

# L'entreprise peut-elle organiser un accompagnement psychologique collectif après un drame ?

## Réponse courte

Oui, l'employeur peut et doit organiser un **accompagnement psychologique collectif** après un événement traumatique. Cette obligation découle de l'article [L.312-1](#) du Code du travail qui impose de protéger la santé physique et mentale des salariés. L'intervention doit être assurée par des **professionnels qualifiés** (psychologues, psychothérapeutes, psychiatres) respectant le secret professionnel.

La participation des salariés est strictement **volontaire** sans aucune contrainte. L'employeur doit informer préalablement le personnel sur la nature, les objectifs et la confidentialité de la démarche. Le temps consacré à l'accompagnement constitue du **temps de travail effectif** rémunéré normalement.

Il est recommandé de consulter la **délégation du personnel** ou le délégué à la sécurité et santé avant la mise en place du dispositif, conformément aux articles [L.312-7](#) et [L.414-9](#) du Code du travail. Cette consultation renforce l'acceptation et l'efficacité de la mesure.

L'employeur doit documenter précisément toutes les démarches entreprises pour prouver le respect de son obligation de sécurité en cas de contrôle de l'[ITM](#) ou de contentieux ultérieur.

## Définition

L'**accompagnement psychologique collectif** désigne l'intervention, au sein de l'entreprise, de professionnels de la santé mentale (psychologues, psychothérapeutes ou psychiatres) auprès d'un groupe de salariés exposés à un événement traumatique. Cette démarche vise à prévenir ou atténuer les conséquences psychiques négatives (stress post-traumatique, anxiété, troubles du sommeil), à restaurer le fonctionnement collectif et à soutenir la reprise d'activité dans des conditions sereines.

Les événements justifiant un tel accompagnement incluent notamment : accident grave sur le lieu de travail, décès d'un collègue, acte de violence (agression, braquage), catastrophe naturelle affectant l'entreprise, suicide d'un salarié, ou tout autre événement susceptible d'altérer durablement la santé psychique des travailleurs.

## Questions fréquentes

### Faut-il consulter la délégation du personnel avant d'organiser un accompagnement psychologique collectif ?

Il est fortement recommandé de consulter la délégation du personnel ou le délégué à la sécurité et santé avant la mise en place du dispositif, conformément aux articles [L.312-7](#) et [L.414-9](#) du Code du travail. Cette consultation renforce l'acceptation et l'efficacité de la mesure.

### **L'employeur peut-il organiser un accompagnement psychologique collectif après un événement traumatique au travail ?**

Oui, l'employeur peut et doit organiser un accompagnement psychologique collectif après un événement traumatique. Cette obligation découle de l'article L.312-1 du Code du travail qui impose de protéger la santé physique et mentale des salariés. L'intervention doit être assurée par des professionnels qualifiés respectant le secret professionnel.

### **La participation à l'accompagnement psychologique collectif est-elle obligatoire pour les salariés ?**

Non, la participation des salariés est strictement volontaire sans aucune contrainte. L'employeur doit informer préalablement le personnel sur la nature, les objectifs et la confidentialité de la démarche, mais aucune pression ne peut être exercée pour forcer la participation.

### **Le temps consacré à l'accompagnement psychologique est-il rémunéré ?**

Oui, le temps consacré à l'accompagnement psychologique constitue du temps de travail effectif rémunéré normalement. L'employeur ne peut effectuer aucune retenue de salaire pour les heures consacrées à cette démarche de prévention des risques psychosociaux.

## **Conditions d'exercice**

L'organisation d'un accompagnement psychologique collectif relève de l'**obligation de sécurité** de l'employeur prévue à l'article L.312-1 du Code du travail, complétée par l'article L.312-2 paragraphe (3) qui impose de protéger la santé physique et **psychique** des salariés. L'employeur doit agir dès qu'il a connaissance d'un événement susceptible d'altérer la santé mentale des travailleurs.

L'intervention doit être confiée à des **professionnels qualifiés** inscrits auprès d'un ordre professionnel reconnu au Luxembourg (psychologues, psychothérapeutes autorisés selon la loi du 14 juillet 2015, ou psychiatres). Ces professionnels sont soumis au **secret professionnel** en vertu de l'article 458 du Code pénal luxembourgeois.

