnswet werknemers : de Wet van 4 augustus 1996*, Anvers, Intersentia, 1997.
- VOGEL L., « La législation sur le bien-être au travail : une réforme à mi-chemin de la systématisation de la prévention des risques », in *Actualités en matière de bien-être au travail* (sous la dir. de DUMONT D. et VAN GEHUCHTEN P.-P.), Bruxelles, Bruylant, 2014, pp. 19-79.
- VOGEL L. et BUELENS J., « Protection et sécurité au travail, l'influence du droit communautaire sur le droit belge du bien-être au travail », in *Droit du travail européen – Questions spéciales* (sous la dir. de MARTIN D., MORASA M. et GOSSERIES P.), Bruxelles, Larcier, 2015, pp. 317-365.

- VOIROL C. et MARCHAND A., « Facteurs psychosociaux », in *Dictionnaire des risques psychosociaux* (sous la dir. de ZAWELJA P. et GARNIERI F.), Paris, Seuil, 2014, pp. 310-313.
- VUATTOUX J.-C., « Gérer les risques psychosociaux dans les organisations ? Etat de l'art pour un contrôle de gestion des RPS », *Revue de l'organisation responsable*, v. 15, 2020, pp. 7-14.
- WEIL M. et ROSEN L., *Technostress : coping with technology @work, @home, @Play*, New-York, Wiley, 1998.
- ZORBAS A. et ZORBAS G., « Charge psychosociale, stress, burn-out et dépression, les compagnons du harcèlement moral », in *L'auditorial du travail : compétences civiles et pénales, Liber amicorum Robert Blondiaux* (sous la dir. de CLESSE C.-E.), Bruxelles, Larcier, 2012, pp. 91-122.

Autres sources

A) Sites officiels

a) Internationaux

- Institut de Statistique de l'UNESCO, « Guide to measuring information and communication technologies (ICT) in education », Institut de Statistique de l'UNESCO, 2009 : <https://uis.unesco.org/fr/glossary-term/technologies-de-linformation-et-de-la-communication-tic> (date de dernière consultation : 18 juillet 2023).
- Organisation mondiale de la santé, *Les risques pour la santé mentale : aperçu des vulnérabilités et des facteurs de risque*, 2012 : <http://www.ifsidijon.info/v2/wp-content/uploads/2020/05/VULN%C3%89RABILIT%C3%89S-ET-DES-FACTEURS-DE-RISQUE.pdf> (date de dernière consultation : 16 juillet 2023).
- Organisation mondiale de la santé, « Stress », 2023 : <https://www.who.int/fr/news-room/questions-and-answers/item/stress> (date de dernière consultation : 20 juillet 2023).

b) Européens

- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *European risk observatory report, Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, 2007 : <https://osha.europa.eu/en/publications/report-expert-forecast-emerging-psychosocial-risks-related-occupational-safety-and-health-osh> (date de dernière consultation : 16 juillet 2023).
- Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail et Eurofound, « Psychosocial risks in Europe : Prevalence and strategies for prevention », 2014 : <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention> (date de dernière consultation : 27 juillet 2023).

- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Nouvelles formes de travail à l'ère numérique : Implications en matière de risques psychosociaux et de troubles musculosquelettiques*, 2021 : <https://osha.europa.eu/fr/publications/digitalisation-work-psychosocial-risk-factors-and-work-related-musculoskeletal> (date de dernière consultation : 19 juillet 2023).
- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, *Risques psychosociaux et stress au travail*, 2023 : <https://osha.europa.eu/fr/themes/psychosocial-risks-and-stress> (date de dernière consultation : 14 juillet 2023).
- Conseil de l'UE, « Socle européen des droits sociaux : proclamation et signature », 2017, <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2017/11/17/european-pillar-of-social-rights-proclamation-and-signing/> (date de dernière consultation 25 juillet 2023).
- Commission européenne, « Plan d'action sur le Socle européen des droits sociaux », 2021 : <https://op.europa.eu/webpub/empl/european-pillar-of-social-rights/downloads/KE0921008FRN.pdf> (date de dernière consultation : 26 juillet 2023).
- Commission européenne, « La santé et la sécurité au travail dans un monde du travail en mutation », Fiche d'information : santé et sécurité au travail, 2021 : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=82&furtherNews=yes&newsId=10033> (date de dernière consultation : 9 août 2023).
- Commission européenne, « Commission recommends recognising COVID-19 as occupational disease in certain sectors and during a pandemic », 2022 : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=10463#navItem-1> (date de dernière consultation : 28 juillet 2023).

- Eurofound, *Covid-19 : Living, working and COVID-19*, 2020 :
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20059en.pdf (date de dernière consultation : 8 août 2023).

- Eurofound, « Digital age – Telework and ICT-based mobile work : Flexible working in the digital age », 2020 :
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf (date de dernière consultation : 24 juillet 2023).

- Eurofound, « Telework in the EU : Regulatory frameworks and recent updates », 2022 :
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef22032en.pdf (date de dernière consultation : 24 juillet 2023).

- Eurogip, « Santé et sécurité au travail dans l'UE – Focus sur le cadre stratégique 2021-2027 de la Commission européenne, 2021 : <https://eurogip.fr/wp-content/uploads/2021/10/Focus-Eurogip-cadre-strategique-SST-2021-2027.pdf> (date de dernière consultation : 27 juillet 2023).

- Eurogip, « Télétravail et accident de travail dans sept pays européens – Allemagne, Autriche, Espagne, Finlande, France, Italie, Suède », 2023 : <https://eurogip.fr/wp-content/uploads/2023/03/EUROGIP-Teletravail-et-accident-de-travail-en-Europe.pdf> (date de dernière consultation : 24 juillet 2023).

- Etuc, « Le nouveau cadre stratégique de l'UE pour la SST 2021-2027 profite-t-il au secteur de l'éducation ? », 2021 : <https://www.csee-etuice.org/fr/actualites/politiques-educatives/4553-le-nouveau-cadre-strategique-de-l-ue-pour-la-sst-2021-2027-profite-t-il-au-secteur-de-l-education> (date de dernière consultation : 27 juillet 2023).

