Comment intégrer la question des RPS dans un plan d'égalité professionnelle ?

Réponse courte

L'intégration passe par une **analyse genrée des expositions** : croiser les indicateurs RPS (absentéisme, arrêts maladie, signalements, turnover) avec le sexe des salariés pour repérer les situations où les inégalités professionnelles exposent différemment aux risques.

Le « plan d'égalité » n'est pas une obligation autonome en droit luxembourgeois : il apparaît dans la **négociation collective**, où les CCT doivent obligatoirement porter sur l'égalité de salaire et l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de salaires (art. L.162-12), et dans les **actions positives** volontaires soumises à l'approbation ministérielle (art. L.243-1 et suivants). Le volet RPS s'y greffe naturellement : prévention du harcèlement sexuel (art. L.245-2), lutte contre les discriminations fondées sur le sexe (art. L.241-1) et mesures d'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Associer à chaque étape la délégation du personnel et le **délégué à l'égalité** (art. L.414-15), et fixer des objectifs mesurables avec un calendrier d'évaluation.

Définition

Un **plan d'égalité professionnelle** rassemble les mesures visant à garantir l'égalité de traitement entre femmes et hommes — rémunération, accès à l'emploi, formation, promotion. Les **RPS** s'y rattachent parce que l'exposition aux risques psychosociaux est rarement neutre du point de vue du genre : le harcèlement sexuel, les tensions liées aux temps partiels ou les conflits vie privée-vie professionnelle touchent inégalement les populations de l'entreprise, ce qui fait de l'analyse genrée un outil de prévention à part entière.

Conditions d’exercice

Trois cadres juridiques permettent d'ancrer un volet RPS dans une démarche d'égalité.

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

Cadre	Contenu
Négociation collective	Les CCT portent obligatoirement sur l'égalité de salaire et l'établissement d'un plan d'égalité en matière d'emploi et de salaires (art. L.162-12)
Actions positives	Projets volontaires d'entreprise en faveur du sexe sous-représenté, soumis à l'approbation du ministre compétent (art. L.243-1 et suivants)
Évaluation des risques	L'analyse genrée des RPS alimente l'évaluation des risques obligatoire (art. L.312-5)
Acteurs à associer	Délégation du personnel (art. L.414-3) et délégué à l'égalité, chargé de défendre l'égalité de traitement (art. L.414-15)

Modalités pratiques

La démarche suit une méthode en quatre temps, du diagnostic au suivi.

Étape	Mise en œuvre
Diagnostic sexué	Indicateurs ventilés par sexe : absentéisme, arrêts maladie, signalements de harcèlement, mobilité, accès à la formation, écarts de rémunération
Enquête qualitative	Questionnaires anonymes et entretiens intégrant les questions d'exposition différenciée aux RPS
Mesures correctives	Formation des managers à la prévention des RPS et des discriminations, dispositif d'alerte harcèlement, adaptation des horaires et des charges, soutien à l'équilibre des temps
Objectifs et suivi	Cibles chiffrées, calendrier, évaluation périodique avec la délégation et le délégué à l'égalité

Pratiques et recommandations

La donnée la plus révélatrice est souvent le croisement **signalements × sexe × service** : un service sans aucun signalement féminin dans un secteur à forte population féminine ne signifie pas l'absence de problème, mais fréquemment un canal de remontée inadapté ou redouté. Vérifier l'accessibilité réelle du dispositif d'alerte avant de conclure du silence à la sérénité.

S'appuyer sur le programme Actions positives du ministère de l'Égalité : l'agrément ministériel structure la démarche (diagnostic, plan d'action, évaluation) et son cadre légal (art. L.243-1 et suivants) crédibilise le volet RPS-égalité auprès de la direction comme des représentants du personnel.

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

Éviter le plan-vitrine : des engagements généraux sur « le bien-être et la mixité » sans indicateur ni responsable désigné ne résistent ni à un contrôle ni à un contentieux. Chaque mesure doit avoir un porteur, une échéance et un indicateur de résultat — le délégué à l'égalité est le garant naturel de ce suivi.

Attention enfin à la confidentialité des données sexuées : sur de petits effectifs, une ventilation par sexe et par service peut identifier des personnes. Agréger au niveau pertinent et limiter l'accès aux données nominatives aux seules personnes habilitées.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.162-12	Contenu obligatoire des CCT : égalité de salaire, plan d'égalité en matière d'emploi et de salaires
Art. L.243-1 et suivants	Actions positives en faveur du sexe sous-représenté, soumises à approbation ministérielle
Art. L.241-1	Interdiction des discriminations fondées sur le sexe
Art. L.245-2	Définition et interdiction du harcèlement sexuel
Art. L.312-1 et L.312-5	Obligation de sécurité et évaluation des risques, incluant les RPS
Art. L.414-15	Délégué à l'égalité : défense de l'égalité de traitement dans l'entreprise

Documentez le diagnostic genré et les mesures prises : en matière de discrimination, le régime probatoire est favorable au salarié, et l'employeur doit pouvoir justifier objectivement ses pratiques. Un volet RPS chiffré et suivi renforce la solidité du plan d'égalité tout entier.

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.