

Comment distinguer le mal-être au travail d'une pathologie mentale ?

Réponse courte

Le mal-être au travail constitue une souffrance psychologique liée au contexte professionnel, sans diagnostic médical formel, relevant de l'obligation générale de prévention ([L.312-1](#)). La pathologie mentale est un trouble psychique diagnostiqué médicalement, ouvrant droit à une protection spécifique contre le licenciement ([L.121-6](#)) et à un maintien du salaire pendant 77 jours sur une période de 12 mois.

Définition

Le mal-être au travail se caractérise par un état de souffrance psychologique ou émotionnelle lié à l'environnement professionnel, pouvant se manifester par des signes comme la démotivation, la fatigue chronique ou l'irritabilité. Il relève de la prévention des risques psychosociaux sans constituer une pathologie médicalement reconnue.

La pathologie mentale désigne un trouble psychique cliniquement objectivé (dépression, trouble anxieux généralisé, syndrome d'épuisement professionnel) par un professionnel de santé habilité, constituant une maladie reconnue médicalement et pouvant entraîner une incapacité de travail.

Conditions d'exercice

L'employeur doit mettre en œuvre une politique de prévention des risques psychosociaux conformément aux articles [L.312-1](#) et [L.312-2](#) du Code du travail, incluant :

- Une évaluation régulière des risques psychosociaux
- Des mesures de prévention primaire, secondaire et tertiaire
- Une surveillance médicale adaptée via la médecine du travail ([L.326-1](#))
- Un plan d'action documenté et actualisé

En cas de pathologie mentale diagnostiquée, le salarié bénéficie d'une protection renforcée selon l'article [L.121-6](#) :

- Protection contre le licenciement pendant la période de maladie
- Maintien du salaire pendant 77 jours sur une période de référence de 12 mois
- Aménagements du poste sur prescription du médecin du travail

Modalités pratiques

Pour le mal-être au travail :

- Organisation d'un entretien avec la hiérarchie ou les RH
- Consultation possible du service de santé au travail
- Mise en place de mesures d'accompagnement préventives
- Documentation systématique des actions entreprises

Pour la pathologie mentale :

- Respect strict du certificat médical d'incapacité de travail
- Organisation obligatoire d'une visite médicale de reprise
- Sollicitation de l'avis du médecin du travail sur l'aptitude
- Protection renforcée des données de santé (RGPD)

Pratiques et recommandations

L'employeur doit impérativement :

- Former l'encadrement à la détection des signaux d'alerte
- Mettre en place des procédures d'alerte et de signalement
- Garantir la confidentialité absolue des informations médicales
- Assurer l'égalité de traitement ([L.251-1](#))
- Documenter toutes les actions et décisions prises
- Orienter systématiquement vers le médecin du travail en cas de doute

Cadre juridique

Article [L.312-1](#) du Code du travail : "L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail."

Article [L.312-2](#) : "L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés."

Article [L.121-6](#) : Protection contre le licenciement pendant la maladie et maintien du salaire.

Article [L.251-1](#) : Interdiction de toute discrimination fondée sur l'état de santé.

Article [L.326-1](#) : Organisation et missions de la médecine du travail.

La qualification juridique de la situation (mal-être ou pathologie) détermine le régime de protection applicable. En cas de doute, il est impératif de privilégier la protection maximale du salarié et de solliciter l'avis du médecin du travail. Toute action doit être tracée et documentée dans le respect strict de la confidentialité des données de santé.

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.