- Etuc, « Accords-cadres des partenaires sociaux », 2023 : [https://www.etuc.org/fr/1-accords-cadres-des-partenaires-sociaux#:~:text=Les%20accords%2Dcadres%20sont%20le,'Union%20europ%C3%A9enne%20\(TFUE\).](https://www.etuc.org/fr/1-accords-cadres-des-partenaires-sociaux#:~:text=Les%20accords%2Dcadres%20sont%20le,'Union%20europ%C3%A9enne%20(TFUE).) (date de dernière consultation : 24 juillet 2023).

- Rapport du Comité de dialogue social, *Implementation of the european autonomous framework agreement on work-related stress*, 2008 : <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2009-01163-E.pdf> (date de dernière consultation : 24 juillet 2023).
- Guide d'interprétation du télétravail, « Accord volontaire sur le télétravail », Etuc, 2003, : https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Telework_ETUC%20interpretation%20guide%20-%20FR.pdf (date de dernière consultation : 24 juillet 2023).
- Conseil de l'Europe, « Histoire de l'intelligence artificielle », in *Intelligence artificielle* : <https://www.coe.int/fr/web/artificial-intelligence/history-of-ai> (date de dernière consultation : 18 juillet 2023).
- OCDE et Commission européenne, *Health at a Glance : Europe 2018*, 2018 : https://health.ec.europa.eu/system/files/2020-02/2018_healthatglance_rep_en_0.pdf (date de dernière consultation : 8 août 2023).

c) Belges

- Direction générale Humanisation du travail, « Le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail – Commentaire juridique de la loi du 4 août 1996 », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2008 : https://bibliotheques.wallonie.be/doc_num.php?explnum_id=3002 (date de dernière consultation : 30 juillet 2023).
- FGTB, *Nouvelle réglementation sur les risques psychosociaux au travail*, 2015 : https://www.fgtb.be/sites/fgtb/files/publication/pdf_doc/nouvelle-rglementation-sur-les-risques-psychosociaux-au-travail.pdf (date de dernière consultation : 16 juillet 2023).

- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Evolution 2010-2018 du *burnout* en Belgique et intérêt de l'utilisation conjointe de deux outils de diagnostic », Rapport de recherche, 2019, :
https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Projets%20de%20recherche/rapport_final_SPF_burnout.pdf (date de dernière consultation : 9 août 2023).

- SPF Emploi, travail et concertation sociale, « Analyse des risques », 2021 :
https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Analyse%20des%20risques_Final.pdf (date de dernière consultation : 31 juillet 2023).

- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Changement des règles relatives au télétravail : que doivent savoir les employeurs ? », 2022 :
<https://www.beswic.be/fr/blog/changement-des-regles-relatives-au-teletravail-que-doivent-savoir-les-employeurs> (date de dernière consultation 24 juillet 2023).

- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Effets sur la santé »,
<https://www.beswic.be/fr/themes/ergonomie/ergonomie-et-le-travail-sur-ecran/effets-sur-la-sante> (date de dernière consultation : 23 juillet 2023).

- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, *FAQ's Risques psychosociaux au travail*, 2021:
https://www.beswic.be/sites/default/files/public/content/download/files/FR/faqs_12.2021_fr.pdf (date de dernière consultation : 5 août 2023).

- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, « Plan stratégique 2022-2024 », 2022 :
https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/blog/Plan%20strategique%202022-2024_sign%C3%A9.pdf (date de dernière consultation : 10 août 2023).

- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, *Analyse des risques d'une situation de travail spécifique et mesures de prévention*, 2023 :
<https://emploi.belgique.be/fr/themes/bien-etre-au-travail/risques-psychosociaux-au-travail/la-politique-de-prevention/analyse-0> (date de dernière consultation : 3 août 2023).

- Securex, « Les employeurs reconnaissent porter une part de responsabilité dans le burn-out », 2015 : <https://press.securex.be/les-employeurs-reconnaissent-porter-une-responsabilite-dans-le-burn-out> (date de dernière consultation : 9 août 2023).

B) Divers

- BÉRASTÉGUI P., « Les partenaires sociaux européens ont signé un programme de travail commun comprenant des négociations sur le droit à la déconnexion », Etui, 2022 : <https://www.etui.org/fr/news/les-partenaires-sociaux-europeens-ont-signe-un-programme-de-travail-commun-comprenant-des#:~:text=Le%2028%20juin%202022%2C%20les,le%20droit%20%C3%A0%20la%20d%C3%A9connexion>. (date de dernière consultation : 28 juillet 2023).
- BERNSTEIN E., SHORE J. et LAZER D., « How intermittent breaks in interaction improve intelligence », PNAS, v. 115, 2018, pp. 8734-8739 : <https://www.pnas.org/doi/10.1073/pnas.1802407115> (date de dernière consultation : 19 juillet 2023).
- BROD C., *Technostress : the human cost of the computer revolution*, Boston, Addison-Wesley, 1984.
- CAROLY S., « Les mutations du travail face aux défis technologiques : quelles incidences sur la santé ? », PISTES, 2007, p. 4 : <https://journals.openedition.org/pistes/2993> (date de dernière consultation : 18 juillet 2023).
- CEFALIELLO A., « Psychosocial risks in Europe – National examples as inspiration for future directive », Bruxelles, Etui, 2021. : https://www.etui.org/sites/default/files/2021-12/Psychosocial%20risks%20in%20Europe_2021_1.pdf (date de dernière consultation : 13 août 2023).

