L'ITM peut-elle intervenir dans une entreprise en cas de suspicion de RPS non traités ?

Réponse courte

Oui, l'Inspection du travail et des mines (ITM) peut intervenir en cas de suspicion de risques psychosociaux (RPS) non traités. Cette intervention est possible dès qu'existent des **indices sérieux** — plaintes, signalements ou constats lors d'une visite — laissant présumer un manquement de l'employeur à son obligation de prévention, y compris psychosociale.

L'ITM dispose de pouvoirs de **contrôle et d'injonction** : elle peut effectuer des contrôles, consulter les documents relatifs à l'évaluation des risques, auditionner les personnes concernées et imposer des mesures correctives. Elle n'a pas besoin qu'un dommage soit survenu : une suspicion fondée suffit. En cas de non-respect de ses injonctions, elle peut dresser un **procès-verbal** entraînant des sanctions administratives ou pénales.

Définition

Les **risques psychosociaux (RPS)** désignent les risques pour la santé mentale, physique et sociale des salariés résultant de l'organisation du travail, des relations professionnelles ou des conditions de travail : stress, harcèlement moral ou sexuel, autres formes de souffrance au travail.

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** est l'autorité administrative compétente pour veiller à l'application des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail, prévention des RPS comprise.

Conditions d’exercice

L'intervention ne suppose pas un dommage, mais une suspicion fondée de manquement.

Élément	Détail
Déclencheur	Plaintes de salariés, signalements anonymes, constats en visite, informations de la délégation
Seuil	Aucune matérialisation d'un dommage requise ; suspicion fondée suffit
Fondement	Manquement présumé à l'obligation de prévention (art. L.312-1)
Initiative	Contrôle inopiné ou planifié

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalités pratiques

Lors de son intervention, l'ITM examine la documentation et peut auditionner, puis enjoindre.

Action	Détail
Documents examinés	Évaluation des risques (RPS compris), plans d'action, registres, PV de la délégation du personnel
Auditions	Salariés, délégation du personnel, responsables hiérarchiques, toute personne utile
Injonctions	Mesures correctives imposées à l'employeur en cas de manquement
Sanction	Procès-verbal en cas de non-respect, ouvrant des suites administratives ou pénales

Pratiques et recommandations

Une visite de l'ITM sur soupçon de RPS se joue en grande partie sur ce que l'entreprise peut **montrer sur-le-champ** : une évaluation des risques intégrant réellement les RPS, les procès-verbaux de consultation de la délégation, la trace des suites données aux signalements antérieurs. L'absence de ces pièces transforme une suspicion en manquement caractérisé, quand bien même l'entreprise agirait informellement.

La posture compte autant que les documents. Une **collaboration transparente** — accès facilité, réponses factuelles, reconnaissance des points faibles assortie d'un plan — est mieux reçue qu'une défense crispée, et elle oriente souvent l'ITM vers l'injonction correctrice plutôt que vers le procès-verbal. À l'inverse, dissimuler ou minimiser un signalement connu est le comportement qui aggrave le plus la situation.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et de santé, RPS compris
Art. L.312-5	Obligation de disposer d'une évaluation des risques documentée
Art. L.611-1	Mission de l'Inspection du travail et des mines
Art. L.614-3	Pouvoirs d'enquête et d'inspection de l'ITM

L'absence de prise en compte effective des RPS dans l'évaluation des risques expose l'employeur à des sanctions de l'ITM et à une responsabilité accrue en cas d'accident ou de maladie professionnelle liée à des facteurs psychosociaux.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois