

Bruxelles, le 22 septembre 2023  
(OR. en)

13171/23

SOC 621  
SAN 526

**NOTE**

---

Origine:	Secrétariat général du Conseil
Destinataire:	Comité des représentants permanents/Conseil
Objet:	Projet de conclusions du Conseil sur la santé mentale et le travail précaire - Approbation

---

1. Les délégations trouveront en annexe un projet de conclusions du Conseil élaboré par la présidence sur la santé mentale et le travail précaire.
2. Ce projet de conclusions a été examiné lors de deux réunions du groupe "Questions sociales"<sup>1</sup> et a fait l'objet d'une consultation écrite informelle des délégations.
3. Le texte présenté en annexe correspond au texte approuvé par les délégations dans le cadre de cette consultation écrite informelle (doc. 12750/23 REV 1), la seule différence étant la numérotation des paragraphes, qui suit un ordre séquentiel.
4. Le Comité est invité à:
  - confirmer son accord sur le texte du projet de conclusions du Conseil figurant en annexe; et
  - transmettre le projet de conclusions figurant en annexe au Conseil EPSCO pour approbation lors de sa session du 9 octobre 2023.

---

<sup>1</sup> 3 juillet 2023 et 8 septembre 2023.

## **Santé mentale et travail précaire**

### **Projet de conclusions du Conseil**

#### **CONSTATANT CE QUI SUIT:**

1. Le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne assigne pour but essentiel l'amélioration constante des conditions de vie et d'emploi.
2. Les articles 3 et 31 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoient, respectivement, le droit à l'intégrité physique et mentale de la personne et le droit à des conditions de travail qui respectent la santé, la sécurité et la dignité des travailleurs. Le principe 5 du socle européen des droits sociaux dispose que les relations de travail conduisant à des conditions de travail précaires doivent être évitées. Le principe 6 établit que les travailleurs ont droit à un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent et le principe 10 reconnaît que les travailleurs ont droit à un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail.
3. L'Union européenne et ses États membres sont attachés aux objectifs de développement durable (ODD) du programme de développement durable à l'horizon 2030 des Nations unies, y compris à l'ODD 8 sur le travail décent et la croissance économique, qui fixe l'une des cibles suivantes: "Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire".
4. L'Union européenne et ses États membres partagent les valeurs, les principes et les objectifs de l'Organisation internationale du travail (OIT) en vue de construire un avenir du travail juste, inclusif et sûr et qui aille de pair avec le plein emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous. L'UE promeut les principes des conventions et déclarations de l'OIT, telles que la convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, de 1981, et la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, de 2006, qui consacrent comme étant l'un des principes et droits fondamentaux le droit à un milieu de travail sûr et salubre, ainsi que les principes contenus dans la déclaration du centenaire pour l'avenir du travail.

5. La directive 89/391/CEE du Conseil, dite "directive-cadre sur la sécurité et la santé au travail", prévoit que l'employeur doit assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, ce qui inclut implicitement les risques psychosociaux. L'Union européenne a également adopté plusieurs instruments juridiques visant à protéger les travailleurs contre des risques spécifiques pour la santé et la sécurité.
6. Le cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027 appelle à mettre l'accent sur les risques psychosociaux au travail et sur la santé mentale.
7. Le sommet d'évaluation sur la sécurité et la santé au travail, qui s'est tenu à Stockholm les 15 et 16 mai 2023, a conclu que les risques psychosociaux et la santé mentale au travail devaient faire l'objet d'une attention plus poussée.
8. À la suite de l'annonce faite par sa présidente dans son discours sur l'état de l'Union le 14 septembre 2022, la Commission a adopté la "communication sur une approche globale en matière de santé mentale" le 7 juin 2023. Cette communication comporte un chapitre consacré aux risques psychosociaux au travail, qui prévoit plusieurs initiatives importantes visant à faire face aux risques psychosociaux au travail<sup>2</sup>.
9. Le 27 avril 2023, le Comité économique et social européen a adopté un avis sur le thème "Travail précaire et santé mentale", dans lequel il propose une série de mesures concernant la prévention des risques psychosociaux à l'échelon européen, y compris l'adoption d'une action législative spécifique.

CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

10. La santé mentale est un état de bien-être dans lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie de sa communauté. Des conditions de travail de qualité ont une incidence positive sur la santé mentale des travailleurs.

---

<sup>2</sup> Dans ce contexte, la Commission a annoncé une initiative phare consistant en "un examen par les pairs des approches législatives et répressives pour faire face aux risques psychosociaux au travail dans les États membres, en vue de présenter une initiative au niveau de l'UE sur les risques psychosociaux, et sous réserve de ses résultats et de la contribution des partenaires sociaux à moyen terme".

11. La santé mentale est une composante essentielle du bien-être de la personne, et une mauvaise santé mentale a également des coûts économiques et des répercussions sur le marché du travail. Le rapport "Panorama de la santé: Europe 2018" a révélé que les problèmes de santé mentale touchent environ 84 millions de personnes dans l'ensemble de l'UE et que le coût total des problèmes de santé mentale est estimé à plus de 4 % du PIB (600 milliards d'euros) dans les pays de l'UE.
12. La santé mentale est liée à bien des égards à différents paramètres, variables, dimensions et conditions de vie, y compris le travail. La santé mentale et le travail sont étroitement corrélés: les risques psychosociaux au travail qui se manifestent par exemple sous la forme d'une détresse peuvent avoir une incidence négative sur la santé mentale; inversement, la santé mentale revêt une grande importance pour l'aptitude au travail, la compétitivité et la productivité. Le chômage peut également représenter un risque pour la santé mentale. Des mesures peuvent être prises par les différentes parties prenantes dans leurs rôles respectifs afin d'améliorer la santé mentale au travail.
13. L'enquête Eurobaromètre Flash "Le pouls de la SST: la sécurité et la santé professionnelles sur les lieux de travail après la pandémie" révèle que la pandémie de COVID-19 a eu pour effet d'accroître l'exposition à certains facteurs de risque liés au stress et aux troubles mentaux<sup>3</sup>.
14. Le monde du travail évolue rapidement. La transition numérique, la robotisation et l'utilisation de nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle peuvent s'avérer bénéfiques en ce qui concerne l'accès au marché du travail, l'amélioration des conditions de travail et l'augmentation de la productivité. Elles représentent toutefois un défi pour ce qui est de redéfinir les marchés du travail et les exigences en matière de compétences, tout en faisant naître des risques d'exclusion numérique. Il importe également d'être conscient de leur incidence négative potentielle sur les conditions de travail, au regard par exemple du stress technologique, et d'être prêt à traiter ce problème de manière appropriée.

---

<sup>3</sup> Selon les données de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), 27 % des travailleurs de l'Union européenne affirment que les problèmes de stress, de dépression et d'anxiété sont causés ou aggravés par le travail, et plus de 4 travailleurs sur 10 dans l'ensemble de l'UE déclarent que le stress qu'ils éprouvent en lien avec leur occupation professionnelle a augmenté du fait de la pandémie de COVID-19. Dans ce contexte, 27 % des travailleurs de l'UE interrogés affirment avoir souffert de stress, de dépression et/ou d'anxiété entre avril 2021 et avril 2022. Source: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary\\_en.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf).