- COX T., GRIFFITHS A. et RIAL-GONZALEZ E., « Recherche sur le stress au travail », Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2006, p. 35 : <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress> (date de dernière consultation : 20 juillet 2023).
- DERMAGNE P.-Y., « Plan d'action national pour l'amélioration du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail 2022-2027 », SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2022 : <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/news/PlandactionnationalBienetreautravail.pdf> (date de dernière consultation : 10 août 2023).
- DE SCHUTTER O., « Le Socle européen des droits sociaux et le rôle de la Charte sociale européenne dans l'ordre juridique de l'Union européenne », Conseil de l'Europe, 2019: <https://rm.coe.int/le-socle-europeen-des-droits-sociaux-et-le-role-de-la-charte-sociale-e/168096614a> (date de dernière consultation 26 juillet 2023).
- DESNOYERS F., « Les salariés étouffés par l'instantanéité », Le Monde, 2019 : https://www.lemonde.fr/emploi/article/2019/09/11/les-salaries-etouffes-par-l-instantaneite_5508926_1698637.html (date de dernière consultation : 19 juillet 2023).
- DEVACHT I., VANDEPOEL M., SCHRAEPEN S., « Prévention et mise en place de dispositifs », in *Manuel de l'intervenant confronté aux situations de conflit, de harcèlement et d'emprise au travail*, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2009: <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Manuel%20intervenant.pdf> (date de dernière consultation : 5 août 2023).
- FLOHIMONT V., LAMBERT C., BERREWAERTS J., ZAGHDANE S., DESSEILLES M. et FÜZFA A., « Guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail », Bruxelles, S.P.F. Emploi, Travail et Concertation Sociale, 2013, p. 12 : https://emploi.belgique.be/sites/default/files/fr/modules_pages/publicaties/document/p_sfr2013.pdf?id=39967%20 (date de dernière consultation : 16 juillet 2023).
- JULY B., « L'absentéisme pour cause de burn-out explose », Bruxelles, Le soir, 2023 : <https://www.lesoir.be/511243/article/2023-05-04/labsenteisme-pour-cause-de-burn-out-explose> (date de dernière consultation : 9 août 2023).

- LAROUSSE, *TIC* : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/TIC/10910450> (date de dernière consultation : 18 juillet 2023).
- LERUSE L., DI MARTINO I. et FIRKET P., « Le stress au travail, Facteurs de risques, Evaluation et prévention », Bruxelles, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2006 : <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Stress-F.pdf> (date de dernière consultation : 17 juillet 2023).
- MANDINAUT V. et KEUSCH-BESSARD M., « Accord européen sur la transformation numérique de entreprises : pour un dialogue social technologique », *Cahier de l'Anact*, n°2, 2022 : https://www.anact.fr/sites/anact/files/anticiper_accords_europeens_vf-3.pdf (date de dernière consultation : 25 juillet 2023).
- MESSENGER J., VARGAS LLAVE O., GSCHWIND L., BOEHMER S., VERMEYLEN G. et WILKENS M., « Working anytime, anywhere: The effects on the world of work », Eurofound et l'Organisation internationale du travail, 2017 : <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work> (date de dernière consultation : 13 août 2023).
- ORWELL G., 1984, Paris, Gallimard, Paris, Gallimard, 1950.
- RASNACA Z. et THEODOROPOULOU S., « Strengthening the EU's social dimension : using the EMU to make the most out of the Social Pillar », Etui, 2017 : <https://www.etui.org/sites/default/files/EMU%20and%20Social%20Pillar%20Rasnaca%20Theodoropoulou%20Policy%20Brief%202017-05.pdf> (date de dernière consultation : 26 juillet 2023).
- RTBF, « La recommandation devient obligation : une personne de confiance dans les entreprises de plus de 50 personnes », <https://www.rtb.be/article/la-recommandation-devient-obligation-une-personne-de-confiance-dans-les-entreprises-de-plus-de-50-personnes-11214589> (date de dernière consultation : 2 août 2023).
- SOKOLSKA I., « La genèse de l'Acte unique », Fiches techniques sur l'Union européenne, 2023, p. 5 : https://www.europarl.europa.eu/erpl-app-public/factsheets/pdf/fr/FTU_1.1.2.pdf (date de dernière consultation : 22 juillet 2023).

- UNIVERSALIS, *Technologies de l'information et de la communication (T.I.C.)* : <https://junior.universalis.fr/encyclopedie/technologies-de-l-information-et-de-la-communication-t-i-c/> (date de dernière consultation : 18 juillet 2023).
- VANGRONSVELT K. et DE VOS A., « Impact COVID-19 op menselijk kapitaal in organisaties », Antwerp, AMS, 2021 : https://offer.antwerpmanagementschool.be/nl-be/nl/whitepaper-impact-covid-19?_gl=1*1i2bt04*_gcl_au*NjczMzgyMjg4LjE2OTE1OTMxODY (date de dernière consultation : 9 août 2023).
- VENDRAMIN P. et VALENDUC G., « Technologies de l'information et de la communication, Emploi et Qualité du travail », Bruxelles, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, 2002 : <http://www.ftu-namur.org/fichiers/TICqualitedutravail-onkelinx.pdf> (date de dernière consultation : 16 juillet 2023).
- Institut national de recherche et de sécurité, « Conséquences pour le salarié et l'entreprise », in *Risques psychosociaux (RPS)*, 2021 : <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/consequences-salaries.html> (date de dernière consultation : 17 juillet 2023).

ANNEXES

- I. L'entretien avec « EVOLUNO »**
- II. Les cinq facteurs psychosociaux au travail (tableau)**
- III. La part des travailleurs signalant du stress, de l'anxiété et de la fatigue en fonction de la fréquence d'utilisation des technologies de l'information et de la communication (graphique)**
- IV. Les objectifs du cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé 2021-2027 (tableaux)**
- V. Les procédures internes (schéma)**
- VI. Le nombre d'entreprises et de personnes employées par classe de taille (tableau)**

Annexe I. L’entretien avec EVOLUNO²⁸¹

QUESTION N°1 : À l’heure actuelle, la doctrine juridique affirme que l’usage des Technologies de l’Information et de la Communication (TIC) peut avoir un impact sur l’organisation du travail, le contenu et les conditions de travail, ainsi que les relations interpersonnelles au travail. Cela entraînerait, notamment, la disparition de la frontière entre temps de travail et hors-travail, du stress et un épuisement professionnel. Qu’en pensez-vous ?

Matthieu :

Cela dépend des secteurs, on ne peut pas comparer une startup comme la nôtre ou une entreprise qui travaille dans l’informatique avec celle qui travaille dans le secteur de la logistique.

