

# Comment encadrer les risques psychosociaux (RPS) dans le cadre du télétravail au Luxembourg ?

## Réponse courte

L'encadrement des risques psychosociaux (RPS) en télétravail au Luxembourg repose sur l'obligation de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés, en intégrant la prévention des RPS dans l'évaluation des risques professionnels, notamment via le document unique d'évaluation des risques (DUER). Il s'agit de prendre en compte les spécificités du télétravail (isolement, charge mentale, disponibilité numérique, etc.), de consulter la délégation du personnel et le service de santé au travail, et de garantir l'égalité de traitement entre télétravailleurs et salariés en présentiel.

Concrètement, l'employeur doit mettre en place des plages horaires de disponibilité, des dispositifs de déconnexion, des outils de suivi de la charge de travail, des points réguliers entre managers et salariés, ainsi que des procédures d'alerte et d'accompagnement en cas de difficultés psychosociales. Il est également recommandé d'organiser des formations à la prévention des RPS, de renforcer la communication interne, d'instaurer des réunions d'équipe et des entretiens individuels, et de garantir la confidentialité des signalements.

Toutes les actions de prévention doivent être documentées et l'encadrement humain du télétravail assuré. Le non-respect de ces obligations engage la responsabilité de l'employeur et peut entraîner des sanctions.

## Définition

Les risques psychosociaux (RPS) regroupent l'ensemble des risques pour la santé mentale, physique et sociale des salariés, résultant de l'organisation du travail, des relations professionnelles ou des conditions de travail. En télétravail, ces risques peuvent être accrus par l'isolement, la difficulté à séparer vie professionnelle et vie privée, la surcharge informationnelle ou le manque de soutien managérial.

Les RPS incluent notamment le stress, le harcèlement moral, la surcharge psychique, l'épuisement professionnel et les troubles liés à l'isolement. Le télétravail modifie les interactions sociales et les modalités de contrôle, ce qui peut générer de nouveaux facteurs de risques ou aggraver ceux existants.

## Conditions d'exercice

L'employeur a l'obligation générale d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail, y compris en situation de télétravail, conformément à l'article [L.312-1](#) du Code du travail. Cette obligation s'étend à la prévention des RPS, qui doivent être intégrés dans l'évaluation des risques professionnels.

L'évaluation des risques doit prendre en compte les spécificités du télétravail, telles que l'isolement, la charge mentale, la disponibilité numérique, la difficulté de communication et la gestion du temps. L'employeur doit veiller à ce que le télétravail ne porte pas atteinte à la santé mentale ou physique du salarié, et garantir l'égalité de traitement entre salariés en télétravail et ceux en présentiel.

## Modalités pratiques

L'évaluation des RPS liés au télétravail doit être formalisée dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), en intégrant les facteurs propres au travail à distance. L'employeur doit consulter la délégation du personnel et, le cas échéant, le service de santé au travail lors de l'élaboration ou de la révision du DUER.

Les modalités d'organisation du télétravail doivent prévoir :

- Des plages horaires de disponibilité et des temps de repos effectifs.
- Des dispositifs de déconnexion pour garantir le respect de la vie privée.
- Des outils de suivi de la charge de travail et des points réguliers entre managers et salariés.
- Des procédures d'alerte et d'accompagnement en cas de difficultés psychosociales.
- L'accès à distance aux dispositifs d'écoute, d'accompagnement psychologique ou de médiation.

La traçabilité des actions de prévention et l'encadrement humain du télétravail doivent être assurés.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'organiser des formations spécifiques à la prévention des RPS pour les managers et les salariés en télétravail, afin de détecter précocement les signaux d'alerte. La communication interne doit être renforcée pour maintenir le lien social et prévenir l'isolement.

L'employeur peut instaurer :

- Des réunions d'équipe régulières en visioconférence.
- Des entretiens individuels périodiques.
- Des enquêtes de satisfaction ou de bien-être.

La politique de télétravail doit préciser les modalités de signalement des situations à risque et garantir la confidentialité des échanges. Il est conseillé de sensibiliser les salariés à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, notamment par le respect du droit à la déconnexion.

## Cadre juridique

La prévention des RPS en télétravail repose sur les articles suivants du Code du travail luxembourgeois :

- **Articles L.312-1 à L.312-9** : Obligation générale de sécurité et de santé, évaluation des risques, droit à la déconnexion, consultation de la délégation du personnel.
- **Article L.414-1** : Égalité de traitement entre salariés.
- **Article L.414-3** : Consultation de la délégation du personnel sur les questions de santé et sécurité.
- **Accord interprofessionnel du 20 octobre 2020 sur le télétravail**, étendu par règlement grand-ducal : Encadrement du télétravail, évaluation des risques spécifiques, consultation de la délégation du personnel, mesures adaptées.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Responsabilité de l'employeur en cas de manquement à l'obligation de prévention des RPS, y compris en télétravail.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner des sanctions civiles et administratives.

L'absence de mesures spécifiques pour prévenir les RPS en télétravail constitue une faute de l'employeur et peut engager sa responsabilité, même si le salarié travaille à domicile de manière volontaire. Il est essentiel de documenter toutes les actions de prévention et d'assurer un encadrement humain régulier.

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.