

Quelle est la périodicité obligatoire de l'analyse des risques psychosociaux ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois n'impose **aucune périodicité fixe** — ni annuelle ni triennale — pour l'analyse des risques psychosociaux. L'obligation est d'ordre **fonctionnel** : l'employeur doit disposer d'une évaluation des risques **à jour** (art. [L.312-5](#)) et la réviser chaque fois que nécessaire, et non à échéance de calendrier.

Concrètement, l'évaluation doit être **actualisée dès qu'un élément la rend obsolète** : réorganisation, changement significatif des conditions de travail, introduction de nouveaux outils, signalement ou alerte, hausse anormale de l'absentéisme. Une revue périodique — par exemple annuelle — est une **bonne pratique** recommandée pour ne pas laisser l'évaluation vieillir, mais elle ne remplace pas la mise à jour déclenchée par les événements. La démarche doit associer le service de santé au travail, la délégation du personnel et les salariés concernés.

Définition

Les **risques psychosociaux (RPS)** désignent les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels : stress, violences internes ou externes, harcèlement.

L'**analyse des RPS** s'inscrit dans l'obligation générale d'évaluation des risques professionnels : identifier les facteurs de risque, les hiérarchiser et définir les mesures de prévention, dans un document tenu à jour.

Conditions d'exercice

L'évaluation obéit à des exigences de contenu, non de calendrier.

Critère	Détail
Exhaustivité	Couvrir l'ensemble des risques, unité de travail par unité de travail
Participation	Associer salariés, délégation et service de santé au travail
Documentation	Évaluation des risques écrite et tenue à jour (art. L.312-5)
Actualité	Révision dès qu'un changement rend l'évaluation obsolète

Modalités pratiques

La mise à jour se déclenche par événement plutôt que par échéance.

Déclencheur	Détail
Création / nouveau poste	Évaluation initiale ou complétée
Changement significatif	Réorganisation, nouveaux outils, évolution des conditions de travail
Signalement / alerte	Réévaluation à la suite d'un signalement de RPS
Revue périodique	Bonne pratique (ex. annuelle) pour éviter l'obsolescence, sans obligation légale de date

Pratiques et recommandations

L'erreur la plus répandue est de traiter l'évaluation des risques comme un **document annuel** que l'on « repasse » une fois par an avant de le ranger. Rien dans le droit luxembourgeois n'impose cette échéance, et surtout, elle rate l'essentiel : un risque nouveau n'attend pas la date anniversaire. Une réorganisation en mars, un management qui dérape en juin, une vague de départs en septembre appellent une mise à jour **immédiate**, pas un report au bilan de fin d'année.

La bonne discipline combine donc deux temps : une révision **déclenchée par les événements**, seule réellement exigée, et une revue **de fond périodique** pour reprendre le tout à froid. C'est cette évaluation vivante, datée et reliée aux faits qui, en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux, démontre la diligence de l'employeur — bien plus qu'un document formellement « à jour » mais déconnecté de la réalité du travail.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation générale de sécurité et de santé
Art. <u>L.312-2</u>	Principes généraux de prévention
Art. <u>L.312-5</u>	Obligation de disposer d'une évaluation des risques documentée et à jour
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel
Règlement grand-ducal du 9 juin 2006	Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs

L'absence de périodicité légale fixe ne réduit pas l'exigence : une évaluation non actualisée après un changement significatif ou un signalement peut caractériser un manquement à l'obligation de sécurité. La jurisprudence sanctionne le défaut de suivi et d'actualisation.

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.