Maintenant, on ne peut pas nier que le problème n’est pas récent. Depuis 20 ans, le mail existe. On ne peut pas nier que la frontière devient très floue. Je ne pense pas que la technologie soit le problème mais c’est aussi dû à la façon dont le travail est structuré. Avant tu avais des horaires beaucoup plus fixes aussi. Maintenant tu as beaucoup plus de flexibilité, tu as le télétravail. Notamment avec le covid, fatalement il n’y a pas beaucoup d’entreprises qui sont revenues à la situation pré-COVID.

On voit de plus en plus de gens qui sont en « total remote », qui travaillent dans l’entreprise même à l’étranger. Donc évidemment quand tu as ces structures où tu n’as pas d’horaire. Tu ne travailles pas de 8H à 17H, tu travailles quand tu veux. Par exemple, quand tu veux commencer à travailler à 10H, ou peut-être même plus tard si tu travailles avec États-Unis, tu vas te connecter à 12H et tu finiras peut-être à 20H, ça change de jour en jour. Evidemment dans ce cas-là, la frontière devient très floue mais ça, on le met en avant dans notre application ; c’est due à la technologie aussi, c’est un mode de travail. Donc à partir de quel moment, ce manque de frontière

²⁸¹ EVOLUNO est une *start-up* qui contribue au développement du bien-être au travail et plus particulièrement à la prévention des risques psychosociaux. Elle a développé un « outil digital intégré » afin de faciliter le traitement des informations relatifs à l’analyse des risques psychosociaux. Elle constitue, selon nous, une nouvelle approche de prévention primaire, secondaire et tertiaire à travers les T.I.C.. C’est pourquoi nous nous sommes intéressés à cette entreprise et interviewé M. MATTHIEU GILSON, Cofondateur d’EVOLUNO. Voy. pour plus d’informations : <https://www.evolutio.com/prevention-des-risques-psychosociaux>.

commence à te nuire et devient négatif et crée la disparition entre vie privée/vie professionnelle

Je pense que le problème c'est quand tu ne peux plus te déconnecter, je pense que la plupart des gens ne sont pas prêts, pas entraînés à pouvoir se déconnecter totalement, et donc c'est à l'entreprise de mettre en place des « gardes de fou » pour éviter que les gens ne doivent se « sur-engager » ; On parle souvent des travailleurs qui sont « désengagés », mais on voit chez nos clients, des travailleurs qui sont « sur-engagés » et ils courent vers le burn-out mais ils ne s'en rendent pas compte parce que, pour eux, ils se donnent au maximum et ils aiment leur boulot donc ils lisent leur mails le soir mais pendant leur sommeil ils y pensent. Le matin tu es tout excité parce que t'as un challenge mais en fin de journée tu es fatigué.

Rayan :

Tout à fait, le droit belge règlemente de plus en plus ce droit à la déconnexion pour empêcher, ou, en tout cas réduire ce genre de situation. On essaye d'apporter un équilibre dans cette utilisation omniprésente des T.I.C. et l'utilisation limitée, proportionnée de leur usage. Car cela a un impact, notamment, sur l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Matthieu :

Oui, moi je prends l'exemple du weekend mais certaines personnes ne travaillent pas un jour dans la semaine. C'est pourquoi le droit doit être assez souple pour pouvoir intégrer de nouveaux modes de travail qui ne sont pas forcément le travail de « monsieur et madame tout le monde ». Parfois c'est très spécifique mais évidemment cela dépend aussi des industries et de l'âge de la personne.

Il y a aussi la question du « stress technologique ». Nous, par exemple, on fait des tests sur le « technostress ». Cela touche effectivement plus les personnes plus âgées qui ont commencé leur carrière sans technologie et maintenant ils sont de plus en plus stressés, c'est compliqué à gérer avec chaque fois de nouveaux outils. En revanche, pour un jeune qui rentre dans le marché du travail, comme toi, tu as toujours vécu avec ces technologies, tu n'es pas stressé par elles, ça fait partie de ta vie probablement avec ton GSM. Elle est omniprésente.

Rayan :

Oui exactement, on considère que les téléphones sont un prolongement de notre corps et je peux comprendre que pour les personnes plus âgées, cela peut être plus difficile. C'est toute la question de la « surcharge informationnelle ».

Matthieu :

C'est un bon point que tu viens de mentionner, la surcharge d'information est une chose qu'il faut entraîner à gérer dès l'école primaire. Si tu ne fais pas le tri de l'information avec tout ce qui t'arrive (les médias, les notifications, tes e-mails d'entreprises, les messages instantanées), tu deviens fou à la fin de la journée. Moi je crois que la technologie n'est ni mauvaise, ni bonne. En revanche, pour moi, c'est le rôle de l'employeur d'apprendre à gérer ces technologies

Rayan :

En effet. C'est à l'employeur d'apporter ce cadre, ces limitations pour le bien-être de ses travailleurs.

Matthieu :

Il ne faut pas oublier que la Belgique est un pays de PME²⁸² ; combien de patron de PME connaissent la législation exactement. Cela dépend aussi de l'éthique de l'employeur. Quand tu as un travailleur qui est « sur-engagés », tu as des employeurs qui vont avoir tendance à utiliser ces personnes parce qu'elles vont être « corvéable à merci » ; qui va répondre le weekend, qui sera là pour remplacer quelqu'un d'absent, qui va répondre rapidement aux courriels. Et certains employeurs aiment cela, pour eux c'est positif, sans penser aux impacts en termes de bien-être.

²⁸² Nous avons vérifié cette information : Voy. VBO-FEB, « PME et grandes entreprises en Belgique, une fructueuse symbiose », *extended report*, 2021, p. 4 : https://www.feb.be/globalassets/publicaties/kmos-en-grote-ondernemingen--een-vruchtbare-symbiose/etude-relation-pme-grandes-entreprises_fr_final_def.pdf (date de dernière consultation : 10 août 2023).

QUESTION N°2 : Au regard de la législation et de la réglementation de droit social, comment la plateforme EVOLUNO s'intègre-t-elle aux mécanismes de prévention déjà existants ?