15. L'emploi précaire est un emploi "mal rémunéré, incertain, non protégé et ne permettant pas de subvenir aux besoins d'un ménage"<sup>4</sup>. Le caractère précaire du travail peut concerner les droits du travail, le contenu du travail, l'organisation du travail, les conditions de travail, la sécurité et la santé au travail (y compris les facteurs psychosociaux) et les relations de travail.
16. Les données scientifiques montrent que des conditions de travail précaires engendrent des réactions négatives au stress susceptibles d'entraîner des troubles tels que l'anxiété et la dépression.
17. La prévalence du travail précaire varie et a une incidence différente selon des variables liées à la vulnérabilité personnelle ou sociale. En outre, les déterminants de la santé mentale interagissent avec les inégalités existantes dans la société, ce qui expose certaines personnes à un risque plus élevé de mauvaise santé mentale que d'autres. Lorsque la discrimination fondée sur le genre, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, la violence et la haine sont à l'origine d'une mauvaise santé mentale, la promotion de l'égalité dans nos sociétés est un outil important de prévention.
18. Selon les données de l'EU-OSHA, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer présenter des problèmes de santé mentale causés ou aggravés par le travail<sup>5</sup>. Cela peut s'expliquer par des facteurs tels que la prépondérance des femmes dans les emplois précaires, l'existence de risques touchant plus fréquemment les femmes que les hommes, tels que le harcèlement et les violences sexuelles, ou le fait que la charge liée aux responsabilités familiales et l'incidence de celles-ci sont souvent plus élevées pour les femmes.

---

<sup>4</sup> <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62001d>

<sup>5</sup> Ainsi, 30 % des femmes interrogées affirment avoir souffert de stress, de dépression ou d'anxiété liés au travail entre avril 2021 et avril 2022, contre 25 % des hommes. Par ailleurs, la pandémie a accru les responsabilités familiales en parallèle de l'emploi exercé, générant ainsi deux fois plus de travail (source: [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary\\_en.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf)). Cela a eu un effet disproportionné sur les femmes, avec une incidence négative sur leur santé mentale en tant que personnes ayant des responsabilités familiales.

19. Les études et les ressources existantes ne se sont pas suffisamment penchées sur le suivi des informations relatives à la qualité de l'emploi et à son incidence sur la santé et la qualité de vie. Il convient de recueillir davantage de statistiques sur la prévalence des problèmes de santé mentale au travail et de mener un suivi régulier des conditions de travail psychosociales, ainsi que de réaliser des études sur les facteurs organisationnels et les caractéristiques des milieux de travail qui favorisent le bien-être.
20. Il est essentiel d'appliquer et de faire respecter efficacement la législation européenne et nationale en vigueur pour faire face aux risques psychosociaux au travail. Une approche systématique de la gestion des risques par l'employeur contribue à la prévention des risques psychosociaux au travail, laquelle pourrait également se concentrer, en particulier, sur le travail précaire.
21. Il convient de redoubler d'efforts pour garantir l'accès à des soins de santé mentale abordables, en veillant à ce que les professionnels du secteur des soins de santé mentale soient en nombre suffisant et en recourant à la télémédecine ou à d'autres outils et ressources.
22. Les présentes conclusions se fondent sur des travaux antérieurs et sur les engagements politiques du Conseil européen, du Conseil, du Parlement européen et de la Commission, ainsi que sur les travaux réalisés par d'autres parties prenantes concernées, notamment dans le cadre des documents énumérés en annexe.

**LE CONSEIL INVITE LES ÉTATS MEMBRES, EN TENANT COMPTE DES CIRCONSTANCES NATIONALES ET DANS LE RESPECT DU RÔLE ET DE L'AUTONOMIE DES PARTENAIRES SOCIAUX, À:**

23. ANALYSER plus en détail les implications juridiques et pratiques des nouvelles formes de travail et d'organisation du travail, en particulier dans les situations où l'employeur et les responsabilités de ce dernier peuvent ne pas être clairement définies, notamment dans le cadre des groupes d'entreprises et des relations de travail multipartites comme le travail intérimaire, les "petits boulots" ou la sous-traitance.

