

LA PRÉVENTION DES RPS NE SE LIMITE PAS À COCHER UNE CASE RÉGLEMENTAIRE » (XAVIER BONTOUX, AVOCAT)

CHARGE DE TRAVAIL EXCESSIVE, MANQUE DE RECONNAISSANCE, RELATIONS TOXIQUES... PLUS DE LA MOITIE DES SALARIES (59 %) ONT DEJA ETE CONFRONTES A DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS), SELON LE BAROMETRE DE LA GESTION DES AT-MP 2025 DU CABINET BDO PUBLIE LE 5 NOVEMBRE. COMMENT Y REMEDIER ? QUELS REFLEXES LES ENTREPRISES DOIVENT-ELLES ADOPTER ? REPONSES AVEC XAVIER BONTOUX, AVOCAT ASSOCIE BDO, POUR QUI « LONGTEMPS RELEGUES AU SECOND PLAN, LES RPS S'IMPOSENT DESORMAIS COMME UN RISQUE SYSTEMIQUE, HUMAIN, FINANCIER ET JURIDIQUE ».

Quelles sont les tendances en matière de sinistralité AT-MP ?

Le niveau de **sinistralité** reste **élevé** et **stable**. Près de huit entreprises sur dix ont déjà déclaré un sinistre lié à un accident du travail, de trajet ou à une maladie professionnelle. Les **accidents du travail** demeurent **majoritaires**, représentant 66 % des sinistres recensés, devant les accidents de trajet (18 %) et les maladies professionnelles (16 %). Cette répartition n'a guère évolué au fil des différentes éditions du baromètre : elle traduit une sinistralité structurelle plus qu'une dégradation conjoncturelle.

La crise sanitaire a impacté le nombre d'arrêts de travail en lien avec les RPS, qu'en est-il aujourd'hui ?

Les **risques psychosociaux** se sont **installés durablement** dans le paysage du travail. En 2025, 17 % des entreprises déclarent avoir été confrontées à un ou plusieurs arrêts maladie liés au stress, au burn-out ou à la dépression. Ces situations représentent 11 % de l'ensemble des **arrêts recensés**, signe d'une exposition désormais structurelle.

Les causes principales identifiées par les salariés restent la charge de travail excessive (54 %), le manque de reconnaissance (48 %) et les relations dégradées (45 %). Ces facteurs traduisent une **intensification du travail** et une **fragilisation des collectifs**, plutôt qu'un phénomène conjoncturel. La **crise sanitaire** a surtout joué un rôle de **révélateur**, en mettant en lumière des déséquilibres organisationnels et psychologiques déjà présents.

Aujourd'hui, la **reconnaissance** des RPS comme maladies professionnelles demeure **marginale**, 10 % seulement des demandes aboutissent, mais la sensibilité juridique et managériale au sujet s'est nettement accrue. Les entreprises ne peuvent plus considérer ces arrêts comme des cas isolés : ils témoignent d'un enjeu collectif de santé au travail, à traiter par la prévention, la formation et le dialogue social.

Entre salariés et entreprises, la perception de l'exposition à des RPS diverge. Comment l'objectiver ?

L'écart de perception est en effet significatif. 59 % des salariés déclarent avoir été confrontés à un **RPS**, en tant que victime, témoin ou les deux. Les entreprises estiment que parmi eux six salariés sur dix ont réalisé un signalement auprès d'elles alors qu'en réalité seuls 26 % ont franchi le pas.

Ce biais s'explique d'abord par la nature même du risque : les RPS **relèvent du ressenti**, du vécu au travail et parfois de situations diffuses, difficiles à qualifier juridiquement. S'y ajoutent des **freins forts côté salariés** (peur des conséquences, méfiance vis-à-vis de la hiérarchie, manque d'information) et une **sous-détection côté entreprises**, souvent liée à une communication descendante ou à une méconnaissance des procédures internes.

Pour limiter ce biais, il faut **diversifier les canaux de détection et renforcer la confiance** : baromètres anonymes, dispositifs de signalement sécurisés, cellules d'écoute externes, remontées régulières via le CSE ou les entretiens RH. L'objectivation passe aussi par la **formation** des managers à l'identification des signaux faibles et par la restitution transparente des résultats aux équipes. C'est cette boucle de confiance : écoute, analyse, action, retour, qui permet, à terme, de réduire les angles morts entre ressenti et réalité.