Matthieu :

Nous, on est partenaire des services de prévention, on est partenaire du C.P.P.T., Mensura, etc. Est-ce qu'on est complémentaire ? Eux, ils ont la connaissance du terrain des risques psychosociaux et il leur manque le côté technologique. Donc ils sont intéressés de travailler avec nous pour avoir une approche un peu plus globale. On s'intègre aussi... je crois que l'employeur a un devoir de créer un plan...

Rayan :

Oui, un plan global de prévention quinquennal et un plan d'action annuel...

Matthieu :

C'est ça, donc nous on aide les employeurs à se couvrir à ce niveau-là. Alors, je ne suis pas juriste, donc je ne peux pas dire si cela couvre entièrement leur besoin parce que cela reste un outil individuel mais en tous cas c'est une pièce du puzzle.

Rayan :

Ce n'est pas la panacée mais c'est une avancée.

Matthieu :

Oui, on a des clients de petites tailles qui n'avaient rien avant, mais grâce à nos « webinaires/workshops » qu'on organise plusieurs fois par an, pour eux c'est très clairement une avancée. Est-ce que légalement ils sont en ordre ? Ça, je ne peux pas l'affirmer. Mais c'est peut-être leur seul outil en termes de prévention.

EVOLUNO, ça s'intègre dans leurs démarches, c'est un outil de prévention mais c'est l'employeur qui reste maître de la stratégie, on ne va jamais dire à l'employeur qu'on remplace son service de prévention, comme on ne dira pas à nos clients qu'on soigne le burn-out ou l'anxiété via une technologie, via notre application. C'est avec les personnes de confiance qu'on fait nos « webinaires/workshops » pour expliquer comment EVOLUNO pourrait aider les travailleurs de leur entreprise. Le conseiller

en prévention, lui, intervient pour dire si l'outil est bien ou pas. Mais ce qui est important c'est que cette application soit l'outil que l'employeur met à disposition de l'employé ; toutes les informations sont donc anonymisées.

Chaque travailleur aura son propre questionnaire et ses propres recommandations via l'application mais les données récoltées sont englobantes pour l'évaluation des risques psychosociaux et cela peut se faire à différents niveaux de l'entreprise, au niveau d'un département par exemple, mais pas à un petit groupe de travailleurs pour ne pas cibler les personnes. Si on détecte des signes de troubles potentiels, on les redirige vers un spécialiste, un psychologue...

On propose donc un outil individuel personnalisé, ce que les services de prévention ne peuvent pas faire.

QUESTION N°3 : Cela fait presque un an que je suis vos newsletters et j'ai pu observer que vous aviez été invité par la ministre Petra De Sutter et que la plateforme EVOLUNO a été mise à disposition de l'ensemble des fonctionnaires fédéraux. Avez-vous observé une amélioration dans la prévention des risques psychosociaux après avoir offert vos services ?

Matthieu :

Le Gouvernement fédérale dispose d'EVOLUNO mais n'a pas accès aux enquêtes. Il fait beaucoup de chose pour le bien-être mais au niveau de l'organisation, ils sont très rigides pour le télétravail ; les employés ne sont pas très épanouis. Il faut reconnaître qu'au niveau individuel, ils ont plein d'outils, des formations, etc. Mais je ne peux pas encore dire à l'heure actuelle, c'est trop tôt pour le dire parce qu'il prend des mesures sur plusieurs années.

QUESTION N°4 : Pour conclure, en tant qu'acteur de terrain, comment est-ce que vous voyez le futur de la prévention des risques psychosociaux au travail ? Est-ce que, selon vous, les TIC seraient une option pour mieux les prévenir ? Quid du droit à la déconnexion ?

Matthieu :

Je vais répondre simplement. Je pense que la technologie, seule, n'est pas la meilleure option parce que finalement l'humain est essentiel. Les T.I.C. permettent d'accéder à des services et ça te permet de faire plus de chose.

Pour moi, chaque organisation devrait avoir ce genre d'outils. Je pense que dans vingt ans, ce sera normal d'avoir accès à une plateforme de santé mentale, comme la santé physique qui est aussi important chez beaucoup d'employeurs. Mais c'est en train de bouger.

Les outils comme EVOLUNO restent un outil sur le côté mais cela va de plus en plus être intégré à la vie de l'entreprise ; non seulement agir au niveau de l'individu (bottom up) mais aussi top down. Je pense que chaque organisation devrait avoir accès à des recommandations personnalisées sur la manière de résoudre ces risques psychosociaux en temps réel et plus à travers des enquêtes tous les trois ans et pouvoir constater les changements dans le bien-être des travailleurs dans un plus court laps de temps. Et cela, seule la technologie en est capable, tu ne peux pas avoir quelqu'un qui va faire une enquête chaque semaine, les analyser et les traiter. Pour moi, seule la technologie peut « personnaliser à grande échelle » tout en ayant une approche individuelle et pour moi c'est ça le futur de la prévention des risques psychosociaux

