

La délégation du personnel doit-elle être consultée en matière de RPS ?

Réponse courte

Oui. La consultation de la **délégation du personnel** en matière de risques psychosociaux (RPS) est obligatoire au Luxembourg. L'employeur doit la consulter lors de l'évaluation des risques professionnels, de sa mise à jour et avant toute mesure susceptible d'affecter la santé mentale des salariés — qu'il s'agisse de dispositifs de prévention ou de réorganisations génératrices de RPS.

Cette consultation doit être **préalable** à la décision, suffisamment documentée et permettre aux représentants de rendre un avis éclairé. Son absence peut entraîner des sanctions administratives et engager la responsabilité civile de l'employeur ; elle fragilise en outre la mesure prise, susceptible d'être contestée, voire annulée par le tribunal du travail, faute de consultation régulière.

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, du contenu du travail ou de son environnement.

Leur prévention relève de l'**obligation générale de sécurité** de l'employeur (art. [L.312-1](#)), qui associe la délégation du personnel — instance représentative dotée d'attributions en matière de santé et de sécurité, dont le **délégué à la sécurité et à la santé** (art. [L.414-14](#)).

Conditions d'exercice

La consultation s'impose dès lors qu'une délégation existe et qu'une mesure touche la santé au travail.

Élément	Détail
Instance	Délégation du personnel, obligatoire à partir de 15 salariés
Délégué dédié	Délégué à la sécurité et à la santé désigné par la délégation (art. L.414-14)
Objets soumis	Évaluation des risques, sa mise à jour, mesures affectant la santé mentale
Nature	Consultation préalable et documentée, permettant un avis éclairé

Modalités pratiques

La consultation doit intervenir avant décision et laisser une trace exploitable.

Aspect	Détail
Déclencheurs	Élaboration ou révision de l'évaluation des risques, dispositifs de prévention, réorganisations
Antériorité	Consultation préalable à la prise de décision
Traçabilité	Procès-verbaux mentionnant les points relatifs aux RPS
Recours	Saisine de l' <u>ITM</u> par la délégation en cas de refus ou d'information insuffisante

Pratiques et recommandations

La consultation n'est pas une formalité mais une **condition de validité** : une mesure de prévention — nouveau dispositif de contrôle, réorganisation, plan RPS — décidée sans avis préalable de la délégation peut être remise en cause, quand bien même elle serait pertinente sur le fond. L'ordre des opérations compte donc autant que le contenu : consulter, recueillir l'avis, puis décider.

En pratique, le procès-verbal fait toute la différence. Une consultation orale, non consignée, équivaut en contentieux à une absence de consultation. Mentionner explicitement au PV les points RPS abordés et l'avis rendu transforme une réunion en preuve de dialogue social ; c'est aussi ce que l'ITM vérifie en premier lorsqu'elle contrôle la démarche de prévention.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation générale de sécurité et de prévention des RPS
Art. <u>L.414-1</u> et suivants	Attributions de la délégation du personnel en santé et sécurité
Art. <u>L.414-3</u>	Information et consultation de la délégation
Art. <u>L.414-14</u>	Désignation du délégué à la sécurité et à la santé
Règlement grand-ducal du 9 juin 2006	Modalités d'évaluation des risques et participation des représentants

L'absence de consultation régulière de la délégation du personnel en matière de RPS peut constituer un manquement grave de l'employeur, susceptible d'entraîner des sanctions administratives et d'engager sa responsabilité civile en cas de dommage.

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.