24. **PROMOUVOIR** des politiques de l'emploi de qualité pour lutter contre la précarité sur tous les types de lieux de travail et aborder des questions telles que la précarité de l'emploi, qui sont liées, entre autres, à certains types de contrats de travail (tels que les contrats à durée déterminée ou à temps partiel involontaires), ainsi qu'à l'inadéquation des salaires ou à la difficulté d'exercer les droits du travail et à d'autres facteurs organisationnels au travail susceptibles de contribuer à la précarité.
25. **ENCOURAGER** les politiques qui mettent à la disposition des travailleurs et de leurs représentants des outils tels que des campagnes de formation et d'éducation, un soutien juridique ou des plateformes de dialogue, afin de renforcer leur rôle et de favoriser le dialogue social en tant que rempart contre la précarité.
- 25 *bis*. **PROMOUVOIR**, conformément aux pratiques nationales, un environnement propice au dialogue social bipartite et tripartite, y compris la négociation collective, dans les efforts déployés pour améliorer la santé mentale et lutter contre le travail précaire, conformément à la recommandation du Conseil relative au renforcement du dialogue social dans l'Union européenne.
26. **VEILLER** à l'application et au respect effectifs de la législation européenne et nationale en vigueur, afin de garantir un travail décent, de préserver la sécurité et la santé au travail et de promouvoir l'égalité de traitement et la non-discrimination pour tous les travailleurs.
27. **RENFORCER** les systèmes publics destinés à protéger la santé mentale au travail, par exemple en les dotant de ressources supplémentaires, y compris de personnel plus qualifié, notamment grâce à la reconversion et au perfectionnement professionnels. Encourager, le cas échéant, les synergies entre les domaines de la sécurité et la santé au travail et de la santé publique.
28. **SOUTENIR** la recherche sur la santé mentale au travail selon une approche préventive, c'est-à-dire axée sur l'incidence, positive ou négative, des conditions de travail sur la santé mentale et le bien-être des travailleurs.

29. ASSURER, conformément aux pratiques nationales, une surveillance de la santé des travailleurs, y compris en ce qui concerne la santé mentale, qui soit appropriée en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, et promouvoir la coordination avec les services de santé publique, en accordant une attention particulière aux personnes travaillant dans les secteurs associés à des conditions de travail précaires et les secteurs fournissant des services essentiels, y compris les professionnels de la santé, les enseignants et les agriculteurs<sup>6</sup>.
30. INTENSIFIER LES EFFORTS visant à soutenir le recrutement des travailleurs présentant une maladie mentale ou un trouble mental et à promouvoir des programmes volontaires d'intervention précoce, d'adaptation du travail et de soutien aux travailleurs lorsqu'ils prennent un congé pour des raisons de santé mentale et lorsqu'ils reprennent le travail, en permettant la réinsertion flexible et progressive de ces travailleurs sur le marché du travail, en fonction de leur capacité à travailler, et en contribuant à prévenir et à raccourcir les congés de maladie liés à la santé mentale. Dans ce contexte, il est important d'agir contre la stigmatisation des problèmes de santé mentale.
31. VEILLER à ce que les employeurs intègrent correctement et efficacement la gestion des risques psychosociaux dans les évaluations des risques en matière de santé et de sécurité au travail et dans les actions qui en découlent.
32. AIDER, conformément aux pratiques nationales, les travailleurs indépendants et les micro, petites et moyennes entreprises à relever les défis liés à la gestion de la prévention des risques psychosociaux au travail.

---

<sup>6</sup> Une analyse de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), qui couvre la période 1995-2015, révèle une augmentation générale des facteurs de stress sur le lieu de travail (par exemple, un faible niveau de contrôle et de récompenses sur le lieu de travail), avec une hausse particulièrement marquée pour les personnes exerçant des emplois peu qualifiés. Les travailleurs connaissant des conditions d'emploi précaires, lesquelles englobent les emplois de qualité médiocre, la précarité de l'emploi, l'inadéquation des revenus et, de manière générale, l'absence de protection adéquate en matière de sécurité et de santé au travail, sont généralement exposés à un risque disproportionné de mauvais résultats en matière de santé. (Source: RIGÓ, M, et al., *Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey* [Augmentation du stress au travail? Analyse comparative de l'évolution des facteurs de stress au travail à l'aide de l'enquête européenne sur les conditions de travail])



33. **PROMOUVOIR** des initiatives et des campagnes de formation et de sensibilisation en ce qui concerne la santé mentale sur le lieu de travail et l'incidence des conditions de travail précaires sur la santé mentale. Promouvoir l'inclusion de contenus liés à la santé mentale et aux risques psychosociaux au travail dans les programmes de formation destinés aux professionnels des ressources humaines, aux cadres et au personnel.
- 33 *bis.* **PROMOUVOIR** les politiques visant à soutenir la santé mentale des jeunes travailleurs dans le cadre de leur insertion dans le marché du travail, conformément aux pratiques nationales.
34. **RENFORCER** la surveillance de la gestion des risques psychosociaux au travail et les orientations en la matière par l'intermédiaire des inspections du travail ou d'autres organismes compétents dans les États membres, conformément à leurs pratiques nationales. Dans ce contexte, promouvoir une formation appropriée des inspecteurs du travail.
35. **PROMOUVOIR** l'application effective des droits des travailleurs, notamment les réglementations nationales en vigueur dans le domaine du temps de travail, et encourager les politiques visant à concilier vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale, afin de favoriser une meilleure protection de la santé mentale.

**LE CONSEIL INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE À:**

36. **VEILLER** à ce que les aspects de l'aménagement du temps de travail pouvant avoir une incidence sur la santé mentale soient pris en compte dans le suivi de la mise en œuvre de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003.
37. **RÉFLÉCHIR** à une politique adéquate de gestion des risques psychosociaux au travail, fondée sur les obligations juridiques énoncées dans la directive-cadre 89/391/CEE, qui soit adaptée aux nouvelles réalités touchant le monde du travail et qui accorde une attention particulière à leur incidence sur la santé mentale des travailleurs et sur l'avancement des mesures énoncées dans la communication de la Commission sur une approche globale en matière de santé mentale.

38. TENIR COMPTE de la diversité de la population européenne lors de l'élaboration des initiatives en matière de politique du travail, de manière à favoriser une protection adéquate des personnes en situation de vulnérabilité dont la santé mentale est potentiellement menacée.
39. CONSIDÉRER le droit à la déconnexion comme une mesure qui contribue à la prévention des risques psychosociaux au travail, en tenant compte des négociations menées actuellement par les partenaires sociaux interprofessionnels de l'UE sur le télétravail et le droit à la déconnexion.
40. FAVORISER la coordination des efforts déployés par les États membres dans le cadre de la mise en œuvre des **initiatives** nationales de gestion des risques psychosociaux au travail, ainsi que de l'élaboration d'outils et d'orientations, et améliorer l'échange de bonnes pratiques avec le soutien de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail et de ses réseaux d'experts.
41. RECENSER, ANALYSER ET ÉVALUER les formes d'emploi précaire les plus répandues grâce au suivi systématique de l'emploi précaire, et évaluer l'efficacité et l'équité des politiques et interventions mises en œuvre sur la base de statistiques et de données d'Eurostat, de l'EU-OSHA et d'Eurofound.
42. AMÉLIORER les informations relatives à la prévalence des problèmes de santé mentale sur le lieu de travail, en compilant des informations actualisées sur les conditions de travail qui ont une incidence négative sur la santé mentale et sur leurs effets spécifiques, ventilées par sexe et selon d'autres facteurs pertinents, afin de permettre un suivi de la mise en œuvre des politiques visant à améliorer la santé mentale.