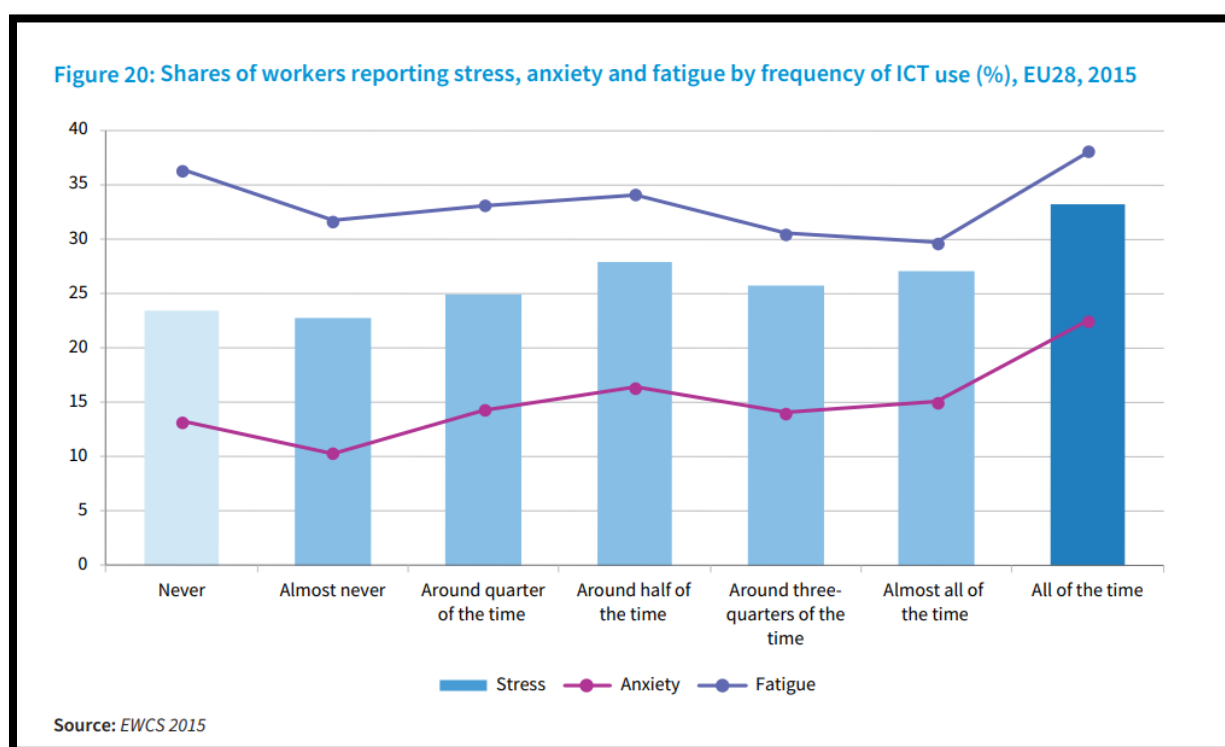
Pour le droit à la déconnexion, c'est difficile de se déconnecter de son boulot. C'est surtout une question de « lâcher prise », c'est un entraînement psychologique. Je ne mettrais pas le droit à la déconnexion en opposition à l'usage de la technologie pour prévenir les risques psychosociaux. In fine, ça devient presque philosophique, « est-ce que cela ne vaudrait pas la peine d'utiliser la technologie à une fin de prévention des risques psychosociaux ? ».

Annexe II. Les cinq facteurs psychosociaux au travail²⁸³

Organisation de travail			
• Vision, valeurs • Structure de l'organisation, organigramme • Réorganisations, fusions, ... • Outils de gestion • Rôles et responsabilités		• Manière dont les tâches sont réparties • Style de management et de communication • Normes de qualité ou normes sociales • Procédures de travail (high level) • etc.	
Conditions de travail	Contenu du travail	Circonstances du travail	Relations interpersonnelles
• Règlement de travail • Type de contrat • Type d'horaire • Possibilités de formation • Possibilités de carrière • Procédures d'évaluation • Adaptation des tâches aux compétences • Balance vie privée - vie professionnelle • Crédits-temps • Etc.	• Complexité et diversité des tâches • Exigences émotionnelles • Charge physique et mentale • Charge de travail (trop élevée ou trop basse) • Objectifs (clarté, faisabilité) • Autonomie, initiative, possibilité d'organiser son travail • Rôles bien définis pour soi-même et pour les autres • Etc.	• Aménagement des lieux de travail • Équipements de travail • Bruit • Éclairage • Climat (ambiance thermique) • Positions de travail • Etc.	• Relations internes (entre travailleurs, avec N+1, LH, avec autres départements, ...) • Relations avec les clients, fournisseurs, ... • Communication informelle • Soutien mutuel (entre collègues et responsables) • Gestion de conflits • Etc.

²⁸³ SOURCE : V. CASTAGNA, « La prévention des risques psychosociaux au travail. Le rôle du conseiller en prévention – Aspect psychosociaux », Attentia, 2016, p. 7 : https://www.ssmg.be/wp-content/uploads/GJ_textes/2022_GJTRIO_pr%C3%A9vention%20des%20risques_Castagna.pdf? t=1648455005 (date de dernière consultation : 13 août 2023).

Annexe III. Part des travailleurs signalant du stress, de l'anxiété et de la fatigue en fonction de la fréquence d'utilisation des technologies de l'information et de la communication²⁸⁴



²⁸⁴ SOURCE : EUROFOUND, *Telework and ICT-based mobile work : Flexible working in the digital age*, 2020, p. 30 : https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf (date de dernière consultation : 8 août 2023).

Annexe IV. Les objectifs du cadre stratégique de l'Union européenne 2021-2027²⁸⁵

Objectif n°1 : Anticiper et gérer le changement

Objectif 1 : Anticiper et gérer le CHANGEMENT - Actions à mener par...			
Thèmes	La Commission européenne	Les États membres	Les partenaires sociaux
Transition écologique et numérique	▶ Moderniser le cadre législatif SST en rapport avec la numérisation par une révision des directives "lieux de travail" et "équipements à écran de visualisation" d'ici à 2023. ▶ Lancer une campagne de l'EU-OSHA en 2023-2025 sur la création d'un avenir numérique sûr et sain, et notamment sur les risques psychosociaux et ergonomiques. ▶ Assurer un suivi approprié de la résolution du Parlement européen sur le droit à la déconnexion. ▶ Développer la base d'analyse, les outils électroniques et les orientations pour évaluer les risques liés aux emplois et processus verts et numériques, en particulier les risques psychosociaux et ergonomiques.	▶ Mettre à jour les cadres juridiques nationaux afin de : • Traiter les risques et les possibilités en matière de SST découlant des transitions écologique et numérique ; • Se concentrer sur l'utilisation des outils numériques pour rendre l'inspection du travail plus efficace à la fois par la prévention et la détection des infractions à la législation.	En consultation avec les partenaires sociaux ▶ Prendre des mesures et actualiser les accords existants au niveau interprofessionnel et sectoriel afin de traiter les nouvelles questions de SST liées au marché du travail numérique, en particulier les risques psychosociaux et ergonomiques d'ici à 2023. ▶ Trouver ensemble des solutions pour relever les défis posés par le télétravail, la numérisation et le droit à la déconnexion, en s'appuyant sur l'accord-cadre des partenaires sociaux européens sur la numérisation.

