

Un référent interne RPS est-il obligatoire au Luxembourg ?

Réponse courte

La désignation d'un référent interne spécifiquement dédié aux risques psychosociaux (RPS) n'est pas obligatoire au Luxembourg. Aucune disposition du Code du travail n'impose à l'employeur de nommer un tel référent, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Cependant, l'employeur reste tenu d'assurer la sécurité et la santé des salariés, ce qui inclut la prévention des RPS. Dans les entreprises de 150 salariés et plus, la désignation d'un délégué à la sécurité est obligatoire, mais ses missions ne couvrent pas nécessairement les RPS, sauf organisation interne spécifique.

Définition

Le référent interne en risques psychosociaux (RPS) est une personne identifiée au sein de l'entreprise pour accompagner la prévention, la détection et la gestion des situations susceptibles d'affecter la santé mentale des salariés, telles que le stress, le harcèlement moral ou les conflits interpersonnels.

Sa mission consiste à soutenir l'employeur dans la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées, à sensibiliser les salariés et à servir de point de contact pour toute problématique psychosociale rencontrée dans l'entreprise.

Le référent peut également jouer un rôle de relais entre les salariés, la direction, le service de santé au travail et les représentants du personnel, dans le respect de la confidentialité et de la protection des données personnelles.

Conditions d'exercice

Au Luxembourg, la désignation d'un référent interne spécifiquement dédié aux RPS n'est pas imposée par le Code du travail. L'article [L.312-1](#) du Code du travail impose toutefois à l'employeur une obligation générale d'assurer la sécurité et la santé des salariés, ce qui inclut la prévention des risques psychosociaux.

Dans les entreprises occupant au moins 150 salariés, la désignation d'un délégué à la sécurité est obligatoire (article [L.414-1](#) du Code du travail). Ce délégué peut, selon l'organisation interne, se voir confier des missions relatives aux RPS, mais la législation ne prévoit pas explicitement cette extension de ses fonctions.

L'employeur doit également garantir l'égalité de traitement entre les salariés (article [L.241-1](#) du Code du travail) et assurer la traçabilité des actions de prévention mises en place, y compris en matière de risques psychosociaux.

Modalités pratiques

En l'absence d'obligation légale de désigner un référent interne RPS, l'employeur dispose d'une liberté d'organisation pour la gestion des risques psychosociaux. Il peut confier cette mission à un membre du service RH, au délégué à la sécurité, à un membre du comité mixte ou à une personne spécifiquement formée.

La désignation d'un référent doit s'accompagner d'une formation adaptée aux enjeux des RPS, afin de garantir la compétence de la personne désignée dans l'identification et la gestion des situations à risque.

Les missions, responsabilités et limites d'intervention du référent doivent être formalisées dans une fiche de fonction ou une note de service. Il est essentiel d'assurer la confidentialité des échanges et de respecter les obligations en matière de protection des données personnelles (notamment le RGPD).

Pratiques et recommandations

Bien que non obligatoire, la désignation d'un référent interne RPS est recommandée, en particulier dans les entreprises de taille importante ou exposées à des risques psychosociaux identifiés.

Cette démarche permet de structurer la prévention, de faciliter la détection précoce des situations à risque et d'améliorer la prise en charge des salariés concernés. Elle contribue également à démontrer la volonté de l'employeur de respecter son obligation de sécurité et de prévention.

Il est conseillé d'intégrer le référent RPS dans la politique globale de prévention des risques professionnels, en lien avec le service de santé au travail, le comité mixte et les représentants du personnel. La formation continue du référent et la sensibilisation régulière des salariés aux RPS renforcent l'efficacité du dispositif.

Cadre juridique

- **Article L.312-1 du Code du travail** : Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés, y compris la prévention des risques psychosociaux.
- **Article L.414-1 du Code du travail** : Obligation de désigner un délégué à la sécurité dans les entreprises de 150 salariés et plus.
- **Article L.241-1 du Code du travail** : Principe d'égalité de traitement entre les salariés.
- **Règlement (UE) 2016/679 (RGPD)** : Protection des données personnelles dans le cadre des échanges relatifs aux RPS.
- **Jurisprudence nationale** : Obligation pour l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés.

L'absence de référent interne RPS n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité en matière de prévention des risques psychosociaux. En cas de manquement, la responsabilité civile ou pénale de l'employeur peut être engagée si un salarié subit un dommage lié à un risque psychosocial non pris en compte. Il est donc essentiel de documenter toutes les actions de prévention mises en œuvre.

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.