**LE CONSEIL INVITE LES PARTENAIRES SOCIAUX, AU NIVEAU DE L'UE ET DES ÉTATS MEMBRES, CONFORMÉMENT AUX PRATIQUES NATIONALES, TOUT EN RESPECTANT PLEINEMENT LEUR MANDAT ET LEUR AUTONOMIE, À:**

43. CONTINUER À PRENDRE PART au dialogue social, à tous les niveaux, afin de s'attaquer à l'amélioration des conditions de travail qui ont une incidence négative sur la santé mentale, en particulier celles qui sont caractéristiques des emplois précaires.

44. CONTINUER À SENSIBILISER les employeurs à des questions telles que l'importance de la gestion des risques psychosociaux au travail afin de prévenir les effets négatifs potentiels sur la santé mentale, l'importance de reconnaître les signes précoces de détresse psychologique de sorte que les employeurs puissent prendre des mesures préventives appropriées en conséquence, et les bienfaits de la promotion de la santé mentale et du bien-être sur le lieu de travail.
45. RAPPELER aux employeurs d'intégrer efficacement les facteurs de risques psychosociaux au travail dans leur évaluation des risques et d'inclure la santé mentale dans la surveillance de la santé des travailleurs afin d'identifier et d'améliorer les conditions de travail potentiellement préjudiciables à la santé.
46. CONTINUER À PROMOUVOIR les interventions sur les lieux de travail destinées à promouvoir le bien-être psychosocial et la bonne santé mentale au travail, en particulier les changements organisationnels ayant une incidence sur les conditions de travail, tels que les interventions sur l'organisation du temps de travail, plutôt que les interventions centrées sur des personnes spécifiques. Ces interventions devraient être axées sur la mise en place d'environnements et de pratiques favorables qui protègent la santé mentale des travailleurs.
47. CONTINUER À FAVORISER des approches proactives en matière de transition numérique et d'utilisation des TIC qui ont une incidence positive sur les conditions de travail et réduisent au minimum leurs effets négatifs, grâce à une gestion préventive des risques psychosociaux au travail. Il peut s'agir de mettre en œuvre des mesures visant à promouvoir l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à réduire la pression induite par la charge de travail, à réduire au minimum l'isolement social et à apporter le soutien nécessaire aux travailleurs pour relever les défis posés par la technologie et le travail à distance.
48. RENFORCER le rôle du dialogue social et de la négociation collective pour ce qui est d'améliorer l'identification, la prévention et la gestion des risques psychosociaux au travail et de lutter contre la discrimination, la violence psychologique, le harcèlement et le harcèlement sexuel.
49. SOUTENIR l'inclusion de la perspective de genre en ce qui concerne les conditions de travail dans tous les secteurs et types de lieux de travail, en évaluant comment la santé mentale est impactée différemment selon le sexe.

## RÉFÉRENCES

### Droit primaire de l'UE

1. UNION EUROPÉENNE. Version consolidée du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Journal officiel de l'Union européenne, 2012. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:fr:PDF>
2. UNION EUROPÉENNE. Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Journal officiel des Communautés européennes, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

### Directives du Parlement européen et du Conseil

1. PARLEMENT EUROPÉEN ET CONSEIL: Directive 2003/88/CE concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail. Journal officiel de l'Union européenne, 2003. [EUR-Lex - 32003L0088 - FR - EUR-Lex \(europa.eu\)](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:FR:EUR-Lex)
2. PARLEMENT EUROPÉEN ET CONSEIL: Directive 2006/54/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte). Journal officiel de l'Union européenne, 2006. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054&qid=1694767083957>
3. PARLEMENT EUROPÉEN ET CONSEIL: Directive (UE) 2019/1158 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Journal officiel de l'Union européenne, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158&qid=1694767161852>
4. PARLEMENT EUROPÉEN ET CONSEIL: Directive (UE) 2019/1152 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Journal officiel de l'Union européenne, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A02019L1152-20190711&qid=1694767231007>