(Suite objectif 1)			
Thèmes	La Commission européenne	Les États membres	Les partenaires sociaux
Risques psychosociaux et ergonomiques	▶ Préparer au niveau de l'UE une initiative non législative relative à la santé mentale au travail qui évaluera les problèmes émergents liés à la santé mentale des travailleurs et proposera des pistes d'action avant fin 2022. ▶ Demander au "groupe d'experts sur les moyens efficaces d'investir dans la santé" de rendre un avis sur le soutien à la santé mentale du personnel de santé et des autres travailleurs essentiels d'ici à la fin 2021.	en coopération avec les États membres ▶ Renforcer le suivi et la collecte de données sur la situation relative aux risques mentaux et psychosociaux dans tous les secteurs. ▶ Organiser des évaluations par les pairs portant sur les aspects psychosociaux et ergonomiques du travail.	et les partenaires sociaux
Valeurs limites d'exposition	▶ Proposer des valeurs limites protectrices concernant : • l'amiante (directive amiante au travail) en 2022 • le plomb et les diisocyanates (directive agents chimiques) en 2022 • le cobalt (directive gents cancérigènes et mutagènes) au 1^{er} trimestre 2024.		

²⁸⁵ SOURCE : EUROGIP, « Santé et sécurité au travail dans l'UE – Focus sur le cadre stratégique 2021-2027 de la Commission européenne, 2021, pp. 6-10 : <https://eurogip.fr/wp-content/uploads/2021/10/Focus-Eurogip-cadre-strategique-SST-2021-2027.pdf> (date de dernière consultation : 8 août 2023).

Objectif n°2 : Améliorer la prévention

Objectif 2 : Améliorer la PRÉVENTION des AT/MP - Actions à mener par...			
Thèmes	La Commission européenne	Les États membres	Les partenaires sociaux
Vision zéro	- Promouvoir l'approche "Vision zéro" à l'égard des décès liés au travail : - améliorer la collecte et l'analyse des données sur les AT/MP - créer un groupe de travail tripartite "Vision zéro" au sein du CCSS - concevoir des actions et outils d'information ciblés pour accroître la sensibilisation - renforcer la mise en application de la législation par un soutien au CHRIT : sensibiliser davantage les entreprises, échange de bonnes pratiques et promotion d'une formation approfondie pour les inspecteurs du travail.	Œuvrer à la réalisation de l'approche "Vision zéro" en matière de décès liés au travail dans l'UE.	
Substances dangereuses	- Mettre à jour les règles de l'UE pour lutter contre le cancer, les troubles génésiques et les maladies respiratoires. - Créer une liste prioritaire des produits reprotoxiques à traiter dans le cadre des directives pertinentes d'ici à fin 2021. - Fournir, d'ici à 2022, des orientations actualisées, y compris en matière de formation, de protocoles, de surveillance et de suivi, afin de protéger les travailleurs contre l'exposition à des médicaments dangereux.	Dispenser une formation aux agriculteurs par l'intermédiaire des services de conseil agricole afin de renforcer leurs compétences et leur sensibilisation aux règles de SST dans les exploitations agricoles, y compris en matière d'utilisation sûre des substances chimiques.	- Consultation sur la réduction des VLE pour les vapeurs de soudage, les hydrocarbures aromatiques polycycliques, l'isoprène et le 1,4-dioxane (directive agents cancérogènes et mutagènes) en 2023 - Élaborer, pour le secteur des soins de santé, des orientations visant entre autres à protéger les travailleurs contre l'exposition à des médicaments dangereux.

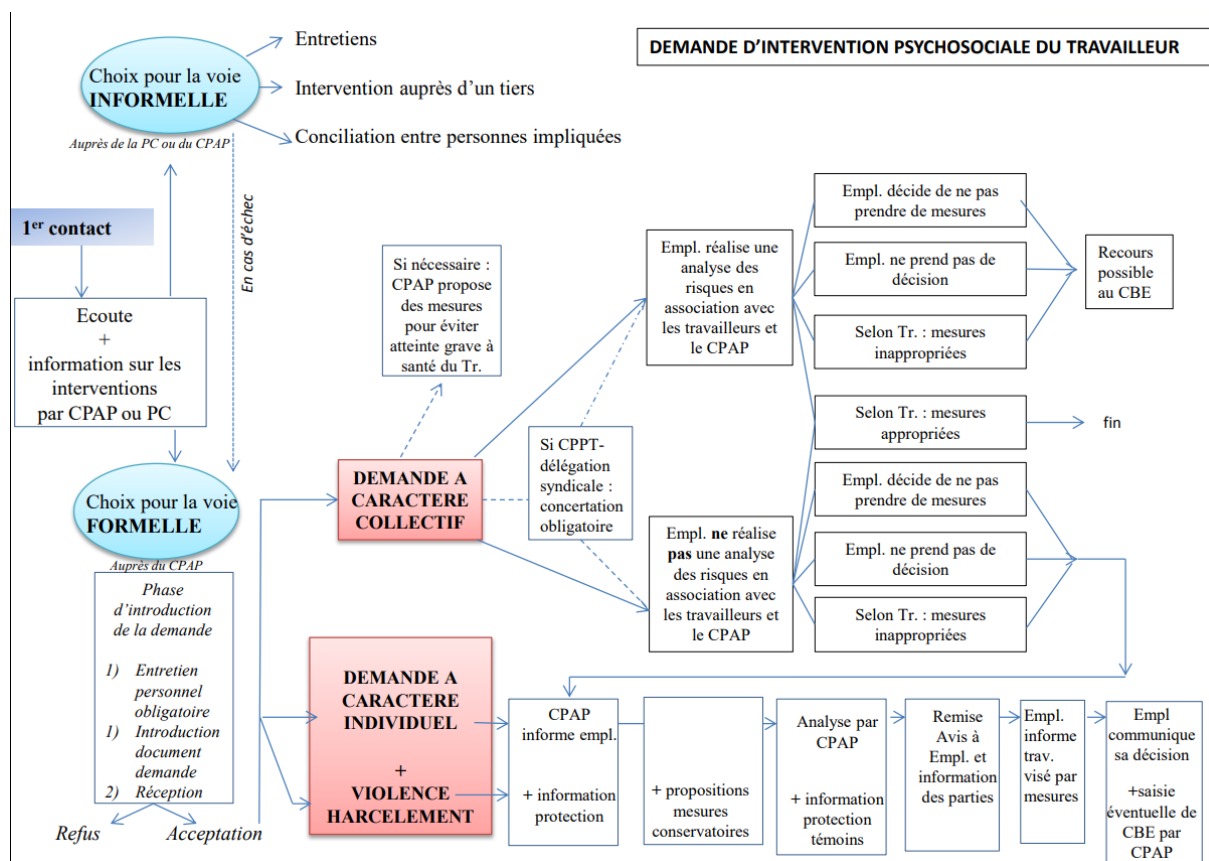
(Suite objectif 2)

