

# Un employeur peut-il externaliser la gestion des RPS à un prestataire spécialisé ?

## Réponse courte

Un employeur peut externaliser la gestion des risques psychosociaux (RPS) à un prestataire spécialisé, notamment pour des missions telles que l'audit, la formation, l'accompagnement ou la médiation. Cependant, cette externalisation ne transfère pas la responsabilité légale de l'employeur, qui reste seul garant de la sécurité et de la santé au travail, conformément au Code du travail luxembourgeois.

L'employeur doit s'assurer que le recours à un prestataire respecte les obligations légales, notamment l'évaluation des risques, la mise en œuvre des mesures de prévention, la consultation de la délégation du personnel et la protection des données personnelles. Le choix du prestataire doit répondre à des critères de compétence, de confidentialité et d'indépendance, et faire l'objet d'un contrat écrit précisant les modalités d'intervention.

## Définition

Les risques psychosociaux (RPS) regroupent l'ensemble des risques professionnels susceptibles d'affecter la santé mentale, physique et sociale des salariés, tels que le stress, le harcèlement moral, la surcharge de travail ou la violence au travail. Au Luxembourg, la prévention des RPS s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité et de santé imposée à l'employeur par le Code du travail, notamment par l'article [L.312-1](#) et suivants. La gestion des RPS comprend l'identification, l'évaluation, la prévention et le traitement des situations à risque au sein de l'entreprise.

## Conditions d'exercice

L'employeur peut recourir à des prestataires externes pour l'assister dans la gestion des RPS, sous réserve de respecter les obligations légales qui lui incombent. L'externalisation ne saurait toutefois déléguer la responsabilité finale de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail. L'employeur demeure tenu de garantir l'évaluation des risques, la mise en œuvre des mesures de prévention et la consultation des instances représentatives du personnel. Le recours à un prestataire spécialisé doit s'inscrire dans le cadre d'une politique de prévention structurée, intégrant les exigences du Code du travail et les recommandations de l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

## Modalités pratiques

L'externalisation de la gestion des RPS peut prendre plusieurs formes : audit des risques, accompagnement à la mise en place de plans d'action, formation des salariés et des managers, ou encore médiation en cas de conflit. Le choix du prestataire doit reposer sur des critères de compétence, de confidentialité et d'indépendance. Un contrat

écrit doit préciser l'étendue de la mission, les modalités d'intervention, le traitement des données sensibles et les obligations de restitution. L'employeur doit veiller à l'information et à la consultation préalable de la délégation du personnel, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail, notamment en cas de collecte ou de traitement de données relatives à la santé ou au bien-être des salariés.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de privilégier des prestataires disposant d'une expérience avérée en matière de prévention des RPS et d'une connaissance approfondie du contexte luxembourgeois. L'employeur doit s'assurer que l'intervention externe complète, sans se substituer, aux dispositifs internes existants (service de santé au travail, délégation du personnel, référent harcèlement). La communication transparente avec les salariés sur les objectifs et les modalités de l'intervention est essentielle pour garantir l'adhésion et la confiance. Il convient également de formaliser les procédures de signalement et de traitement des situations à risque, en veillant à la protection des données personnelles et à la confidentialité des échanges.

## Cadre juridique

L'obligation de prévention des risques psychosociaux découle principalement de l'article [L.312-1](#) du Code du travail, qui impose à l'employeur de garantir la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. L'article [L.312-4](#) précise que l'employeur doit procéder à une évaluation des risques et mettre en œuvre les mesures nécessaires. L'externalisation de certaines tâches ne modifie pas la responsabilité de l'employeur, qui reste seul garant du respect des obligations légales. La consultation de la délégation du personnel est requise pour toute mesure susceptible d'affecter la santé ou la sécurité des salariés (article [L.414-3](#)). Le traitement des données sensibles dans le cadre de la gestion des RPS doit respecter la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

L'externalisation de la gestion des RPS ne dispense jamais l'employeur de son obligation de résultat en matière de sécurité et de santé au travail. Toute carence dans la prévention ou le traitement des RPS engage sa responsabilité, même en cas de recours à un prestataire externe.

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.