

Le comité mixte ou la délégation du personnel doivent-ils être consultés en matière de RPS ?

Réponse courte

La consultation du comité mixte ou de la délégation du personnel en matière de risques psychosociaux (RPS) est **obligatoire** au Luxembourg. L'employeur doit consulter ces instances lors de l'évaluation des risques professionnels, de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER), et avant toute mesure susceptible d'impacter la santé mentale des salariés.

Cette consultation doit être préalable, suffisamment documentée et permettre aux représentants du personnel de formuler un avis éclairé. Le non-respect de cette obligation peut entraîner des sanctions administratives et engager la responsabilité civile de l'employeur.

Définition

Les risques psychosociaux (RPS) désignent l'ensemble des risques pour la santé mentale, physique et sociale des salariés résultant des conditions d'organisation du travail, des relations professionnelles, du contenu du travail ou de son environnement. Au Luxembourg, la prévention des RPS s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité de l'employeur, telle que prévue par l'article [L.312-1](#) du Code du travail, qui impose de préserver la santé et la sécurité des salariés, y compris les aspects psychosociaux.

Conditions d'exercice

La consultation des instances représentatives du personnel en matière de RPS dépend de la structure de l'entreprise. Dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, le comité mixte est institué et dispose de compétences en matière de sécurité et de santé au travail. Dans les entreprises de 15 salariés et plus, la délégation du personnel exerce des attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. La consultation de ces instances est obligatoire lors de l'évaluation des risques professionnels, de la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (DUER), ainsi que lors de l'introduction de mesures susceptibles d'avoir un impact sur la santé mentale des salariés.

Modalités pratiques

L'employeur doit informer et consulter la délégation du personnel ou le comité mixte sur toute mesure relative à la prévention des RPS, notamment lors de l'élaboration ou de la révision du DUER, de la mise en place de dispositifs de prévention, ou lors de modifications substantielles de l'organisation du travail pouvant générer des RPS. La consultation doit être préalable à la prise de décision et suffisamment documentée pour permettre un avis éclairé.

Les procès-verbaux des réunions doivent mentionner les points abordés relatifs aux RPS. En cas de refus de consultation ou d'information insuffisante, la délégation du personnel peut saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer systématiquement la délégation du personnel ou le comité mixte à toute démarche de prévention des RPS, y compris lors de la réalisation d'enquêtes internes, de l'introduction de dispositifs d'alerte ou de la mise en place de formations spécifiques. L'implication des représentants du personnel favorise l'acceptation des mesures et permet d'identifier plus efficacement les facteurs de risques. L'employeur doit veiller à la confidentialité des informations sensibles et à la protection des données personnelles lors des échanges avec les instances représentatives.

Cadre juridique

La consultation des instances représentatives du personnel en matière de santé et sécurité, incluant les RPS, est encadrée par les articles [L.414-1](#) à [L.414-10](#) et [L.414-13](#) du Code du travail. L'obligation de prévention des risques psychosociaux découle de l'article [L.312-1](#) du Code du travail. Le règlement grand-ducal du 9 juin 2006 relatif à la sécurité et à la santé des salariés au travail précise les modalités d'évaluation des risques et la participation des représentants du personnel. La jurisprudence luxembourgeoise confirme l'obligation de consultation préalable en cas de mesures affectant la santé mentale des salariés.

L'absence de consultation régulière de la délégation du personnel ou du comité mixte 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.