Thèmes	La Commission européenne	Les États membres	Les partenaires sociaux
Lieux de travail sains	- Soutenir la sensibilisation concernant les TMS, le cancer et la santé mentale, ainsi que le harcèlement sur le lieu de travail et les préjugés sexistes. - Proposer une initiative législative visant à prévenir et à combattre la violence sexiste à l'égard des femmes et la violence domestique avant fin 2021.	- Lutter contre les risques professionnels liés aux maladies de l'appareil circulatoire. - Promouvoir le code européen contre le cancer auprès des travailleurs pour améliorer leurs connaissances en matière de santé et réduire les risques de cancer. - Soutenir activement la réintégration, la non-discrimination et l'adaptation des conditions de travail pour les travailleurs atteints d'un cancer ou ayant survécu à un cancer. - Promouvoir la prise en considération des questions de genre dans les phases de conception, de mise en œuvre et d'établissement de rapports.	
Cibles prioritaires	- Fournir des informations sectorielles aux PME en coopération avec l'EU-OSHA. - Produire une vue d'ensemble en matière de SST en ce qui concerne le secteur de la santé et des soins, en coopération avec l'EU-OSHA, d'ici au 1^{er} trimestre 2024.	- Fournir orientations et formations améliorées pour l'évaluation et la prévention des risques, en particulier aux TPE et PME. - Combattre activement les dangers dans le secteur des soins de santé par la mise en place et l'application des procédures de sécurité au travail et en dispensant une formation appropriée. - Évaluer et combattre les risques notamment pour les groupes les plus touchés par la pandémie, tels que les personnes handicapées.	Développer l'outil interactif d'évaluation des risques en ligne (OIRA) spécifiquement destiné au secteur des soins de santé, en collaboration avec l'EU-OSHA.

Objectif n°3 : Améliorer la préparation à réagir rapidement aux menaces

Objectif 3 : Améliorer la PREPARATION à réagir rapidement aux menaces - Actions à mener par...			
Thèmes	La Commission européenne	Les États membres	Les partenaires sociaux
Crises sanitaires	▶ Lancer immédiatement une évaluation approfondie des effets de la pandémie ainsi que de l'efficacité des cadres nationaux et communautaire en matière de SST ▶ Élaborer des procédures et des orientations d'urgence pour le déploiement rapide, l'exécution et le suivi des mesures dans les éventuelles crises sanitaires futures, en étroite coopération avec les acteurs de la santé publique.	▶ Élaborer : • des plans de préparation aux crises futures prévoyant la mise en œuvre des orientations et des outils de l'UE dans le cadre des stratégies nationales SST ; • des mécanismes de coordination entre les autorités chargées de la santé publique et de la SST d'ici à 2023.	
Inspection du travail	▶ Élaborer, d'ici à 2022, des orientations à l'intention des inspecteurs du travail ▶ Déterminer la qualité des évaluations des risques et des mesures de gestion des risques au titre de la directive sur les agents biologiques.	▶ Renforcer le suivi et les contrôles effectifs du respect des obligations en matière de SST à l'égard des travailleurs saisonniers exerçant des professions à haut risque. ▶ Renforcer la coopération et l'échange d'informations entre inspection du travail et les autres autorités nationales compétentes afin d'améliorer les normes SST dans tous les secteurs de l'emploi.	
Covid-19	▶ Mettre à jour la recommandation de la Commission sur les maladies professionnelles afin d'y inclure la Covid-19 d'ici à 2022.		

Annexe V. Les procédures internes²⁸⁶



²⁸⁶ SOURCE : BOSA, « Demande d'intervention psychosociale », 2023 : <https://bosa.belgium.be/fr/themes/travailler-dans-la-fonction-publique/bien-etre-et-prevention/risques-psychosociaux/demande> (date de dernière consultation : 13 août 2023).

Annexe VI. Le nombre d'entreprises et de personnes employées par classe de taille²⁸⁷

Classe de taille	Nbre d'entreprises			Valeur ajoutée			Nbre de personnes employées		
	Nbre	%	EU%	Milliards	%	EU%	Nbre	%	EU%
0 → 9	572.668	94,6	93	55,5	24,7	20,8	968.280	34,2	29,7
10 → 49	27.754	4,6	5,9	47,8	21,2	17,6	550.109	19,5	20,1
Sous-total PE	600.422	99,1	98,9	103,3	45,9	38,4	1.518.389	53,7	49,8
50 → 249	4.221	0,7	0,9	39	17,3	18	426.539	15,1	16,8
>250	944	0,2	0,2	82,5	36,7	43,6	882.302	31,2	33,4
Sous-total MGE	5.165	0,9	1,1	121,5	54	61,6	1.308.841	46,3	50,2
Total	605.587	100	100	224,8	100	100	2.827.730	100	100

SOURCE SBA Sheet Fact 2019

²⁸⁷ SOURCE : VBO-FEB, « PME et grandes entreprises en Belgique, une fructueuse symbiose », *extended report*, 2021, p. 4 : https://www.feb.be/globalassets/publicaties/kmos-en-grote-ondernemingen--een-vruchtbare-symbiose/etude-relation-pme-grandes-entreprises_fr_final_def.pdf (date de dernière consultation : 10 août 2023).

