

# Existe-t-il des formations obligatoires pour les managers sur la prévention des RPS ?

## Réponse courte

Il n'existe pas, à ce jour, de formation spécifiquement obligatoire pour les managers sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) au Luxembourg. L'obligation de formation prévue par le Code du travail concerne l'ensemble des salariés, sans distinction de fonction, sauf dispositions particulières prévues par convention collective ou accord d'entreprise.

La formation des managers à la prévention des RPS relève donc de la politique interne de l'employeur, qui doit évaluer la nécessité de former les cadres dans le cadre de l'analyse des risques. Bien que non imposée par la loi, cette formation est fortement recommandée par les autorités et peut être exigée par certaines branches professionnelles ou entreprises via des accords internes.

## Définition

Les risques psychosociaux (RPS) désignent l'ensemble des risques pour la santé mentale, physique et sociale des salariés, résultant des conditions d'organisation et de relations de travail susceptibles de générer du stress, du harcèlement moral ou sexuel, de la violence ou d'autres formes de souffrance au travail. La prévention des RPS vise à identifier, évaluer et limiter ces risques au sein de l'entreprise, conformément aux exigences de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'employeur est tenu, en vertu de 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, y compris les risques psychosociaux. Cette obligation s'étend à la mise en place de mesures de prévention adaptées, notamment par l'information et la formation des travailleurs. Toutefois, la législation luxembourgeoise ne prévoit pas, à ce jour, de formation spécifiquement obligatoire pour les managers sur la prévention des RPS. L'obligation de formation vise l'ensemble des salariés, sans distinction de fonction, sauf dispositions particulières prévues par convention collective ou accord d'entreprise.

## Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale spécifique, la formation des managers à la prévention des RPS relève de la politique interne de l'employeur. Il appartient à chaque entreprise d'évaluer, dans le cadre de l'analyse des risques prévue par l'article [L.312-4](#) du Code du travail, la nécessité de former les cadres et responsables hiérarchiques à la détection et à la gestion des situations à risque. Les modalités, contenus et périodicité de ces formations sont laissés à

l'appréciation de l'employeur, sous réserve de respecter l'obligation générale de sécurité. Certaines branches professionnelles ou entreprises peuvent imposer des formations spécifiques par voie conventionnelle.

## Pratiques et recommandations

Bien que non imposée par la loi, la formation des managers à la prévention des RPS est fortement recommandée par l'Inspection du travail et des mines (ITM) et les acteurs institutionnels de la santé au travail. Former les managers permet de renforcer la capacité de l'encadrement à repérer les signaux d'alerte, à intervenir de manière appropriée et à contribuer à un climat de travail sain. Il est conseillé d'intégrer la prévention des RPS dans les programmes de formation continue, en privilégiant des modules adaptés aux responsabilités managériales, incluant la gestion des conflits, la communication et la prévention du harcèlement.

## Cadre juridique

Le cadre juridique applicable est constitué principalement par les articles [L.312-1](#) à [L.312-4](#) du Code du travail, qui imposent à l'employeur une obligation générale de sécurité et de prévention des risques professionnels, y compris psychosociaux. L'article [L.312-4](#) impose la réalisation d'une analyse des risques, incluant les facteurs psychosociaux, et la mise en œuvre de mesures de prévention appropriées. Aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoit, à ce jour, une obligation spécifique de formation des managers à la prévention des RPS. Toutefois, la jurisprudence luxembourgeoise retient la responsabilité de l'employeur en cas de manquement à l'obligation de prévention, ce qui inclut l'insuffisance de formation des personnels d'encadrement si cela a contribué à la survenance d'un dommage.

L'absence de formation spécifique des managers à la prévention des RPS peut constituer un facteur aggravant en cas de contentieux relatif à la santé au travail. Il est donc prudent d'anticiper les attentes des juridictions en matière de prévention effective, même en l'absence d'obligation formelle.

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.