

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

Réponse courte

L'intégration des risques psychosociaux (RPS) dans un plan d'égalité professionnelle consiste à réaliser une analyse différenciée selon le genre des situations de travail génératrices de RPS, en utilisant des indicateurs sexués (absentéisme, arrêts maladie, plaintes, mobilité interne, accès à la formation, évolution de carrière) et des enquêtes internes. Il s'agit d'identifier, prévenir et traiter les situations où les inégalités de genre exposent différemment les salariés aux RPS.

Le plan doit prévoir des mesures concrètes telles que la formation des managers à la prévention des RPS et des discriminations, la mise en place de dispositifs d'alerte et de traitement des situations de harcèlement, l'adaptation des horaires ou des charges de travail, et la promotion de l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Il est essentiel d'associer la délégation du personnel et la délégation à l'égalité à toutes les étapes, de garantir la confidentialité des données et de fixer des objectifs mesurables, un calendrier de mise en œuvre et des modalités d'évaluation.

L'ensemble des démarches doit être documenté, la consultation de la délégation du personnel est obligatoire, et l'évaluation périodique des mesures adoptées permet d'ajuster le plan en fonction des résultats et des retours des salariés.

Définition

Les risques psychosociaux (RPS) désignent l'ensemble des risques pour la santé mentale, physique et sociale des salariés résultant des conditions d'organisation du travail, des relations professionnelles, du contenu du travail ou de facteurs individuels. Au Luxembourg, les RPS incluent notamment le stress, le harcèlement moral ou sexuel, la violence au travail, la surcharge de travail, le manque d'autonomie ou de reconnaissance. L'égalité professionnelle vise à garantir l'absence de discrimination entre les femmes et les hommes, notamment en matière de conditions de travail, de rémunération, d'accès à la formation et d'évolution professionnelle.

L'intégration des RPS dans un plan d'égalité professionnelle consiste à identifier, prévenir et traiter les situations où les inégalités de genre exposent différemment les salariés aux RPS.

Conditions d'exercice

L'élaboration d'un plan d'égalité professionnelle est obligatoire pour les entreprises de 150 salariés et plus, conformément à l'article [L.241-10](#) du Code du travail. Ce plan doit comporter un diagnostic des écarts de situation entre les femmes et les hommes et prévoir des mesures correctives. L'évaluation des RPS doit être intégrée à ce diagnostic, en tenant compte des spécificités de genre dans l'exposition aux risques. L'employeur doit consulter la délégation du personnel et, le cas échéant, la délégation à l'égalité, lors de l'élaboration et de la mise en œuvre du plan. Les entreprises de moins de 150 salariés sont encouragées à adopter des mesures similaires dans le cadre de

leur politique de prévention des risques professionnels.

Modalités pratiques

L'intégration des RPS dans le plan d'égalité professionnelle implique la réalisation d'une analyse différenciée selon le genre des situations de travail génératrices de RPS. Cette analyse doit s'appuyer sur des indicateurs sexués (absentéisme, arrêts maladie, plaintes, mobilité interne, accès à la formation, évolution de carrière) et sur des enquêtes internes ou entretiens individuels. Les mesures à prévoir peuvent inclure la formation des managers à la prévention des RPS et des discriminations, la mise en place de dispositifs d'alerte et de traitement des situations de harcèlement, l'adaptation des horaires ou des charges de travail, et la promotion de l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Le plan doit fixer des objectifs mesurables, un calendrier de mise en œuvre et des modalités d'évaluation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer étroitement la délégation du personnel et la délégation à l'égalité à toutes les étapes du processus. L'employeur doit veiller à la confidentialité des données collectées et à la protection des personnes ayant signalé des situations à risque. La communication interne sur les actions menées doit être transparente et régulière. Il est conseillé de former les membres de la direction, les responsables RH et les représentants du personnel à la détection et à la gestion des RPS, en intégrant une perspective de genre. L'évaluation périodique de l'efficacité des mesures adoptées doit permettre d'ajuster le plan d'égalité professionnelle en fonction des résultats obtenus et des retours des salariés.

Cadre juridique

L'obligation d'élaborer un plan d'égalité professionnelle est prévue par l'article [L.241-10](#) du Code du travail. La prévention des RPS relève de l'obligation générale de sécurité de l'employeur, inscrite à l'article [L.312-1](#) du Code du travail, qui impose de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés. Le harcèlement moral et sexuel est interdit par les articles [L.245-2](#) et [L.245-3](#) du Code du travail. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que l'employeur engage sa responsabilité en cas de manquement à ces obligations, notamment si une inégalité de traitement expose un genre à un risque accru de RPS. La consultation de la délégation du personnel est obligatoire lors de l'élaboration du plan d'égalité et des mesures de prévention des risques.

Veillez à documenter précisément l'ensemble des démarches et mesures prises, car la charge de la preuve incombe à l'employeur en cas de litige relatif à la prévention des RPS ou à l'égalité professionnelle.

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.