



Synthèse juridique réalisée par les juristes des Editions Tissot suite aux deux enquêtes sur le stress au travail (Editions Tissot / Sysman) de novembre 2012 : sondage auprès des salariés (réalisé par OpinionWay) et étude auprès de 634 professionnels des ressources humaines.

Synthèse juridique : le stress au travail

Au cours des douze derniers mois, on constate que 87,2 % des dirigeants ont été confrontés à des problèmes de stress au travail dans leur organisation et pourtant 71,3 % n'ont pas pris de mesures en conséquence dans leur politique de management.

En application du Code du travail, **l'employeur a une obligation de sécurité de résultat**. C'est à dire qu'il doit **prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés** (art. [L. 4121-1](#) et suiv.).

Pour la Cour de cassation, l'entreprise doit prendre la mesure des conséquences de sa politique de réduction des coûts, de surcharge de travail, de fixation d'objectifs inatteignables, en termes de facteurs de risque pour la santé de ses salariés. A défaut, les juges reconnaîtront une **faute inexcusable de l'employeur en cas d'accident** (Cour de cassation, 2e civ., 8 novembre 2012, n° 11-23855).

43 % des salariés interrogés déclarent que leur état de stress est lié à leur surcharge de travail. Pour les juges, les employeurs ne peuvent pas ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes.

Si l'entreprise ne prend pas les mesures pour préserver les salariés et que les juges reconnaissent la faute inexcusable de l'employeur, la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle a droit à une indemnisation complémentaire avec de lourdes conséquences financières pour l'employeur (Code de la Sécurité sociale, art. L. 452-1).

Le fait que le salarié n'alerte pas son employeur des problèmes professionnels auxquels il se trouve confronté suite à cette politique de surcharge de travail n'exclut pas un lien entre les conditions de travail et l'état de sa santé.

Concernant les salariés en forfait jours, ce suivi se fait notamment lors de entretien annuel individuel. Cet entretien obligatoire porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié (Code du travail, art. L. 3121-46).

Cette synthèse juridique a été réalisée à l'aide de l'ouvrage « [Risques psychosociaux](#) » des Editions Tissot.

Question juridique auprès des Editions Tissot

Pour toute question de droit du travail en rapport, contactez l'agence de presse qui vous mettra en relation directe avec un juriste des Editions Tissot.

Question auprès de Sysman

Pour toute question relative à la mesure et à la prévention du stress dans les organisations, contactez l'agence de presse qui vous mettra en relation directe avec un consultant Sysman.

Extraits de l'ouvrage « Risques psychosociaux »

Contactez l'agence de presse qui vous fournira des extraits ou un exemplaire de l'ouvrage.

Espace presse

Retrouvez les résultats complets du sondage, l'analyse complète de Ronan Chastellier et les visuels à télécharger sur http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/footer_presse.aspx?1=1&codeCategory=PME