5. PARLEMENT EUROPÉEN ET CONSEIL: Directive (UE) 2022/2041 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne. Journal officiel de l'Union européenne, 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041&qid=1694767322928>
6. PARLEMENT EUROPÉEN ET CONSEIL: Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique. 2022. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52022PC0105&qid=1694767386305>

### **Conseil de l'Union européenne**

1. CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE: Conclusions du Conseil sur le télétravail, 2021. [pdf \(europa.eu\)](#)
2. CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE: Directive 89/391/CEE concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Journal officiel des Communautés européennes, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0391&qid=1694767541442>
3. CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE: Directive 2000/78/CE portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. Journal officiel des Communautés européennes, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0078&qid=1694767610047>
4. CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE: Directive 2000/43/CE relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique. Journal officiel des Communautés européennes, 2000. [EUR-Lex - 32000L0043 - FR - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE: Conclusions du Conseil - "L'avenir du travail: l'Union européenne soutient la déclaration du centenaire de l'OIT", 2019. [pdf \(europa.eu\)](#)
6. CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE: Recommandation du Conseil relative au renforcement du dialogue social dans l'Union européenne, 12 juin 2023. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/fr/pdf>

## Commission

1. COMMISSION EUROPÉENNE: Conférence thématique "La santé mentale et le bien-être sur le lieu de travail", 2011.
2. COMMISSION EUROPÉENNE: Cadre stratégique en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027. Santé et sécurité au travail dans un monde du travail en mutation. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=FR>
3. COMMISSION EUROPÉENNE: Conclusions du sommet sur la sécurité et la santé au travail (SST). 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=en>
4. COMMISSION EUROPÉENNE: Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions sur une approche globale en matière de santé mentale. 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. OECD/EU (2018), Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle (Panorama de la santé: Europe 2018 - Cycle sur l'état de la santé dans l'UE), Éditions OCDE, Paris. [https://doi.org/10.1787/health\\_glance\\_eur-2018-en](https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en)

## Parlement européen

1. PARLEMENT EUROPÉEN: Conditions de travail et emploi précaire. 2017. [Textes adoptés - Conditions de travail et emploi précaire - mardi 4 juillet 2017 \(europa.eu\)](#)
2. PARLEMENT EUROPÉEN: La santé mentale dans le monde du travail numérique. 2022. [Textes adoptés - La santé mentale dans le monde du travail numérique - mardi 5 juillet 2022 \(europa.eu\)](#)

## Comité économique et social européen (CESE)

1. COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (CESE): Travail précaire et santé mentale (avis exploratoire à la demande de la présidence espagnole). 2023.  
<https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/travail-precaire-et-sante-mentale>
2. COMITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EUROPÉEN (CESE): Le dialogue social comme outil en faveur de la santé et de la sécurité au travail (avis exploratoire à la demande de la présidence française). 2021. <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/le-dialogue-social-comme-outil-en-faveur-de-la-sante-et-de-la-securite-au-travail>

## Divers

1. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT): From Precarious Work to Decent Work: outcome document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment (Du travail précaire au travail décent: document final du Symposium des travailleurs sur les politiques et réglementations visant à lutter contre l'emploi précaire). OIT, 2012.
2. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT): Convention sur la sécurité et la santé au travail, 1981 (C155)  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)
3. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT): Convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 2006 (C 187)  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C187](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187)
4. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT): Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques (C189).  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C189](https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189)

5. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT): Convention sur la violence et le harcèlement (C190).  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID,P12100\\_LANG\\_CODE:3999810,fr:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,fr:NO)
6. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT): Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail. OIT, 2019.
7. ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (OMS): Lignes directrices de l'OMS sur la santé mentale au travail: résumé d'orientation. Genève: OMS, 2022.  
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (OMS) ET ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT): Mental health at work: Policy brief (La santé mentale au travail: note d'orientation). OMS-OIT, 2022.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_856976.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf)
9. NATIONS UNIES: Transformer notre monde: le Programme de développement durable à l'horizon 2030. 2015. [https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1\\_fr.pdf](https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_fr.pdf)
10. ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ: Constitution de l'Organisation mondiale de la santé. Genève. 2006
11. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2021: A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health, OECD Health Policy Studies (Un nouvel indice de référence pour les systèmes de santé mentale - Coûts sociaux et économiques des troubles mentaux), Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>
12. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE): Recommandation du Conseil sur une politique intégrée de la santé mentale, des compétences et de l'emploi. OCDE, 2018. Brochure relative à la recommandation du Conseil (oecd.org) [https://www.oecd.org/els/emp/Flyer\\_MHW%20Council%20Recommendation.pdf](https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf)



13. ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2023): Measuring Population Mental Health (Mesure de la santé mentale de la population), Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (EDS.). PRIMA-EF: Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A resource for employers and worker representatives. Protecting Workers' Health (Cadre européen pour la prise en charge des risques psychosociaux: directive pour les employeurs et les représentants des travailleurs. Protection de la santé des travailleurs). OMS, 2008. [http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef\\_brochure\\_english.pdf](http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf)
15. RÉSEAU EUROPÉEN POUR LA PROMOTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL: The Edinburgh Declaration on the Promotion of Workplace Mental Health and Wellbeing (Déclaration d'Édimbourg sur la promotion de la santé mentale et du bien-être sur le lieu de travail). 2010
16. SOBOCKI, PATRIK, et al. Cost of depression in Europe (Le coût de la dépression en Europe). *Journal of Mental Health Policy and Economics*. 2006, 9 (2), p. 87 à 98.
17. JAIN, ADITYA, et al. The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe (L'incidence de la législation nationale relative aux risques psychosociaux sur les plans d'action organisationnels, les conditions de travail psychosociales et le stress des salariés en rapport avec le travail en Europe). *Social Science & Medicine*, Volume 302, 2022, 114987
18. BENACH, JOAN, et al. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health (Emploi précaire: comprendre un déterminant social émergent de la santé). *Annual review of public health*. 2014, 35, p. 229 à 253.
19. Eurofound: (2023). Enquête européenne par téléphone sur les conditions de travail 2021. [collecte de données]. 2<sup>e</sup> édition. UK Data Service. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>
20. AGENCE EUROPÉENNE POUR LA SÉCURITÉ ET LA SANTÉ AU TRAVAIL: Le pouls de la SST: la sécurité et la santé professionnelles sur les lieux de travail après la pandémie. Eurobaromètre Flash. 2022. <https://osha.europa.eu/fr/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>

21. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (Institut national de sécurité et santé au travail): Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales (Défis de la numérisation pour la sécurité et la santé au travail. Émergence de risques psychosociaux et travail sur les plateformes numériques). 2023, Espagne.  
<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/desafios-de-la-digitalizacion-para-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-la-emergencia-de-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-de-plataformas-digitales-ano-2023>
22. GOUVERNEMENT ESPAGNOL: Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas (Travail précaire et santé mentale. Connaissances et politiques). 2023.  
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
23. BLOMQUIST, SANDRA, et al. Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population (Perception de l'insécurité professionnelle et risque de suicide et tentative de suicide: étude sur des hommes et des femmes de la population active suédoise). *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 2022, 48 (4), p. 293-301.
24. EUROFOUND (2020): New forms of employment: 2020 update (Nouvelles formes d'emploi: mise à jour de 2020), New forms of employment series, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.
25. EUROFOUND (2023): Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition – Background paper (Des marchés du travail en mutation - Comment prévenir un décalage entre compétences et emplois en période de transition - Document d'information), Eurofound, Dublin.
26. RIGÓ, M, et al. *Work stress on rise?* Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey (Augmentation du stress au travail? Analyse comparative de l'évolution des facteurs de stress au travail à l'aide de l'enquête européenne sur les conditions de travail). *International Archives of Occupational and Environmental Health* (2021) 94:459–474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>