

# L'absentéisme peut-il être un indicateur de présence de RPS ?

## Réponse courte

L'absentéisme peut constituer un indicateur d'alerte de la présence de risques psychosociaux (RPS), notamment lorsqu'il augmente soudainement, se concentre dans certains services ou se manifeste par des absences récurrentes de courte durée. Cependant, il ne permet pas à lui seul de diagnostiquer l'existence de RPS.

Il est nécessaire d'analyser l'absentéisme en lien avec d'autres éléments du climat social et organisationnel, en respectant la confidentialité et la protection des données. Une approche globale, impliquant la délégation du personnel et le service de santé au travail, est recommandée pour évaluer et prévenir les RPS.

## Définition

L'absentéisme désigne l'ensemble des absences non planifiées des salariés sur leur lieu de travail, qu'elles soient justifiées (maladie, accident) ou non. Les risques psychosociaux (RPS) regroupent les situations de travail susceptibles de porter atteinte à la santé mentale, physique ou sociale des salariés, telles que le stress, le harcèlement moral, la surcharge de travail ou l'absence de reconnaissance.

Au Luxembourg, la législation ne donne pas de définition unique des RPS, mais la notion est reconnue par l'Inspection du travail et des mines (ITM) et les autorités de santé. Les RPS sont considérés comme des facteurs de risques professionnels à prendre en compte dans la politique de prévention de l'employeur.

## Conditions d'exercice

L'absentéisme peut constituer un indicateur de la présence de RPS lorsqu'il présente certaines caractéristiques, telles qu'une augmentation soudaine ou persistante du taux d'absences, une concentration des absences dans certains services, ou la récurrence d'absences de courte durée.

Cependant, l'absentéisme ne permet pas, à lui seul, de diagnostiquer l'existence de RPS. Il doit être analysé en lien avec d'autres éléments du climat social et organisationnel, conformément aux recommandations de l'ITM et du ministère de la Santé.

L'employeur doit veiller à respecter la protection de la vie privée et du secret médical des salariés, conformément à l'article L.261-1 du Code du travail et au RGPD. Toute analyse doit s'inscrire dans le respect de l'égalité de traitement et de la non-discrimination.

## Modalités pratiques

La surveillance de l'absentéisme relève de la gestion courante des ressources humaines. L'employeur peut établir des tableaux de bord anonymisés pour suivre l'évolution des absences, en respectant les principes du RGPD et les obligations de confidentialité.

Une analyse qualitative des motifs d'absence, des entretiens de retour et des enquêtes internes peuvent compléter l'approche quantitative. Il est recommandé d'impliquer le service de santé au travail compétent pour réaliser une évaluation des facteurs de risques psychosociaux en cas de suspicion.

La consultation de la délégation du personnel est obligatoire sur les questions de santé et sécurité au travail, conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail. L'employeur doit également assurer la traçabilité des actions de prévention mises en place.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de ne pas se limiter à l'absentéisme comme unique indicateur de RPS. Les pratiques efficaces incluent la mise en place d'un dispositif d'écoute, la formation des managers à la détection des signaux faibles, et l'organisation régulière de baromètres sociaux.

L'implication de la délégation du personnel est essentielle, notamment dans le cadre de la consultation obligatoire sur la sécurité et la santé au travail. En cas de hausse inexplicite de l'absentéisme, il convient d'ouvrir un dialogue social et d'envisager une analyse approfondie des conditions de travail, en s'appuyant sur les ressources internes ou externes spécialisées.

L'encadrement humain des dispositifs d'analyse et la documentation des démarches entreprises sont recommandés pour garantir la conformité et la transparence.

## Cadre juridique

- **Article [L.312-1](#) du Code du travail** : Obligation générale de l'employeur de garantir la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail, incluant la prévention des risques psychosociaux.
- **Article [L.414-3](#) du Code du travail** : Consultation obligatoire de la délégation du personnel sur les questions de santé et sécurité au travail.
- **Article [L.261-1](#) du Code du travail** : Protection de la vie privée des salariés.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : Traitement des données relatives à l'absentéisme, respect des principes de proportionnalité, de confidentialité et de finalité.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Obligation de prévention des atteintes à la santé, y compris celles d'origine psychosociale.
- **Recommandations [ITM](#) et ministère de la Santé** : Prise en compte des RPS dans la politique de prévention de l'entreprise.

L'absentéisme doit être interprété avec prudence : il s'agit d'un indicateur d'alerte, non d'une preuve de la présence de RPS. Une analyse globale, concertée et documentée est indispensable pour prévenir tout risque d'erreur d'interprétation ou d'atteinte aux droits des salariés.

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.