

Quels indicateurs chiffrés utiliser pour alerter sur les risques psychosociaux (RPS) au Luxembourg ?

Réponse courte

Les principaux indicateurs d'alerte RPS à suivre sont : taux d'absentéisme (>5% sur 3 mois), turnover (>15% annuel), nombre de visites médicales pour motifs psychologiques, signalements de harcèlement, résultats d'enquêtes de climat social (<60% satisfaction), et accidents liés aux RPS. Ces indicateurs doivent être analysés trimestriellement dans un tableau de bord RPS, en impliquant la délégation du personnel et le service de santé au travail.

Définition

Les risques psychosociaux (RPS) désignent les situations de travail où sont présents du stress, des violences internes ou externes, susceptibles de porter atteinte à la santé physique et mentale des salariés. Ils sont définis à l'article [L.312-2](#) du Code du travail luxembourgeois comme des risques professionnels devant faire l'objet d'une évaluation et d'une prévention spécifique.

Conditions d'exercice

L'employeur doit mettre en place un système de surveillance des RPS conformément à l'article [L.312-1](#) du Code du travail, qui impose une obligation générale d'évaluation et de prévention des risques professionnels.

Le suivi des indicateurs doit respecter le RGPD et la loi luxembourgeoise du 1er août 2018 sur la protection des données personnelles, notamment concernant la collecte et le traitement des données de santé.

Modalités pratiques

Les indicateurs à suivre obligatoirement sont :

- Taux d'absentéisme pour maladie (mensuel et tendance sur 12 mois)
- Turnover par service et global
- Nombre de visites spontanées au service de santé au travail
- Signalements formels de harcèlement ou conflits
- Résultats des enquêtes de climat social
- Taux d'utilisation des dispositifs d'assistance psychologique
- Accidents du travail liés aux RPS

La fréquence minimale d'analyse est trimestrielle, avec reporting à la direction et à la délégation du personnel.

Pratiques et recommandations

Pour une surveillance efficace des RPS :

- Établir des seuils d'alerte adaptés à l'entreprise
- Croiser les indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- Garantir l'anonymat des données individuelles
- Former les managers à la détection des signaux faibles
- Documenter systématiquement les actions correctives
- Impliquer le service de santé au travail dans l'analyse

Cadre juridique

- Article [L.312-1](#) : Obligation générale de sécurité et prévention
- Article [L.312-2](#) : Définition et évaluation des RPS
- Article [L.414-3](#) : Droit d'alerte de la délégation du personnel
- Article [L.414-4](#) : Consultation obligatoire sur la prévention
- Article [L.414-5](#) : Rôle du service de santé au travail
- Loi du 1er août 2018 sur la protection des données
- Convention collective du secteur si applicable

Les indicateurs chiffrés constituent des outils d'alerte mais ne remplacent pas l'observation directe et le dialogue. Leur interprétation nécessite une approche pluridisciplinaire associant RH, médecine du travail et représentants du personnel.

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.