

L'employeur est-il légalement tenu de prévenir les risques psychosociaux au travail ?

Réponse courte

Oui, l'employeur est légalement tenu de prévenir les risques psychosociaux au travail au Luxembourg. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur secteur ou leur taille, et découle du devoir général de sécurité et de santé prévu par le Code du travail luxembourgeois.

L'employeur doit évaluer les risques psychosociaux, les intégrer dans le document unique d'évaluation des risques, mettre en place des mesures de prévention adaptées, consulter la délégation du personnel, informer et former les salariés. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives, civiles et pénales.

Définition

Les risques psychosociaux (RPS) au travail désignent l'ensemble des risques pour la santé mentale, physique et sociale des salariés, résultant des conditions d'organisation du travail, des relations professionnelles, du contenu des tâches ou de l'environnement de travail. Ils incluent notamment le stress professionnel, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, la surcharge de travail, l'isolement, la violence interne ou externe, ainsi que l'épuisement professionnel. Ces risques peuvent entraîner des conséquences graves sur la santé des salariés et sur le fonctionnement de l'entreprise.

Conditions d'exercice

L'obligation de prévention des risques psychosociaux s'impose à tout employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise ou le secteur d'activité. Cette obligation découle du devoir général de sécurité et de santé prévu par l'article [L.312-1](#) du Code du travail luxembourgeois, qui impose à l'employeur de garantir la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. L'obligation s'étend à tous les salariés, y compris les travailleurs temporaires, les apprentis et les stagiaires. Elle s'applique dès l'embauche et tout au long de la relation de travail, indépendamment de la nature du contrat.

Modalités pratiques

L'employeur doit procéder à une évaluation des risques professionnels, incluant expressément les risques psychosociaux, conformément à l'article [L.312-4](#) du Code du travail. Cette évaluation doit être formalisée dans un document unique d'évaluation des risques (DUER), régulièrement mis à jour, notamment lors de toute modification significative des conditions de travail. L'employeur doit mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées, telles que l'organisation de formations à la gestion du stress, la mise en place de procédures internes de signalement,

l'adaptation des charges de travail, la promotion d'un climat de respect et la lutte contre toute forme de harcèlement. La consultation de la délégation du personnel est obligatoire lors de l'évaluation et de la mise en œuvre des mesures de prévention des RPS. L'employeur doit également informer et former les salariés sur les risques identifiés et les moyens de prévention.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de réaliser régulièrement des enquêtes de climat social et d'organiser des entretiens individuels afin de détecter précocement les situations à risque. La mise en place d'un dispositif d'écoute ou d'un référent RPS peut faciliter la remontée des alertes. L'employeur doit veiller à la confidentialité des signalements et à la protection des salariés victimes ou témoins de risques psychosociaux. La traçabilité des actions de prévention et des formations dispensées est essentielle en cas de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou de contentieux. Il est conseillé d'intégrer la prévention des RPS dans la politique globale de santé et sécurité au travail de l'entreprise, en collaboration avec la délégation du personnel et le service de santé au travail.

Cadre juridique

L'obligation de prévention des risques psychosociaux repose principalement sur les articles [L.312-1](#) à [L.312-9](#) du Code du travail luxembourgeois, qui imposent à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. L'article [L.245-2](#) du Code du travail prohibe expressément le harcèlement moral et sexuel, et impose à l'employeur de prendre toutes les mesures en vue de faire cesser de tels agissements. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de manquement à cette obligation, même en l'absence de faute intentionnelle. L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler la mise en œuvre des mesures de prévention et peut sanctionner les manquements constatés.

L'absence de démarche de prévention des risques psychosociaux expose l'employeur à des sanctions administratives, civiles et pénales, ainsi qu'à la reconnaissance de la faute inexcusable en cas d'accident ou de maladie professionnelle liée à un RPS.

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.