

Comment mettre en œuvre le dialogue social pour prévenir les risques psychosociaux ?

Réponse courte

Le dialogue social sur les RPS s'appuie sur la **délégation du personnel**, obligatoire dès **15 salariés** (art. [L.411-1](#)). Ses missions couvrent directement le sujet : avis et propositions sur l'amélioration des conditions de travail, participation à la protection du travail et à la **prévention du harcèlement et de la violence** (art. [L.414-3](#)).

Le rythme est encadré : la délégation se réunit au moins **six fois par an, dont trois avec la direction** (art. [L.415-6](#)). Dans les entreprises d'au moins **150 salariés**, s'y ajoutent des réunions trimestrielles employeur-délégation visant un accord sur les matières à décision commune (art. [L.414-10](#) et [L.414-9](#)). Le **délégué à la sécurité et à la santé** (art. [L.414-14](#)) est l'interlocuteur naturel des questions RPS.

Concrètement, prévenir les RPS par le dialogue social consiste à mettre l'évaluation des risques (art. [L.312-5](#)), les indicateurs sociaux et les suites des signalements à l'ordre du jour de ces rendez-vous obligatoires, et à documenter chaque consultation.

Définition

Le **dialogue social** désigne le processus structuré d'information, de consultation et de négociation entre l'employeur et les représentants du personnel. Appliqué aux **RPS** — qui n'ont pas de définition légale autonome en droit luxembourgeois mais relèvent de l'obligation générale de sécurité (art. [L.312-1](#)) —, il transforme la prévention d'une démarche unilatérale de l'employeur en une démarche partagée, mieux informée par le terrain et plus crédible aux yeux des salariés.

Conditions d'exercice

Les instances et leurs prérogatives varient selon l'effectif de l'entreprise.

Effectif	Instances et obligations
Dès 15 salariés	Délégation du personnel (art. L.411-1) ; désignation du délégué à la sécurité et à la santé (art. L.414-14) et du délégué à l'égalité (art. L.414-15)
Toutes tailles avec délégation	Réunions au moins six fois par an, dont trois avec la direction (art. L.415-6) ; information-consultation sur les conditions de travail, le télétravail et le droit à la déconnexion (art. L.414-3)
Dès 150 salariés	Attributions renforcées : réunion trimestrielle avec recherche d'accord (art. L.414-10) sur les matières à décision commune, dont l'établissement ou la modification du règlement intérieur et des critères d'appréciation (art. L.414-9)

Modalités pratiques

Chaque partie dispose de leviers concrets pour faire vivre le dialogue sur les RPS.

Acteur	Leviers
Employeur	Inscrire les RPS à l'ordre du jour des réunions obligatoires, fournir les informations utiles à l'évaluation des risques, répondre aux avis et propositions, tracer les échanges
Délégation du personnel	Rendre des avis et formuler des propositions sur les conditions de travail (art. L.414-3), veiller à la protection contre le harcèlement moral et assister les salariés concernés (art. L.246-5)
Délégué à la sécurité et à la santé	Suivi spécialisé des questions de sécurité et de santé, relais entre terrain et direction (art. L.414-14)
Tout salarié	Signalement immédiat des situations de danger grave et immédiat (art. L.313-1)
Communication	Affichage libre des communications de la délégation, y compris par voie électronique (art. L.414-16)

Pratiques et recommandations

Le piège du dialogue social sur les RPS est le rituel vide : trois réunions annuelles avec la direction où les risques psychosociaux figurent en point divers, sans données ni suites. Structurer plutôt un ordre du jour récurrent — indicateurs d'absentéisme et de turnover, signalements agrégés, avancement du plan d'action — pour que chaque réunion compare les chiffres à la précédente.

Outils des délégués avant de les consulter : un avis rendu sans accès aux données ni formation aux RPS ne protège personne, ni les salariés ni l'employeur. Financer une formation RPS du délégué à la sécurité et à la santé transforme la qualité des échanges en quelques mois.

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, utiliser la réunion trimestrielle de l'article [L.414-10](#) comme instance de pilotage RPS : c'est le seul rendez-vous légal où l'objectif affiché est de parvenir à un accord, ce qui en fait le lieu naturel pour négocier procédure de signalement, régime de déconnexion ou plan de prévention.

Documenter les désaccords autant que les accords : un avis défavorable de la délégation suivi d'une décision motivée de l'employeur vaut mieux, en cas de contentieux, qu'un procès-verbal lissé qui ne reflète pas les échanges réels.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.411-1</u>	Délégation du personnel obligatoire dès 15 salariés
Art. <u>L.414-3</u>	Missions d'information et de consultation : conditions de travail, prévention du harcèlement, télétravail, déconnexion
Art. <u>L.414-9</u> et <u>L.414-10</u>	Matières à décision commune et réunion trimestrielle dans les entreprises d'au moins 150 salariés
Art. <u>L.414-14</u>	Délégué à la sécurité et à la santé du personnel
Art. <u>L.415-6</u>	Réunions de la délégation : six par an minimum, dont trois avec la direction
Art. <u>L.246-5</u>	Rôle de la délégation dans la protection contre le harcèlement moral
Art. <u>L.312-1</u> et <u>L.312-5</u>	Obligation de sécurité et évaluation des risques alimentant le dialogue

Le comité mixte d'entreprise a été aboli par la réforme du 23 juillet 2015 : ses attributions sont exercées par la délégation du personnel. La documentation des consultations est la preuve du dialogue social en cas de contrôle ou de litige.

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.