

Le plan d'évaluation des risques doit-il inclure les RPS ? Si oui, comment ?

Réponse courte

Le plan d'évaluation des risques doit obligatoirement inclure les risques psychosociaux (RPS) au Luxembourg. Cette obligation découle de l'article [L.312-1](#) du Code du travail, qui impose à l'employeur de garantir la sécurité et la santé physique et mentale des salariés, et est confirmée par la circulaire [ITM-SST 2019-01](#) ainsi que par la jurisprudence.

L'intégration des RPS se fait par une identification et une analyse structurée des situations de travail susceptibles de générer ces risques, en utilisant des indicateurs objectifs et subjectifs, et en associant les représentants du personnel et le médecin du travail. Les résultats doivent être consignés dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), mis à jour au moins une fois par an, et suivis de mesures de prévention adaptées et traçables.

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 du travail, les relations professionnelles, la charge de travail, le harcèlement moral ou sexuel, la violence interne ou externe, ainsi que le stress professionnel. Au Luxembourg, la notion de RPS recouvre notamment le stress lié au travail, le harcèlement, la surcharge ou l'insuffisance de travail, l'ambiguïté des rôles, l'insécurité de l'emploi et les conflits interpersonnels.

Conditions d'exercice

L'employeur luxembourgeois est tenu, conformément à l'article [L.312-1](#) du Code du travail, de garantir la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Cette obligation générale de sécurité inclut expressément la prévention des risques psychosociaux. L'évaluation des risques doit donc couvrir l'ensemble des dangers susceptibles d'affecter la santé physique ou mentale des travailleurs, sans distinction entre risques physiques, chimiques, biologiques ou psychosociaux. L'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) contrôle la prise en compte effective des RPS dans l'analyse des risques.

Modalités pratiques

L'intégration des RPS dans le plan d'évaluation des risques s'effectue selon une méthodologie structurée. L'employeur doit procéder à une identification des situations de travail susceptibles de générer des RPS, en s'appuyant sur des indicateurs objectifs (absentéisme, turnover, accidents, plaintes, enquêtes internes) et subjectifs (ressenti des salariés, entretiens, questionnaires anonymes). L'analyse doit porter sur l'organisation du travail, la charge, les horaires, la clarté des missions, les relations hiérarchiques et entre collègues, ainsi que sur les dispositifs

de prévention existants. Les résultats de cette évaluation doivent être consignés dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), qui doit être actualisé au moins une fois par an ou lors de toute modification significative des conditions de travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer les représentants du personnel, la délégation à la sécurité et à la santé, ainsi que le médecin du travail à la démarche d'évaluation des RPS. L'utilisation d'outils validés (questionnaires, grilles d'analyse, entretiens collectifs) permet d'objectiver les situations à risque. La confidentialité des données recueillies doit être strictement respectée. L'employeur doit ensuite définir et mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées : actions de sensibilisation, clarification des rôles, adaptation de la charge de travail, dispositifs d'écoute, procédures de gestion des conflits et du harcèlement. La traçabilité des actions entreprises est essentielle en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux.

Cadre juridique

L'obligation d'évaluer et de prévenir les risques psychosociaux découle directement de l'article L.312-1 du Code du travail, qui impose 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.312-4 précise que l'évaluation des risques doit être formalisée dans un document écrit, mis à jour régulièrement. La circulaire ITM-SST 2019-01 rappelle explicitement l'inclusion des RPS dans l'évaluation des risques professionnels. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l'absence de prise en compte des RPS dans le DUER constitue un manquement à l'obligation de sécurité, susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur.

La non-intégration des RPS dans le plan d'évaluation des risques expose l'employeur à des sanctions administratives et à une responsabilité civile en cas d'atteinte à la santé des salariés. Il est donc impératif de documenter précisément l'analyse et les mesures prises.

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.