

Comment intégrer les RPS dans l'évaluation des risques professionnels de l'entreprise ?

Réponse courte

L'intégration des risques psychosociaux (RPS) dans l'évaluation des risques professionnels de l'entreprise se fait en identifiant les facteurs de RPS à partir d'une analyse des situations de travail, en recueillant des données objectives et subjectives (entretiens, questionnaires, indicateurs RH), puis en évaluant la gravité et la probabilité de survenue de ces risques pour chaque unité de travail.

Les résultats doivent être formalisés dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), en y intégrant spécifiquement les RPS identifiés, et des mesures de prévention adaptées doivent être définies et mises en œuvre. L'évaluation doit être participative, impliquer les salariés ou leurs représentants, et être actualisée régulièrement, notamment en cas de modification des conditions de travail ou d'événement révélateur de RPS.

Le respect de la confidentialité, la formation des managers, l'implication du comité mixte ou de la délégation du personnel, ainsi que la traçabilité des démarches sont essentiels pour une intégration effective des RPS dans la politique globale de prévention de l'entreprise, conformément aux obligations du Code du travail luxembourgeois.

Définition

Les risques psychosociaux (RPS) désignent l'ensemble des risques pour la santé mentale, physique et sociale des salariés, générés par les conditions d'organisation et de relations de travail susceptibles d'engendrer du stress, du harcèlement moral ou sexuel, de la violence interne ou externe, ou encore une charge émotionnelle excessive. Au Luxembourg, les RPS sont reconnus comme des risques professionnels à part entière, au même titre que les risques physiques, chimiques ou biologiques, et doivent être intégrés dans l'évaluation globale des risques prévue par le Code du travail.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu, conformément à l'article [L.312-1](#) du Code du travail, d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail, ce qui inclut la prévention des RPS. Cette obligation s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité. L'évaluation des risques doit être réalisée de manière participative, en associant les salariés ou leurs représentants, et doit couvrir l'ensemble des situations de travail, y compris celles susceptibles de générer des RPS (organisation du travail, relations hiérarchiques, exigences émotionnelles, etc.).

Modalités pratiques

L'intégration des RPS dans l'évaluation des risques professionnels impose une démarche structurée. L'employeur doit :

- Identifier les facteurs de risques psychosociaux à partir d'une analyse des situations de travail (charge de travail, autonomie, rapports sociaux, conflits de valeurs, insécurité de l'emploi, etc.).
- Recueillir des données objectives et subjectives, notamment via des entretiens, des questionnaires anonymes, l'analyse des indicateurs RH (absentéisme, turn-over, accidents, plaintes).
- Évaluer la gravité et la probabilité de survenue des RPS pour chaque unité de travail.
- Formaliser les résultats dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), en y intégrant spécifiquement les RPS identifiés.
- Définir et mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées (organisationnelles, techniques, humaines), en priorisant les actions selon le niveau de risque.
- Assurer la traçabilité des démarches et actualiser l'évaluation à chaque modification significative des conditions de travail ou à la suite d'un événement révélateur de RPS.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'impliquer activement le comité mixte ou la délégation du personnel dans la démarche d'évaluation des RPS. L'employeur peut recourir à des outils validés (grilles d'analyse, questionnaires spécifiques aux RPS) et solliciter l'appui du service de santé au travail ou d'un psychologue du travail. La confidentialité des données collectées doit être strictement respectée. Une communication transparente sur les résultats et les mesures prises favorise l'adhésion des salariés et la prévention des RPS. Il convient de former les managers à la détection et à la gestion des situations à risque. Enfin, l'évaluation des RPS doit être intégrée dans la politique globale de prévention de l'entreprise et faire l'objet d'un suivi régulier.

Cadre juridique

L'obligation d'évaluer et de prévenir les risques professionnels, y compris les RPS, découle principalement des articles [L.312-1](#) à [L.312-9](#) du Code du travail luxembourgeois. La circulaire du 15 mai 2019 du ministère du Travail précise les modalités d'intégration des RPS dans l'évaluation des risques. L'employeur doit consigner les résultats dans le document unique d'évaluation des risques, conformément à l'article [L.312-4](#). Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales, ainsi qu'à une mise en cause de sa responsabilité civile en cas de dommage lié à un RPS non évalué ou non prévenu.

L'absence d'intégration effective des RPS dans l'évaluation des risques constitue un manquement grave à l'obligation de sécurité de l'employeur et peut aggraver sa responsabilité en cas d'accident ou de maladie professionnelle liée au stress ou au harcèlement.

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.