

Dans quels cas et comment solliciter un service de prévention externe pour les RPS ?

Réponse courte

Tout employeur luxembourgeois doit être rattaché à un **service de santé au travail** (loi du 17 juin 1994) et désigner un ou plusieurs **salariés chargés de la prévention** (art. [L.312-3](#)). Lorsque ces ressources internes ne suffisent pas à traiter une problématique de RPS, il peut — et il a souvent intérêt à — solliciter un **intervenant externe** spécialisé : psychologue du travail, consultant en prévention, médiateur.

Ce recours n'est pas soumis à un seuil d'effectif ni à une obligation rigide : il s'apprécie au regard de la **compétence disponible en interne** et de la sensibilité de la situation. Il suppose une convention écrite précisant la mission, l'indépendance et la confidentialité de l'intervenant, ainsi que la consultation préalable de la délégation du personnel (art. [L.414-3](#)). L'intervention externe apporte une expertise et un regard neutre, mais ne **décharge jamais** l'employeur de sa responsabilité (art. [L.312-1](#)).

Définition

Un **intervenant de prévention externe** en RPS est un prestataire spécialisé — psychologue du travail, consultant, médiateur — auquel l'employeur fait appel pour analyser, prévenir ou traiter des situations de risque psychosocial que ses ressources internes ne permettent pas de couvrir.

Il complète, sans les remplacer, le **service de santé au travail** (obligatoire pour tout employeur) et le **salarié désigné** chargé de la prévention (art. [L.312-3](#)).

Conditions d'exercice

Le recours externe obéit à des exigences de cadre et de neutralité plutôt qu'à un seuil.

Condition	Détail
Déclencheur	Insuffisance des compétences internes ou sensibilité de la situation
Convention	Écrite, précisant la mission, la durée et les livrables
Indépendance	Intervenant neutre, tenu à la confidentialité
Consultation	Délégation du personnel consultée au préalable (art. L.414-3)
Responsabilité	Maintenue en totalité par l'employeur (art. L.312-1)

Modalités pratiques

La démarche se structure du diagnostic du besoin au suivi des résultats.

Étape	Détail
Analyse du besoin	Identification précise de la problématique de RPS à traiter
Choix du prestataire	Compétence adaptée au contexte ; le service de santé au travail peut orienter
Cadrage	Convention d'intervention et consultation de la délégation
Pilotage	Coordinateur interne, accès aux informations utiles
Suivi	Indicateurs et évaluation des résultats

Pratiques et recommandations

La bonne question n'est pas « faut-il un prestataire externe ? » mais « **qu'attend-on de lui, et pourquoi en interne on ne peut pas le faire ?** ». Externaliser sans avoir cerné le besoin conduit à des diagnostics coûteux et sans suite, ou à confier à un tiers un problème que seule la direction peut trancher (une réorganisation, un management).

L'intervenant externe est précieux là où l'interne bute : besoin d'une **expertise pointue** (évaluation approfondie, accompagnement clinique), ou besoin d'une **neutralité** que nul salarié ne peut offrir dans un conflit impliquant la hiérarchie.

Son apport le plus sous-estimé est justement cette neutralité. Dans une situation tendue, un regard extérieur, sans enjeu de carrière ni loyauté, est souvent mieux entendu des salariés — et ses constats, mieux acceptés de la direction. Mais deux garde-fous s'imposent : cadrer précisément la mission par écrit pour éviter le rapport tiède et inexploitable, et se rappeler qu'aucun rapport externe ne se substitue à la décision de l'employeur. Le prestataire éclaire ; il ne décide pas, et n'endosse pas la responsabilité.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur
Art. <u>L.312-3</u>	Salariés chargés de la prévention ; recours externe à défaut de compétence interne
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation de la délégation du personnel
Loi du 17 juin 1994	Services de santé au travail (rattachement obligatoire)
Règlement grand-ducal du 9 juin 2006	Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs

Le recours à un intervenant externe est un appui d'expertise, non une obligation à seuil : il ne décharge pas l'employeur de sa responsabilité légale. Sa réussite dépend d'un cadrage écrit précis et du suivi des recommandations.

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.