

# Une cellule psychologique est-elle obligatoire après un événement traumatisant ?

## Réponse courte

La mise en place d'une cellule psychologique n'est pas une obligation légale explicite au Luxembourg après un événement traumatisant. Cependant, l'employeur doit assurer la sécurité et la santé physique et mentale des salariés, ce qui implique d'évaluer les risques psychosociaux et de prendre des mesures appropriées en fonction de la gravité de l'événement et des besoins identifiés.

La décision de créer une cellule psychologique relève donc de l'appréciation de l'employeur, mais il doit pouvoir justifier avoir pris toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé mentale des salariés. En cas de manquement, la responsabilité de l'employeur peut être engagée si des séquelles psychologiques sont constatées.

## Définition

Une cellule psychologique, ou cellule d'accompagnement psychologique, est un dispositif temporaire destiné à offrir un soutien psychologique immédiat aux salariés exposés à un événement traumatisant sur leur lieu de travail. Un événement traumatisant peut inclure un accident grave, un décès, une agression, ou tout incident susceptible d'affecter la santé mentale des salariés.

La cellule est généralement composée de professionnels qualifiés, tels que des psychologues ou des intervenants spécialisés en gestion de crise. Elle vise à prévenir ou limiter les conséquences psychologiques négatives pour les personnes concernées.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, il n'existe pas d'obligation légale explicite imposant la mise en place d'une cellule psychologique après un événement traumatisant. Toutefois, l'employeur est tenu, en vertu de l'article [L.312-1](#) du Code du travail, d'assurer la sécurité et la santé physique et mentale des salariés.

Cette obligation générale implique l'évaluation des risques psychosociaux et la mise en œuvre de mesures appropriées pour prévenir ou limiter les conséquences d'un événement traumatisant. L'analyse de la gravité de l'événement, de son impact sur le collectif de travail et des besoins identifiés lors de l'évaluation des risques doit guider la décision de mettre en place une cellule psychologique.

## Modalités pratiques

La mise en place d'une cellule psychologique relève de l'initiative de l'employeur, en concertation avec le délégué à la sécurité et la délégation du personnel, lorsque ces instances existent. L'employeur peut solliciter des prestataires externes spécialisés ou mobiliser les services de santé au travail.

L'information des salariés sur l'existence et les modalités d'accès à la cellule doit être claire, immédiate et traçable. Le respect de la confidentialité des échanges et du volontariat des salariés est impératif. La durée d'intervention de la cellule dépend de l'ampleur de l'événement et de l'évaluation des besoins par les professionnels intervenants.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé de prévoir, dans le document unique d'évaluation des risques, la gestion des situations de crise et d'anticiper des partenariats avec des intervenants spécialisés. La mise en place rapide d'une cellule psychologique contribue à limiter les risques de troubles psychosociaux, d'absentéisme ou de désorganisation du travail.

Une communication transparente avec les salariés et la délégation du personnel favorise l'acceptation et l'efficacité du dispositif. L'égalité de traitement entre les salariés doit être garantie dans l'accès au soutien psychologique.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.312-1](#) : Obligation générale de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des salariés.
- Article [L.312-4](#) : Obligation d'évaluation des risques professionnels, y compris psychosociaux.
- Article [L.414-1](#) et suivants : Consultation et information de la délégation du personnel sur les mesures de prévention.
- Article [L.414-9](#) : Droit d'alerte du délégué à la sécurité en cas de danger grave et imminent.

- **Jurisprudence nationale** : Obligation pour l'employeur de prendre toutes mesures nécessaires et appropriées pour préserver la santé mentale des salariés, ce qui peut inclure la mise en place d'un soutien psychologique adapté selon les circonstances.

L'absence de cellule psychologique après un événement traumatisant n'est pas sanctionnée en tant que telle, mais l'employeur peut voir sa responsabilité engagée s'il n'a pas pris de mesures adaptées pour protéger la santé mentale des salariés, notamment en cas de séquelles psychologiques avérées. Il est essentiel de documenter toutes les démarches entreprises et d'assurer la traçabilité des actions menées.

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.