

Quelles obligations pour l'employeur en matière de santé mentale à la lumière de la directive sur les conditions de travail ?

Réponse courte

Le socle reste national : l'employeur doit assurer la sécurité et la **santé des salariés dans tous les aspects liés au travail** (art. [L.312-1](#)), ce qui couvre la santé mentale — évaluation des risques psychosociaux (art. [L.312-5](#)), information (art. [L.312-6](#)), formation (art. [L.312-8](#)) et association de la délégation du personnel (art. [L.414-3](#)).

La directive (UE) 2019/1152 sur des **conditions de travail transparentes et prévisibles**, transposée par la **loi du 24 juillet 2024**, agit indirectement mais concrètement : le contrat de travail écrit, remis au plus tard à l'entrée en service, doit détailler les éléments essentiels de la relation — durée du travail, période d'essai, rémunération (art. [L.121-4](#)). Cette prévisibilité réduit des facteurs reconnus de stress : l'incertitude sur les horaires, le flou des attentes, l'insécurité contractuelle.

S'y ajoute le régime obligatoire du **droit à la déconnexion** dès que les salariés utilisent des outils numériques professionnels (art. [L.312-9](#)), autre brique européenne du bien-être mental au travail.

Définition

La **santé mentale au travail** désigne l'état de bien-être psychique du salarié dans son activité professionnelle ; elle relève de la même obligation de sécurité que la santé physique. La **directive 2019/1152** ne traite pas des RPS en tant que tels : elle impose la transparence des conditions d'emploi, dont l'imprévisibilité est un facteur psychosocial documenté — son apport à la santé mentale est réel mais indirect.

Conditions d'exercice

Les obligations combinent le droit national de la santé au travail et les exigences de transparence issues de la directive.

Volet	Obligations
Prévention des RPS	Évaluation des risques incluant les facteurs psychosociaux (art. L.312-5) ; mesures de prévention adaptées (art. L.312-2)
Information et formation	Information des salariés sur les risques et mesures (art. L.312-6) ; formation axée sur le poste (art. L.312-8)
Transparence contractuelle	Contrat écrit remis au plus tard à l'entrée en service, mentionnant les éléments essentiels de la relation de travail (art. L.121-4 , loi du 24 juillet 2024)
Déconnexion	Régime assurant le respect du droit à la déconnexion, défini au niveau de l'entreprise ou du secteur (art. L.312-9)
Dialogue social	Information-consultation de la délégation sur les conditions de travail, le télétravail et la déconnexion (art. L.414-3)

Modalités pratiques

La mise en œuvre croise dispositifs RPS classiques et obligations de transparence.

Action	Mise en œuvre
Cartographie des risques	Intégrer charge de travail, relations hiérarchiques et imprévisibilité des horaires dans l'évaluation des risques
Contrats et avenants	Vérifier la conformité des mentions obligatoires (art. L.121-4) ; formaliser tout changement des conditions essentielles
Dispositifs d'écoute	Procédure de signalement, accès facilité au service de santé au travail, relais identifiés
Régime de déconnexion	Modalités pratiques, mesures techniques, sensibilisation et formation (art. L.312-9), après consultation de la délégation
Traçabilité	Documentation datée des évaluations, informations, formations et mesures prises

Pratiques et recommandations

La transparence contractuelle est un levier RPS sous-utilisé : une part des tensions psychosociales naît d'écarts entre le travail réel et ce qui a été convenu — horaires qui débordent, missions qui glissent, essai prolongé dans le flou. Traiter la conformité des contrats (art. [L.121-4](#)) comme un chantier de prévention, pas seulement de conformité juridique.

Auditer la prévisibilité réelle des plannings : au-delà du contrat, la pratique des changements d'horaires à la dernière minute est un facteur de stress mesurable, particulièrement pour les salariés aidants ou monoparentaux. Fixer un délai interne de prévenance et s'y tenir produit des effets rapides sur le climat.

Le régime de déconnexion ne doit pas rester déclaratif : des règles écrites que la direction viole chaque soir par ses propres courriels enseignent l'inverse de ce qu'elles proclament. L'exemplarité de l'encadrement est la seule mesure technique qui fonctionne vraiment.

Suivre l'évolution européenne sans anticiper à tort : la santé mentale au travail fait l'objet d'initiatives de l'UE, mais en l'absence de texte transposé, seules les obligations nationales décrites ici s'imposent — les fiches d'audit interne doivent citer le droit en vigueur, pas les projets.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et de santé dans tous les aspects liés au travail
Art. L.312-2 , L.312-5 , L.312-6 , L.312-8	Prévention, évaluation des risques, information et formation
Art. L.312-9	Régime obligatoire du droit à la déconnexion (loi du 28 juin 2023)
Art. L.121-4	Contrat de travail écrit et mentions obligatoires (loi du 24 juillet 2024)
Directive (UE) 2019/1152	Conditions de travail transparentes et prévisibles, transposée en droit luxembourgeois
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel

La directive 2019/1152 ne crée pas d'obligation « santé mentale » autonome : elle renforce la prévisibilité des conditions d'emploi, dont bénéficie indirectement la santé psychique. Les obligations directes restent celles du Code du travail — évaluation, prévention, information, formation.

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.