

La convention collective peut-elle encadrer les démarches relatives aux risques psychosociaux (RPS) ?

Réponse courte

La convention collective peut encadrer les démarches relatives aux risques psychosociaux (RPS) au Luxembourg, à condition de respecter l'ordre public social et les normes impératives du Code du travail. Elle peut prévoir des mesures spécifiques de prévention, d'identification, d'évaluation et de gestion des RPS, sans jamais réduire la protection minimale prévue par la loi ni se substituer aux obligations légales de l'employeur.

Cet encadrement peut inclure la définition de procédures internes, la désignation de référents, l'organisation de formations, la mise en place d'accompagnements psychologiques, la coopération avec les représentants du personnel et le service de santé au travail, ainsi que la tenue de réunions régulières sur les RPS. Toutes les mesures doivent garantir l'égalité de traitement, la traçabilité des démarches et la confidentialité des signalements.

La convention collective doit être élaborée en concertation avec les représentants du personnel, validée par les instances compétentes et prévoir des mécanismes de suivi, d'évaluation et de révision périodique des mesures, tout en assurant la protection contre les représailles et la conformité au Code du travail luxembourgeois.

Définition

Les risques psychosociaux (RPS) regroupent, au Luxembourg, l'ensemble des risques susceptibles d'affecter la santé mentale, physique ou sociale des salariés en lien avec l'organisation, les conditions ou les relations de travail. Ils incluent notamment le stress, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et la violence au travail.

Les démarches RPS désignent l'ensemble des mesures de prévention, d'identification, d'évaluation et de gestion de ces risques, mises en œuvre par l'employeur en concertation avec les représentants du personnel et les services de santé au travail, conformément aux obligations légales.

Conditions d'exercice

La convention collective de travail (CCT) peut légalement prévoir des dispositions spécifiques relatives à la prévention et à la gestion des RPS, sous réserve de respecter l'ordre public social et les normes impératives du Code du travail luxembourgeois.

Les clauses conventionnelles ne peuvent en aucun cas réduire la protection minimale prévue par la loi, ni se substituer aux obligations légales de l'employeur en matière de sécurité, de santé et de dignité au travail. Toute disposition doit garantir l'égalité de traitement entre les salariés et assurer la traçabilité des démarches.

Modalités pratiques

L'encadrement des démarches RPS par la convention collective peut se traduire par :

- La définition de procédures internes de signalement et de traitement des situations à risque.
- La désignation de référents ou de personnes de confiance en matière de RPS.
- L'organisation de formations spécifiques à destination des salariés et de l'encadrement.
- La mise en place de dispositifs d'accompagnement psychologique.
- La formalisation de modalités de coopération avec les délégués du personnel et le service de santé au travail.
- L'instauration de réunions régulières sur les RPS au sein des instances représentatives du personnel.

Toute mesure conventionnelle doit s'articuler avec l'obligation légale d'évaluation des risques (document unique), la consultation obligatoire du comité de sécurité et santé, et le respect du principe d'encadrement humain des dispositifs.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer dans la convention collective des dispositions précises et opérationnelles sur la prévention des RPS, en veillant à la clarté des procédures, à la désignation des acteurs impliqués et à la confidentialité des signalements.

La convention doit prévoir des mécanismes de suivi, d'évaluation et de révision périodique des mesures adoptées, afin de s'adapter à l'évolution des risques et des pratiques professionnelles. L'implication effective des représentants du personnel dans l'élaboration, la mise en œuvre et le contrôle des démarches RPS est essentielle pour garantir leur effectivité et leur conformité.

Il convient également de prévoir des garanties contre toute forme de représailles à l'encontre des salariés ayant signalé une situation à risque, ainsi que la documentation et la traçabilité des actions menées.

Cadre juridique

- **Article L.162-2 du Code du travail** : possibilité de négocier des clauses relatives à la santé et à la sécurité au travail dans la convention collective.
- **Article L.312-1 du Code du travail** : obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés, y compris la prévention des risques psychosociaux.
- **Articles L.245-1 à L.245-9 du Code du travail** : prévention et traitement du harcèlement moral et sexuel.
- **Article L.414-1 et suivants du Code du travail** : rôle et consultation du comité de sécurité et santé.
- **Article L.414-9 du Code du travail** : obligation de traçabilité et de documentation des mesures de prévention.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : égalité de traitement et non-discrimination dans la mise en œuvre des mesures.
- **Circulaire ministérielle du 15 mai 2022 relative à la prévention des RPS** : attentes de l'Inspection du travail et des mines (ITM) en matière de dialogue social et de formalisation des démarches collectives.

Toute clause relative aux RPS dans la convention collective doit être rédigée en concertation avec les représentants du personnel, validée par les instances compétentes et respecter strictement les obligations légales, afin d'éviter toute contestation sur sa conformité au Code 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.