

Un sondage sur les risques psychosociaux peut-il compléter l'évaluation de la déconnexion ?

Réponse courte

Un sondage sur les **risques psychosociaux** (RPS) peut compléter l'évaluation du **droit à la déconnexion**, sous réserve de respecter la confidentialité, l'anonymat et la protection des données personnelles. L'employeur doit consulter la délégation du personnel conformément à l'article [L.414-3](#) du Code du travail.

Le sondage doit inclure des questions spécifiques sur la sollicitation hors temps de travail et la charge mentale perçue. La participation des salariés reste libre et sans conséquence. Les résultats doivent être analysés de façon agrégée puis intégrés dans le plan d'action de prévention.

Il est recommandé d'associer ce sondage à d'autres outils d'évaluation comme l'analyse des temps de connexion ou les entretiens individuels. L'employeur doit documenter chaque étape du processus pour répondre aux exigences légales et aux contrôles de l'[ITM](#).

Le respect du droit à la déconnexion s'inscrit dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés, y compris leur santé mentale, conformément aux articles [L.312-1](#) et [L.312-9](#) du Code du travail.

Définition

La **déconnexion** correspond au droit reconnu à chaque salarié de ne pas être sollicité professionnellement en dehors de son temps de travail, notamment via les outils numériques. Ce droit, codifié aux articles [L.312-9](#) et [L.312-10](#) du Code du travail depuis la loi du 28 juin 2023, vise à préserver l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que la santé mentale des salariés.

Les **risques psychosociaux** (RPS) regroupent l'ensemble des facteurs susceptibles de porter atteinte à la santé mentale, physique ou sociale des salariés, tels que le stress, la surcharge de travail, le harcèlement ou la pression temporelle. Bien que le terme « RPS » ne soit pas juridiquement défini au Luxembourg, il est généralement admis que les RPS résultent de la rencontre entre l'individu et sa situation de travail.

Un **sondage RPS** est un outil anonyme permettant de recueillir la perception des salariés sur ces risques, y compris ceux liés à la sollicitation hors temps de travail. L'évaluation de la déconnexion consiste à mesurer l'effectivité de ce droit et à identifier les dysfonctionnements organisationnels pouvant générer des RPS.

Questions fréquentes

Comment intégrer les résultats d'un sondage RPS dans l'évaluation de la déconnexion ?

Les résultats doivent être analysés de façon agrégée pour préserver l'anonymat, puis communiqués globalement aux salariés et intégrés dans le plan d'action de prévention. Il est recommandé d'associer ce sondage à d'autres outils comme l'analyse des temps de connexion ou les entretiens individuels pour une évaluation complète.

Quelles questions spécifiques inclure dans un sondage RPS pour évaluer la déconnexion ?

Le questionnaire doit inclure des questions sur la sollicitation hors temps de travail, la fréquence des interruptions numériques professionnelles et la charge mentale perçue liée à la connexion permanente. Ces questions permettent d'identifier les dysfonctionnements organisationnels pouvant générer des risques psychosociaux.

Quelles sont les conditions obligatoires pour mettre en place un sondage RPS sur la déconnexion ?

L'employeur doit obligatoirement consulter la délégation du personnel avant la mise en place, garantir l'anonymat et la confidentialité des réponses, respecter le RGPD et les règles CNPD, et limiter la finalité à la prévention des risques professionnels. La participation des salariés doit rester libre et sans conséquence.

Un sondage sur les risques psychosociaux peut-il être utilisé pour évaluer le droit à la déconnexion au Luxembourg ?

Oui, un sondage RPS peut compléter l'évaluation du droit à la déconnexion, à condition de respecter la confidentialité, l'anonymat et la protection des données personnelles. L'employeur doit consulter la délégation du personnel conformément à l'article L.414-3 du Code du travail et inclure des questions spécifiques sur la sollicitation hors temps de travail.

Conditions d'exercice

L'employeur a l'obligation légale d'assurer le respect du droit à la déconnexion et de prévenir les risques psychosociaux, conformément aux articles [L.312-9](#), [L.312-10](#) et [L.312-1](#) du Code du travail luxembourgeois. Cette obligation s'inscrit dans le cadre général de la sécurité et de la santé au travail.

La mise en place d'un sondage RPS à des fins d'évaluation de la déconnexion est possible sous réserve du respect des principes suivants :

- **Confidentialité et anonymat** des réponses
- **Finalité exclusive** de prévention des risques professionnels
- **Consultation préalable** de la délégation du personnel ou du comité mixte, conformément à l'article [L.414-3](#)
- **Respect des règles** relatives à la protection des données à caractère personnel (RGPD et CNPD)

L'employeur doit également garantir l'égalité de traitement entre les salariés et assurer la traçabilité des démarches entreprises.

Critère	Exigence	Base légale
Consultation délégation	Obligatoire avant mise en place	Article L.414-3
Protection données	Conformité RGPD et CNPD	Règlement européen
Anonymat	Garanti pour tous les répondants	Principe général
Finalité	Prévention des risques uniquement	Article L.312-1

Modalités pratiques

Pour compléter l'évaluation de la déconnexion par un sondage RPS, il convient de :

- **Définir précisément** les objectifs du sondage et les thématiques abordées, en incluant des questions sur la sollicitation hors temps de travail, la fréquence des interruptions numériques et la charge mentale perçue
- **Élaborer le questionnaire** en concertation avec la délégation du personnel et, le cas échéant, le service de santé au travail
- **Informers les salariés** sur la finalité, le caractère anonyme et volontaire du sondage, ainsi que sur l'utilisation des résultats
- **Collecter et analyser** les réponses de manière agrégée afin de préserver l'anonymat
- **Communiquer les résultats** globaux aux salariés et intégrer les conclusions dans le plan d'action de prévention des risques

La participation au sondage doit rester libre et sans conséquence pour les salariés.

Étape	Action clé	Délai recommandé
Consultation délégation	Information et consultation préalable	Avant lancement
Information salariés	Communication sur finalité et anonymat	2 semaines avant
Collecte réponses	Questionnaire anonyme en ligne	2-3 semaines
Analyse résultats	Traitement agrégé des données	1 mois après clôture
Communication	Présentation résultats globaux	Dans les 2 mois
Plan d'action	Intégration mesures préventives	Dans les 3 mois

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'associer le sondage RPS à d'autres outils d'évaluation, tels que les entretiens individuels, l'analyse des temps de connexion aux outils numériques professionnels et l'examen des signalements de surcharge. Cette approche plurielle permet d'obtenir une vision plus complète et nuancée de la situation.

La communication sur les objectifs et la méthodologie du sondage doit être transparente afin de renforcer la confiance des salariés et d'assurer une participation optimale. Il est conseillé de documenter chaque étape du processus, notamment la consultation de la délégation du personnel et la validation du questionnaire.

L'employeur doit veiller à la mise en œuvre effective des mesures correctives identifiées à l'issue du sondage et à leur suivi dans le temps. Un suivi régulier permet d'évaluer l'efficacité des actions mises en place et d'ajuster la stratégie de prévention si nécessaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.312-1</u>	Obligation générale de sécurité et de santé au travail
Article <u>L.312-9</u>	Droit à la déconnexion et régime spécifique
Article <u>L.312-10</u>	Sanctions en cas de non-respect (amende 251 à 25.000 euros)
Article <u>L.414-3</u>	Consultation et information de la délégation du personnel
Règlement général sur la protection des données (RGPD)	Protection des données à caractère personnel
Recommandations CNPD	Lignes directrices nationales protection des données

Documentez systématiquement la méthodologie du sondage RPS, la consultation de la délégation du personnel et la communication des résultats. Conservez ces éléments pour répondre à toute demande de l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou en cas de contestation.

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.