

Quelles mesures concrètes un employeur doit-il mettre en place pour prévenir les risques psychosociaux ?

Réponse courte

La prévention des RPS repose sur un **socle obligatoire** et des mesures complémentaires recommandées. Le socle : intégrer l'évaluation des RPS à l'analyse des risques professionnels (art. [L.312-5](#)), **consulter la délégation du personnel** et le service de santé au travail, mettre en place des procédures de signalement et de traitement, puis informer et former les salariés.

S'y ajoutent des mesures concrètes selon le contexte : aménagement des conditions de travail (charges, clarté des rôles, équilibre vie professionnelle/vie privée), dispositif de soutien psychologique, désignation — **facultative** — d'un référent RPS ou d'un médiateur interne, et intégration au plan d'action annuel de sécurité et de santé. Toutes doivent être **documentées, confidentielles et réévaluées** régulièrement pour rester efficaces.

Définition

Les **risques psychosociaux (RPS)** regroupent les risques pour la santé mentale, physique et sociale des salariés résultant de l'organisation du travail, des relations professionnelles ou des conditions d'emploi : stress, harcèlement moral ou sexuel, violence, surcharge ou ambiguïté des tâches, épuisement professionnel.

Leur prévention relève de l'**obligation générale de sécurité et de santé** de l'employeur (art. [L.312-1](#)) et vise à protéger l'intégrité physique et psychique des salariés.

Conditions d'exercice

Les mesures se calibrent sur l'évaluation des risques et sur la taille de l'entreprise, mais certains principes sont invariants.

Élément	Détail
Évaluation préalable	Les RPS sont évalués pour chaque poste et situation, et actualisés (art. L.312-5)
Participation	Association obligatoire des salariés, de la délégation et du service de santé au travail
Proportionnalité	Mesures adaptées à la taille, à l'activité et aux résultats de l'évaluation
Déontologie	Égalité de traitement, confidentialité, traçabilité

Modalités pratiques

Les mesures se répartissent entre un noyau imposé et des dispositifs complémentaires selon les besoins.

Type	Mesures
Socle obligatoire	Évaluation des RPS, consultation de la délégation, procédures de signalement, information et formation
Organisation du travail	Adaptation des charges, clarification des rôles, communication interne, équilibre des temps de vie
Soutien	Dispositif d'écoute ou soutien psychologique accessible à tous
Facultatif	Référent RPS ou médiateur interne formé ; intégration au plan d'action annuel
Pilotage	Suivi d'indicateurs, bilan régulier, documentation des actions et signalements

Pratiques et recommandations

Le piège le plus courant est de présenter — et de vendre en interne — l'ensemble de ces mesures comme obligatoires. Or seul le socle l'est ; le référent RPS, la cellule d'écoute ou le baromètre social sont des **outils, pas des obligations**. Les afficher comme imposés fragilise l'employeur, qui s'expose à un reproche s'il ne les tient pas, alors qu'il pourrait les déployer progressivement.

Mieux vaut hiérarchiser : commencer par sécuriser le socle — évaluation à jour, consultation tracée, canal de signalement clair — puis ajouter les dispositifs là où l'évaluation en montre le besoin. Un dispositif d'écoute ouvert sans avoir traité la surcharge qui l'alimente traite le symptôme ; une charte diffusée sans procédure de traitement des signalements reste lettre morte le jour où une alerte tombe.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur
Art. <u>L.312-5</u>	Obligation de disposer d'une évaluation des risques documentée
Art. <u>L.246-1</u> et suivants	Interdiction du harcèlement moral
Art. <u>L.245-1</u> et suivants	Interdiction du harcèlement sexuel
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel sur la santé et la sécurité

L'absence de mesures concrètes, documentées et actualisées de prévention des RPS engage la responsabilité civile, administrative et pénale de l'employeur, même sans dommage immédiat. Formaliser, tracer et réviser régulièrement les dispositifs reste essentiel.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.