

Existe-t-il un statut de salarié « victime de RPS » dans le droit luxembourgeois ?

Réponse courte

Il n'existe pas de statut juridique spécifique de « salarié victime de RPS » dans le droit luxembourgeois. Les risques psychosociaux sont couverts par l'obligation générale de sécurité et de protection de la santé imposée à l'employeur, mais sans création d'une catégorie autonome pour les salariés concernés.

Les salariés exposés à des RPS bénéficient de la protection offerte par les dispositions relatives à la santé, à la sécurité au travail et, en cas de harcèlement, par les articles spécifiques du Code du travail. La reconnaissance d'une pathologie liée au travail, comme le burn-out, peut ouvrir droit à une prise en charge au titre de la maladie professionnelle, sous réserve de la procédure de reconnaissance prévue par la législation.

Définition

Le droit du travail luxembourgeois ne prévoit pas de statut juridique spécifique pour le « salarié victime de risques psychosociaux (RPS) ». Les RPS désignent l'ensemble des situations de souffrance psychique liées à l'organisation, aux conditions ou aux relations de travail, incluant le stress, le harcèlement moral ou sexuel, la violence ou l'épuisement professionnel.

Toutefois, la législation impose à l'employeur une obligation générale de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des salariés. Cette obligation s'applique à tous les risques, y compris psychosociaux, sans créer de catégorie autonome pour les salariés exposés ou affectés par ces risques.

Conditions d'exercice

L'absence de statut spécifique n'empêche pas la reconnaissance de situations individuelles de souffrance psychique au travail. Un salarié confronté à des RPS peut bénéficier de la protection offerte par les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail.

En cas de harcèlement moral ou sexuel, les articles [L.245-2](#) à [L.245-7](#) du Code du travail s'appliquent. La reconnaissance d'une pathologie liée au travail, telle que le burn-out, peut ouvrir droit à une prise en charge au titre de la maladie professionnelle, sous réserve de la procédure de reconnaissance par l'Association d'assurance accident (AAA) conformément à l'article 94 du Code de la sécurité sociale.

Modalités pratiques

En l'absence de statut dédié, la gestion des situations de RPS s'appuie sur plusieurs dispositifs existants. Le salarié peut consulter le médecin du travail, qui peut recommander des adaptations du poste ou une réaffectation temporaire.

En cas d'arrêt de travail, le salarié bénéficie de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail. Si la situation relève du harcèlement, le salarié peut engager une procédure interne ou saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM).

L'employeur doit, conformément à l'article L.312-1 du Code du travail, évaluer l'ensemble des risques professionnels, y compris psychosociaux, et mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées. La traçabilité des démarches et l'encadrement humain des procédures sont obligatoires.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de formaliser une politique de prévention des RPS, incluant l'information, la formation et la sensibilisation du personnel et de l'encadrement.

La mise en place de dispositifs d'écoute, de procédures de signalement et d'accompagnement des salariés concernés est préconisée. L'analyse régulière des risques psychosociaux doit être intégrée au document unique d'évaluation des risques.

En cas de signalement, l'employeur doit diligenter une enquête interne, garantir la confidentialité et la non-discrimination, et prendre toutes mesures conservatoires nécessaires pour protéger la santé du salarié. L'égalité de traitement et la traçabilité des actions menées doivent être assurées à chaque étape.

Cadre juridique

- **Articles L.312-1 à L.312-9 du Code du travail** : Obligation générale de sécurité et d'évaluation des risques professionnels, y compris psychosociaux.
- **Articles L.245-2 à L.245-7 du Code du travail** : Protection contre le harcèlement moral et sexuel.
- **Article L.121-6 du Code du travail** : Protection contre le licenciement en cas d'incapacité de travail.
- **Articles 94 et suivants du Code de la sécurité sociale** : Reconnaissance des maladies professionnelles.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Confirmation de l'obligation de prévention des RPS à la charge de l'employeur.
- **Compétence de l'Inspection du travail et des mines (ITM)** : Contrôle du respect des obligations légales en matière de santé et sécurité au travail.

L'absence de statut spécifique n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité en matière de prévention et de gestion des risques psychosociaux. Toute carence peut engager sa responsabilité civile, voire pénale, en cas d'atteinte à la santé du salarié. Il est essentiel de documenter chaque étape du processus et d'assurer un encadrement humain adapté.

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.