Un référent interne RPS est-il obligatoire au Luxembourg ?

Réponse courte

Non. Aucune disposition du Code du travail n'impose de désigner un **référent dédié aux RPS**, quelle que soit la taille de l'entreprise. La fonction relève de la libre organisation de l'employeur.

Deux désignations sont en revanche obligatoires et peuvent accueillir un rôle RPS. Le **salarié désigné** : tout employeur doit désigner un ou plusieurs salariés chargés des activités de protection et de prévention des risques professionnels (art. L.312-3), et ces salariés ne peuvent subir de préjudice du fait de leurs activités. Le **délégué à la sécurité et à la santé** : chaque délégation du personnel — obligatoire dès 15 salariés — en désigne un parmi ses membres ou les salariés de l'entreprise (art. L.414-14).

Créer un référent RPS volontaire reste une bonne pratique, mais l'absence de référent n'exonère jamais l'employeur : l'obligation de sécurité (art. L.312-1) et l'évaluation des risques psychosociaux (art. L.312-5) pèsent sur lui seul.

Définition

Le **référent interne RPS** est une personne identifiée dans l'entreprise pour accompagner la prévention, la détection et la gestion des situations affectant la santé mentale des salariés — stress, harcèlement, conflits. Point de contact des salariés, il fait le relais entre la direction, le service de santé au travail et les représentants du personnel. En droit luxembourgeois, cette fonction est **facultative** : elle complète, sans les remplacer, les désignations légales du salarié désigné (art. L.312-3) et du délégué à la sécurité et à la santé (art. L.414-14).

Conditions d'exercice

Le tableau distingue les fonctions imposées par la loi de la fonction facultative de référent RPS.

Fonction	Statut
Salarié désigné	Obligatoire dans toute entreprise : activités de protection et de prévention des risques professionnels (art. L.312-3) ; protégé contre tout préjudice lié à ses activités
Délégué à la sécurité et à la santé	Obligatoire dès qu'une délégation existe (15 salariés) : désigné par la délégation lors de sa réunion constituante (art. L.414-14)
Référent RPS	Facultatif : création, périmètre et rattachement librement définis par l'employeur
Responsabilité finale	Dans tous les cas, l'employeur reste seul débiteur de l'obligation de sécurité (art. L.312-1)

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

Modalités pratiques

Si l'employeur choisit de créer la fonction, quelques règles de structuration s'imposent.

Élément	Mise en œuvre
Choix du titulaire	Membre des RH, salarié désigné, délégué à la sécurité et à la santé ou salarié volontaire formé
Formation	Formation initiale aux RPS et mise à niveau régulière ; sans elle, la fonction est une coquille vide
Cadrage écrit	Fiche de fonction ou note de service : missions, limites (pas de diagnostic, pas d'enquête disciplinaire), articulation avec le médecin du travail
Confidentialité	Échanges confidentiels ; aucune donnée de santé dans les dossiers RH (RGPD)
Visibilité	Coordonnées connues de tous ; canal d'accès discret pour les salariés

Pratiques et recommandations

Avant de créer un référent RPS ex nihilo, regarder ce qui existe : investir le **salarié désigné** (art. L.312-3) d'un volet psychosocial explicite présente un double avantage — la fonction bénéficie déjà d'une assise légale et d'une protection contre les préjudices, et l'entreprise évite d'empiler les interlocuteurs.

Définir ce que le référent n'est pas vaut autant que définir ses missions : il n'est ni thérapeute, ni enquêteur, ni médiateur officiel. Son rôle s'arrête à l'écoute, à l'orientation vers les bons acteurs et à la remontée agrégée des signaux — franchir ces limites expose la personne et l'entreprise.

Le risque principal de la fonction est l'**isolement du titulaire** : seul dépositaire de confidences lourdes, sans supervision, le référent RPS devient lui-même un candidat à l'épuisement. Prévoir un binôme ou une supervision externe périodique, et un droit de retrait de la fonction sans justification.

Mesurer l'usage réel du dispositif après un an : un référent jamais sollicité signale un problème de confiance ou de visibilité, pas une absence de RPS — le signal doit déclencher une révision du dispositif, pas sa suppression silencieuse.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés
Art. L.312-3	Désignation obligatoire de salariés chargés des activités de protection et de prévention
Art. L.312-5	Évaluation des risques, incluant les risques psychosociaux
Art. L.414-14	Délégué à la sécurité et à la santé désigné par chaque délégation du personnel
Règlement (UE) 2016/679	Protection des données personnelles dans les échanges liés aux RPS

L'absence de référent RPS n'est pas fautive en soi ; c'est l'absence de prévention qui l'est. Si la fonction est créée, la formaliser et la protéger ; sinon, s'assurer que le salarié désigné et le délégué à la sécurité et à la santé couvrent effectivement le champ psychosocial.

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.