

Un salarié peut-il invoquer les RPS pour justifier une inaptitude temporaire ou prolongée ?

Réponse courte

Un salarié peut invoquer les risques psychosociaux (RPS) pour justifier une inaptitude temporaire ou prolongée, à condition que cette inaptitude soit médicalement constatée par un médecin (médecin du travail ou médecin traitant) et qu'il existe un lien entre l'exposition aux RPS et l'altération de l'état de santé du salarié.

La procédure implique la remise d'un certificat médical en cas d'arrêt de travail temporaire, ou un avis d'inaptitude rédigé par le médecin du travail pour une inaptitude prolongée. L'employeur doit alors rechercher des solutions de reclassement et respecter les obligations légales, notamment la consultation de la délégation du personnel et la traçabilité des démarches.

Toute décision doit s'appuyer sur des avis médicaux circonstanciés, respecter la confidentialité et suivre la procédure prévue par le Code du travail luxembourgeois.

Définition

Les risques psychosociaux (RPS) regroupent les situations de travail susceptibles de porter atteinte à la santé mentale ou physique des salariés, telles que le stress, le harcèlement moral, la surcharge de travail ou l'absence de reconnaissance. Au Luxembourg, la prévention des RPS s'inscrit dans la politique générale de protection de la santé des travailleurs, conformément au Code du travail. L'inaptitude temporaire ou prolongée désigne l'incapacité, médicalement constatée, d'un salarié à exercer ses fonctions, que cette incapacité soit transitoire ou durable.

Conditions d'exercice

Pour qu'un salarié puisse invoquer les RPS afin de justifier une inaptitude temporaire ou prolongée, il est nécessaire que cette inaptitude soit médicalement constatée par un médecin, soit le médecin du travail, soit le médecin traitant. L'inaptitude doit résulter d'une altération de l'état de santé en lien avec l'exposition à des RPS dans l'environnement professionnel. Le médecin du travail, saisi par le salarié, l'employeur ou le médecin traitant, procède à une évaluation de la situation et peut déclarer le salarié inapte à son poste, temporairement ou de manière prolongée, si les conditions de travail présentent un danger pour la santé du salarié.

Modalités pratiques

La procédure débute par la constatation médicale de l'inaptitude, qui peut se traduire par un arrêt de travail (inaptitude temporaire) ou par une déclaration d'inaptitude par le médecin du travail (inaptitude prolongée). En cas d'arrêt de travail, le salarié transmet un certificat médical à l'employeur, précisant la durée de l'incapacité. Si l'inaptitude est prolongée, le médecin du travail rédige un avis d'inaptitude après examen du salarié et analyse des conditions de travail. L'employeur doit alors rechercher activement des possibilités de reclassement interne, en adaptant le poste ou en proposant un autre emploi compatible avec l'état de santé du salarié. Si aucun reclassement n'est possible, la procédure de licenciement pour inaptitude peut être engagée, sous réserve du respect des obligations légales, de la consultation préalable de la délégation du personnel et de la traçabilité des démarches.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de mettre en place des mesures de prévention des RPS, telles que l'évaluation régulière des risques, la formation des managers et la mise en place de dispositifs d'écoute. Lorsqu'un salarié invoque les RPS pour justifier une inaptitude, l'employeur doit traiter la demande avec diligence et confidentialité, solliciter l'avis du médecin du travail et documenter l'ensemble des démarches entreprises. La traçabilité des actions est essentielle en cas de contentieux. Il est conseillé d'impliquer la délégation du personnel et, le cas échéant, le service de santé au travail, afin d'identifier les adaptations possibles et de prévenir la récurrence. L'égalité de traitement entre les salariés doit être strictement respectée à chaque étape.

Cadre juridique

- **Articles L.312-1 à L.312-9 du Code du travail** : obligations générales de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail, prévention des risques professionnels, y compris psychosociaux.
- **Articles L.326-1 à L.326-6 du Code du travail** : procédure d'inaptitude, intervention du médecin du travail, recherche de reclassement, consultation de la délégation du personnel.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination.
- **Loi du 17 juin 1994 concernant la santé des travailleurs au travail** : dispositions relatives à la surveillance de la santé et au rôle du médecin du travail.
- **Article L.121-6 du Code du travail** : obligation de traçabilité et de documentation des démarches RH.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : reconnaissance de la validité des certificats médicaux établissant un lien entre les RPS et l'inaptitude, sous réserve d'une évaluation objective par le médecin du travail.

Toute mesure prise par l'employeur en cas d'inaptitude liée aux RPS doit être fondée sur des avis médicaux circonstanciés, respecter strictement la procédure prévue par le Code du travail et garantir la confidentialité des informations, afin d'éviter tout risque de contestation ou de contentieux.

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.