



Information qui peut être utilisée pour convaincre des parties prenantes de l'entreprise de l'importance d'une politique en matière de stress

## 1 Législation

En Belgique, la **loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail** est la loi de base en matière de sécurité et de santé au travail. Cette loi fait expressément référence aux risques psychosociaux, occasionnés par le travail, comme l'un des 7 domaines du bien-être au travail (article 4, §1, alinéa 2,3°).

L'employeur doit notamment reprendre la prévention des risques psychosociaux occasionnés par le travail dans sa politique de prévention et adopter des mesures visant à prévenir et gérer ces risques.

Cette loi est mise en application par des arrêtés royaux qui définissent les obligations à charge des différents acteurs.

Nouvelle loi et arrêté royal en vigueur **à partir du 1er septembre 2014** :

- **Loi 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.
- **Loi 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.
- **Arrêté royal du 10 avril 2014** relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail

Il faut également remarquer que les partenaires sociaux, le 30 mars 1999, dans le prolongement de la loi du 4 août 1996, ont conclu la **convention collective de travail n° 72** portant sur la politique de prévention du stress occasionné par le travail. Cette CCT est exclusivement d'application au secteur privé. Elle a été imposée à ce secteur par l'arrêté royal du 21 juin 1999. La CCT n° 72 stipule : « En application de la loi sur le bien-être et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur est tenu de mener une politique visant à prévenir collectivement le stress occasionné par le travail et/ou à y remédier collectivement. »

## 2 Résultats des entreprises

*Les chiffres ci-dessous montrent l'impact du stress sur la santé et le bien-être des collaborateurs, d'une part, et sur les résultats des entreprises, d'autre part.*

L'enquête nationale belge réalisée auprès de 4.000 travailleurs en 2010 en collaboration avec la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin constate ce qui suit :

- **3 travailleurs sur 10 (28 %) souffrent généralement ou toujours de stress au travail.** Cette proportion est la même pour les hommes et les femmes, elle diffère peu selon la catégorie d'âge et apparaît dans tous les secteurs d'activités et toutes les professions.
- Au cours du dernier mois, 13 % des travailleurs ont été la cible de violence verbale et 7 % de menaces ou humiliations.
- Au cours des 12 derniers mois, 9 % ont été victimes d'intimidation ou de harcèlement et 3 % de violence physique.

Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), le stress est, à une exception près, le problème de santé le plus répandu dans le monde du travail. **Le stress touche 22 % de la population totale des travailleurs au sein de l'Europe des 27'.**

De manière générale, les études, comme Belstress, confirment la relation qui existe entre le stress au travail et l'absentéisme. **Le stress serait à l'origine de 50 à 60 % de l'absentéisme.** Cela génère des coûts énormes, tant sur le plan de la souffrance humaine que de la baisse des performances économiques. La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin estime le **coût économique du stress au sein de l'Union européenne à 20 milliards d'euros.**

Selon le BIT (Bureau international du travail), les **pertes de qualité, l'absentéisme et le turnover résultant du stress représentent entre 3 et 4 % du PIB des pays industrialisés.**

Selon l'Institut national d'assurance maladie et invalidité (INAMI), en 2010, **34 % des personnes en invalidité l'étaient pour des raisons de problèmes psychiques.** En 5 ans, les dépenses de l'assurance invalidité ont augmenté de 37 %, ce qui représente une hausse d'environ un milliard d'euros en 5 ans.

**La perte de productivité, due au stress au travail, coûte 2 millions d'euros par an à une entreprise qui occupe 500 travailleurs** (étude de 2010, Claudia Put, chercheur à l'Université catholique de Leuven et psychologue à l'Hôpital universitaire de Gasthuisberg). Cette étude ne se limite pas à l'absentéisme résultant du stress, mais elle tient également compte du **phénomène du présentéisme** (le travailleur est présent, mais ses prestations ne sont pas optimales). Il est même reconnu que le présentéisme a un impact plus lourd sur les coûts (61 %, suivi de 28 % pour les frais médicaux et 10 % pour l'absentéisme).

Selon des chiffres récents du prestataire de services RH Securex, basés sur une enquête réalisée auprès d'un échantillon représentatif de 1318 personnes, le **stress touche 64 % de tous les travailleurs belges. Ceci représente une augmentation de 18 % depuis 2010.** Cette augmentation ne touche pas seulement les travailleurs mais aussi les employeurs. Lorsque les travailleurs n'arrivent plus à gérer leur stress, ils ont des problèmes de santé physique et psychique. Ces **plaintes liées à la tension génèrent plus d'un tiers des jours d'absence pour maladie et coûtent à l'employeur au moins 3.750 euros par travailleur par an.** De même, trop de stress a un impact négatif sur l'évolution des travailleurs et ils veulent rester au travail moins longtemps.

La Stichting Innovatie & Arbeid du Serv (Fondation Innovation & Travail du Conseil socio-économique de Flandre) interroge tous les trois ans 20.000 travailleurs sur leur fonction. Le nombre de travailleurs souffrant de stress est alarmant. Ce nombre est resté quasi stable entre 2004 et 2007 (28,8 et 28,9 pour cent) et a augmenté à **29,8 pour cent** actuellement. Cela signifie que **640.000 travailleurs souffrent de stress en Flandre.** C'est préoccupant car les personnes qui souffrent de stress au travail ont cinq fois plus de risque de se plaindre de dépression.

### **Le burn-out, signe avant-coureur d'accidents graves**

Selon l'étude du Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), l'épuisement professionnel (burn-out) accroît le risque de devenir victime d'un accident grave au travail ou dans la vie privée. Un travailleur qui présente quotidiennement les symptômes du burn-out a 19 % de risque supplémentaire d'être gravement blessé qu'un collègue qui présente ces symptômes moins fréquemment.

### **Enquête sur le burn-out auprès de la population active belge**

Au cours de trois mois d'enquête, 1089 cas de burn-out ont été enregistrés sur les 135.131 contacts de patients déclarés par les médecins participants. De manière générale, la prévalence du burn-out dans l'échantillon s'élève dès lors à **0,8 %**. Ce chiffre de prévalence **ne peut évidemment pas être comparé aux chiffres obtenus dans diverses études basées sur une autoévaluation du travailleur (pourcentage de burn-out de 30 % à 40 %)**. La méthode originale choisie pour cette enquête se base sur le **diagnostic de médecins** identifiant des patients ou travailleurs souffrant de burn-out. Il est logique que la prévalence mesurée sur la base de contacts avec le cadre médical soit beaucoup plus basse que la prévalence déduite d'autoévaluations. Pour de nombreuses pathologies, nous savons que, parmi le nombre total de patients affirmant souffrir de cette pathologie, **seul un petit pourcentage consulte effectivement un médecin.** Dans ce cadre, nous remarquons que la prévalence de 0,8 % constatée dans l'échantillon examiné correspondait, après une comparaison avec tous les travailleurs belges dont la santé est contrôlée régulièrement par un médecin d'entreprise, à un total 19.000 travailleurs qui souffrent d'un burn-out ou se sentent malades au travail et qui pourraient évoluer vers un burn-out.

### 3 Responsabilité sociétale des entreprises

Source : Guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail  
<http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault>

De plus en plus d'entreprises adoptent des chartes ou des déclarations de principe en matière de responsabilité sociétale des entreprises. Ces déclarations ne visent pas uniquement les relations de l'entreprise avec les tiers (clients, sous-traitants, fournisseurs, actionnaires...) ou la politique environnementale de l'entreprise. **La responsabilité sociétale des entreprises concerne aussi la politique mise en œuvre à l'égard du personnel de l'entreprise.**

Il est donc fondamental, surtout dans le cadre d'une prévention efficace des RPS, que cet aspect soit non seulement pris en compte dans de telles déclaration, **mais également que les messages véhiculés vers l'extérieur soient en cohérence avec le vécu des travailleurs à l'intérieur de l'entreprise.**

### 4 Indicateurs d'alerte

Des exemples d'indicateurs d'alerte de la présence de RPS<sup>1</sup> sont une augmentation dans les chiffres de l'absentéisme, le turnover, les accidents de travail, les interventions de nature psychosociale, les conflits sur le lieu de travail, ...

Le SPF ETCS va publier en 2014-2015 un outil "Indicateurs d'alerte des RPS en entreprise"

---

<sup>1</sup> RPS : risque psychosocial