Un quart de salariés signale un RPS, la moitié aboutit à une action concrète de l'entreprise. Faut-il systématiquement les déclarer en accident du travail ?

Aujourd'hui, 26 % des salariés confrontés à un RPS qu'ils soient victimes ou témoins en font le signalement à leur employeur. Parmi eux, 54 % voient une action concrète engagée par l'entreprise. Quant à la **déclaration en accident du travail** ou en **maladie professionnelle**, elle n'a **pas** vocation à être **systématique**.

En pratique, la reconnaissance des RPS comme maladie professionnelle reste rare : seules 10 % des demandes aboutissent. Et 72 % des salariés concernés ne déclarent pas leur situation, souvent par manque d'information, par peur des conséquences professionnelles ou par volonté de confidentialité. La démarche doit donc être **appréciée au cas par cas**, en lien avec le salarié, le médecin du travail et les représentants du personnel.

L'**enjeu principal** reste la **prévention et la prise en charge en amont**, car les actions contentieuses demeurent marginales mais croissantes : 2 % des entreprises ont déjà fait l'objet d'une action en faute inexcusable liée à des RPS.

Comment prévenir les RPS ?

La prévention s'inscrit d'abord dans un cadre réglementaire. Chaque employeur doit évaluer et transcrire les risques y compris psychosociaux dans le **DUERP** (document unique d'évaluation des risques professionnels), et mettre à jour un **Papripact** (programme annuel de prévention). Cette obligation légale **impose une démarche structurée** : identification des risques, plan d'action et suivi des mesures correctives. Au-delà du cadre, la prévention repose sur trois leviers : **formation, information et dialogue**. En 2025, 61 % des entreprises déclarent avoir mis en place un plan de prévention, comprenant en moyenne 6,7 actions : formation des managers, sensibilisation des collaborateurs, cellule d'écoute, dispositifs anonymes de signalement ou aménagement du travail. Pourtant, seuls 36 % des salariés en perçoivent l'existence, signe d'une communication interne insuffisante.

La prévention des RPS ne se limite donc pas à cocher une case réglementaire : elle suppose une mise en œuvre réelle, visible et suivie.

Les répondants s'accordent sur l'insuffisance de la formation des managers à la gestion des RPS. Quels risques ?

La **formation des managers** reste un **maillon fragile**, sans être le seul. 43 % d'entre eux estiment être formés à la gestion des RPS, mais seuls 24 % des salariés partagent ce constat. Cet écart illustre une réalité : les dispositifs existent, mais leur appropriation reste partielle.

Un manque de formation entraîne plusieurs risques : d'abord, un repérage tardif des signaux faibles ; ensuite, une mauvaise gestion des tensions au sein des équipes ; enfin, une défaillance du dialogue social lorsque le manager, démunie, ne relaie pas les alertes. Mais les freins identifiés par les entreprises dépassent la seule question de la formation : **manque de temps, de budget, de communication** et parfois d'implication de la

direction. Renforcer les compétences managériales est pourtant un levier clé pour crédibiliser la prévention. Être formé ne signifie pas devenir psychologue, mais savoir repérer, écouter et orienter. En dotant les managers d'**outils simples** : grille d'alerte, ressources internes, appuis RH et en valorisant la remontée d'information plutôt que la performance à tout prix, l'entreprise peut transformer ce point de fragilité en **maillon fort** de la prévention des risques psychosociaux.

Au surplus, les entreprises (et surtout les employeurs) doivent observer ces impératifs à l'aune de l'arrêt « France Télécom » rendu par la chambre criminelle le 21 janvier dernier ([voir l'actualité n° 19209 du 23 janv. 2025](#)) : une politique managériale constitutive de RPS autorise le juge répressif à condamner pénalement l'entreprise mais également ses mandataires et ses délégataires.

Enfin et outre ce nouveau **risque pénal**, on connaît désormais le **risque indemnitaire** colossal d'une action civile en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. L'absence de prévention digne de ce nom s'agissant des RPS sera un comburant naturel de ces fortes indemnisations à n'en pas douter.

BAROMETRE BDO DE LA GESTION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES, 5 NOV. 2025

<https://www.liasons-sociales.fr/>