

L'ITM intervient-elle aussi pour vérifier la santé mentale au travail ?

Réponse courte

Oui, l'Inspection du travail et des mines (ITM) intervient pour vérifier la santé mentale au travail. Elle contrôle l'application des dispositions légales relatives à la santé physique et mentale des salariés, y compris la prévention des risques psychosociaux comme le stress, le harcèlement moral ou la surcharge de travail.

L'ITM examine notamment l'évaluation des risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), la présence de procédures internes pour traiter la souffrance psychique, et la conformité des mesures de prévention. En cas de manquement, elle peut imposer des mesures correctives et sanctionner l'employeur.

Définition

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est l'autorité administrative compétente pour veiller à l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la santé et à la sécurité des salariés sur le lieu de travail au Luxembourg. La santé au travail, selon le Code du travail luxembourgeois, englobe la santé physique et mentale des salariés. La santé mentale au travail recouvre l'ensemble des facteurs psychosociaux susceptibles d'affecter le bien-être psychique des salariés, tels que le stress, le harcèlement moral, la surcharge de travail ou l'absence de soutien organisationnel.

Conditions d'exercice

L'ITM exerce ses missions de contrôle dans toutes les entreprises soumises au droit luxembourgeois, sans distinction de taille ou de secteur. Son intervention en matière de santé mentale s'inscrit dans la prévention des risques psychosociaux, considérés comme des risques professionnels au sens des articles [L.312-1](#) à [L.312-9](#) du Code du travail. L'ITM peut intervenir de sa propre initiative, à la suite d'un signalement, d'une plainte d'un salarié ou d'une demande des représentants du personnel. L'employeur a l'obligation légale d'évaluer les risques psychosociaux et de mettre en place des mesures de prévention adaptées, conformément à l'article [L.312-4](#) et au règlement grand-ducal du 9 juin 2006.

Modalités pratiques

Lors de ses contrôles, l'ITM examine la documentation relative à l'évaluation des risques professionnels, incluant obligatoirement les risques psychosociaux. Elle vérifie la présence et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER), qui doit intégrer les facteurs de stress, de harcèlement ou de surcharge de travail. L'ITM s'assure également de l'existence de procédures internes permettant de traiter les situations de souffrance psychique

au travail, en conformité avec l'article [L.245-2](#) relatif au harcèlement moral. Elle peut interroger les salariés, les membres de la délégation du personnel et le service de santé au travail. En cas de manquement, l'[ITM](#) peut adresser des injonctions à l'employeur, imposer des mesures correctives et dresser des procès-verbaux pouvant entraîner des sanctions administratives ou pénales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser l'évaluation des risques psychosociaux dans le DUER, d'organiser régulièrement des formations sur la prévention du stress et du harcèlement, et de mettre en place des dispositifs d'écoute et de médiation. La collaboration avec le service de santé au travail et la délégation du personnel est essentielle pour identifier et traiter les situations à risque. Il est également conseillé de garantir l'égalité de traitement entre les salariés et d'assurer la traçabilité des actions de prévention. L'[ITM](#) encourage la mise en œuvre de politiques de prévention intégrant la santé mentale, notamment par l'adaptation des conditions de travail, la gestion de la charge de travail et la promotion d'un climat social sain.

Cadre juridique

- Code du travail luxembourgeois :
 - Articles [L.312-1](#) à [L.312-9](#) (sécurité et santé des salariés, évaluation des risques professionnels, obligations de l'employeur)
 - Article [L.245-2](#) (prévention du harcèlement moral)
- Règlement grand-ducal du 9 juin 2006 relatif à la protection de la sécurité et de la santé des salariés au travail (évaluation des risques psychosociaux)
- Principes généraux d'égalité de traitement (article [L.241-1](#))
- Obligation de traçabilité et d'encadrement humain dans la gestion des risques psychosociaux

L'absence d'évaluation des risques psychosociaux ou de mesures de prévention adaptées engage la responsabilité de l'employeur et peut entraîner des sanctions lors d'un contrôle de l'[ITM](#). Il est impératif d'intégrer la santé mentale dans la politique de prévention de l'entreprise et de documenter toutes les actions menées.

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.