La **participation volontaire** des salariés est impérative. Aucune pression ni contrainte ne peut être exercée, conformément au respect de la vie privée et de la liberté individuelle garantis par la Constitution luxembourgeoise et le RGPD (Règlement UE 2016/679).

## **Modalités pratiques**

L'employeur peut solliciter un **prestataire externe** (cabinet de psychologie du travail, service de santé au travail, association spécialisée en prévention des risques psychosociaux) pour organiser une ou plusieurs séances collectives sur le temps de travail.

### **Obligations de l'employeur :**

Obligation	Contenu	Base légale
<b>Information préalable</b>	Nature, objectifs, confidentialité de l'accompagnement	Art. <a href="#">L.312-2</a>
<b>Garantie de confidentialité</b>	Non-divulgence des échanges, respect du secret professionnel	Art. 458 Code pénal
<b>Rémunération</b>	Temps de travail effectif, sans retenue de salaire	Art. <a href="#">L.212-1</a>
<b>Non-stigmatisation</b>	Aucun préjudice pour les participants	Art. <a href="#">L.312-1</a>
<b>Protection des données</b>	Respect du RGPD, pas de collecte d'informations personnelles	RGPD (UE) 2016/679

L'intervention peut se dérouler dans les **locaux de l'entreprise** ou dans un lieu neutre, selon la sensibilité de la situation et les recommandations des professionnels. Le choix du lieu doit favoriser un climat de confiance propice à l'expression des difficultés vécues.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de consulter le **délégué à la sécurité et santé** ou, à défaut, la délégation du personnel avant la mise en place de l'accompagnement (articles [L.312-7](#) et [L.414-9](#) du Code du travail). Cette consultation permet d'adapter la démarche aux besoins spécifiques du collectif de travail et renforce l'adhésion des salariés.

L'employeur doit privilégier une **communication transparente** sur les objectifs et le déroulement de l'intervention, sans pour autant créer d'obligation de participation. Un message clair doit être transmis : l'accompagnement est une ressource mise à disposition, pas une obligation professionnelle.

Il convient d'évaluer, en amont avec les professionnels, l'opportunité d'un **accompagnement individuel complémentaire** pour les salariés les plus directement affectés par l'événement traumatique. Ces dispositifs individuels peuvent être organisés en parallèle de la démarche collective.

Après l'intervention, un **retour d'expérience confidentiel** avec le prestataire permet d'ajuster les mesures de prévention des risques psychosociaux pour l'avenir. L'employeur doit s'abstenir de toute collecte ou utilisation d'informations personnelles issues de l'accompagnement, sous peine de violation du RGPD et de l'article 458 du Code pénal.

La **documentation des démarches** est essentielle : conservation de la preuve de l'information donnée aux salariés, trace de la consultation de la délégation du personnel, contrat avec le prestataire, attestation de qualification des professionnels intervenants.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <u>L.312-1</u></b>	Obligation générale d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail
<b>Article <u>L.312-2 (3)</u></b>	Obligation de protéger la santé physique et psychique des salariés
<b>Article <u>L.312-7</u></b>	Consultation des salariés et représentants sur questions touchant sécurité et santé au travail
<b>Article <u>L.414-9 (2)</u></b>	Décisions prises d'un commun accord sur mesures concernant santé et sécurité des salariés (entreprises ?150 salariés)
<b>Article 458 Code pénal</b>	Secret professionnel applicable aux professionnels de santé mentale
<b>RGPD (UE) 2016/679</b>	Protection des données personnelles dans le traitement d'informations de santé
<b>Loi 1er août 2018</b>	Organisation CNPD et mise en œuvre du RGPD au Luxembourg
<b>Loi 14 juillet 2015</b>	Création de la profession de psychothérapeute au Luxembourg

Veillez à documenter précisément les démarches entreprises et à conserver la preuve de l'information donnée aux salariés, afin de démontrer le respect de l'obligation de sécurité en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux.

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.