Un audit externe sur les RPS est-il exigible par l'ITM ?

Réponse courte

Non, pas de façon systématique. La loi impose à l'employeur d'évaluer les risques, RPS compris (art. L.312-5), mais lui laisse le **choix des moyens** : il peut le faire en interne ou par un intervenant externe. L'ITM ne peut donc pas exiger un audit externe comme une obligation générale.

En revanche, dans le cadre de son pouvoir d'**injonction** (art. L.614-13), l'ITM peut, dans des situations exceptionnelles — manquements graves, conflits persistants, incapacité manifeste à traiter les RPS en interne —, exiger une analyse approfondie, le cas échéant par un expert externe. Cette injonction doit être **motivée et proportionnée** à la gravité des risques. En dehors de ces cas, l'employeur reste libre, à condition de pouvoir **justifier l'effectivité et la pertinence** de sa démarche. L'absence d'audit externe n'est pas une infraction en soi ; l'incapacité à prouver une évaluation sérieuse en est une.

Définition

Un **audit externe des RPS** est une évaluation réalisée par un intervenant extérieur à l'entreprise, chargé d'identifier et d'analyser les facteurs de risques psychosociaux et de proposer des mesures correctives.

L'**ITM** est l'administration chargée de contrôler le respect des obligations de santé et de sécurité au travail (art. L.611-1), dotée à cette fin d'un pouvoir d'injonction (art. L.614-13).

Conditions d’exercice

La liberté des moyens est le principe ; l'injonction externe, l'exception.

Élément	Détail
Principe	Évaluation obligatoire des RPS (art. L.312-5), moyens au choix de l'employeur
Interne	Réalisable par le service de santé au travail ou le salarié désigné
Injonction externe	Possible en cas de manquement grave ou d'incapacité interne manifeste (art. L.614-13)
Proportionnalité	L'injonction doit être motivée et proportionnée aux risques

Modalités pratiques

L'intervention de l'ITM suit une gradation, de la simple demande à l'injonction motivée.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Situation	Réponse de l'ITM
Évaluation présente et sérieuse	Pas d'exigence d'audit externe
Insuffisance constatée	Demande de mise en conformité ou d'analyse approfondie
Carence manifeste / conflit persistant	Injonction motivée pouvant imposer un expert externe (art. L.614-13)
Preuve à apporter	Analyses, plans d'action, formations, consultations documentées

Pratiques et recommandations

La meilleure protection contre une injonction n'est pas de commander un audit externe par précaution, mais de tenir une démarche interne documentée : évaluation datée, plan d'action, traces des consultations et des formations. Face à l'ITM, c'est ce dossier — et non la signature d'un cabinet — qui démontre le sérieux de la prévention. Un employeur qui peut le produire ne se verra imposer aucun expert ; celui qui n'a rien à montrer s'expose à une injonction, quelle que soit sa bonne foi affichée.

L'audit externe garde toute sa pertinence dans deux cas précis, qu'il vaut mieux anticiper que subir : lorsque l'entreprise ne dispose pas des **compétences internes** pour analyser des RPS complexes, et lorsque l'**objectivité** de l'analyse interne est contestée — typiquement un conflit impliquant la direction. Y recourir de sa propre initiative, en associant la délégation du personnel, est alors plus efficace, et mieux perçu, que d'y être contraint par une injonction.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur
Art. L.312-5	Obligation d'évaluer les risques, RPS compris (moyens au choix)
Art. L.611-1	Mission de contrôle de l'ITM
Art. L.614-13	Procédure d'injonction de l'ITM
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel

L'absence d'audit externe n'est pas une infraction : l'employeur doit seulement pouvoir prouver l'effectivité et la pertinence de son évaluation des RPS. En cas de doute sur sa capacité interne, un recours externe volontaire limite le risque de contentieux ou d'injonction.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

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.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois