

# L'employeur doit-il intégrer un module de prévention des conflits dans le DUERP ?

## Réponse courte

Le droit luxembourgeois n'utilise pas le terme **DUERP** (spécifique au droit français), mais impose une **évaluation des risques** pour la sécurité et la santé au travail (art. [L.312-2](#)). L'employeur doit disposer d'une évaluation couvrant tous les aspects liés au travail, y compris les **risques psychosociaux**. L'art. [L.246-3](#), §3 impose des mesures de prévention spécifiques contre le harcèlement moral.

L'évaluation doit intégrer les facteurs de conflits interpersonnels et organisationnels, car l'obligation de prévention de l'art. [L.312-1](#) couvre la santé **physique et mentale**. Après tout signalement de harcèlement, l'employeur procède à une **réévaluation** portant sur l'efficacité des mesures et la mise en oeuvre de nouvelles actions (art. [L.246-3](#), §4). La délégation du personnel doit être consultée.

## Définition

L'évaluation des risques professionnels désigne l'analyse systématique des dangers et facteurs de risque auxquels sont exposés les salariés, y compris les **risques psychosociaux** liés aux conflits, au harcèlement et à la violence au travail. Au Luxembourg, cette évaluation est encadrée par les art. [L.312-2](#) et [L.312-5](#) du Code du travail.

## Conditions d'exercice

L'intégration de la prévention des conflits dans l'évaluation des risques obéit à un cadre précis.

Condition	Détail
<b>Évaluation des risques</b>	Obligation de disposer d'une évaluation couvrant tous les risques (art. <a href="#">L.312-2</a> , <a href="#">L.312-5</a> )
<b>Risques psychosociaux</b>	Inclure les risques liés aux conflits, au stress et au harcèlement
<b>Prévention harcèlement</b>	Mesures spécifiques après consultation de la délégation (art. <a href="#">L.246-3</a> , §3)
<b>Adaptation</b>	Mesures adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise
<b>Réévaluation</b>	Obligation de réévaluer après tout signalement de harcèlement (art. <a href="#">L.246-3</a> , §4)
<b>Consultation</b>	La délégation du personnel est consultée sur les mesures de prévention

## Modalités pratiques

L'intégration de la prévention des conflits dans l'évaluation des risques s'organise en plusieurs étapes.

Élément	Détail
Identification	Recenser les facteurs de risque : charge de travail, organisation, relations hiérarchiques
Analyse	Évaluer la probabilité et la gravité des risques psychosociaux identifiés
Mesures	Définir les actions de prévention : formation, médiation, charte comportementale
Documentation	Formaliser l'évaluation et les mesures dans un document accessible
Consultation	Présenter l'évaluation à la délégation du personnel pour avis
Suivi	Actualiser régulièrement l'évaluation et après chaque incident significatif

## Pratiques et recommandations

**Intégrer** systématiquement les risques psychosociaux dans l'évaluation des risques professionnels, en incluant les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles de générer des conflits. La sécurité au travail englobe ces dimensions psychosociales.

**Associer** la délégation du personnel et le service de santé au travail à l'identification des risques et à la définition des mesures de prévention.

**Formaliser** les mesures de prévention des conflits dans un document de référence accessible à tous les salariés, en cohérence avec les obligations de l'art. L.246-3, §3.

**Réévaluer** l'ensemble du dispositif après chaque signalement de harcèlement ou conflit grave, conformément à l'art. L.246-3, §4, en documentant les conclusions et les actions correctives.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation générale de sécurité et de santé au travail
Art. <u>L.312-2</u> Code du travail	Mesures de prévention, d'information et de formation, évaluation des risques
Art. <u>L.246-3</u> , §3 Code du travail	Mesures spécifiques de prévention du harcèlement moral
Art. <u>L.246-3</u> , §4 Code du travail	Réévaluation des mesures après signalement de harcèlement

Le Luxembourg ne connaît pas le DUERP français mais impose une obligation équivalente d'évaluation des risques professionnels. Les risques psychosociaux et les conflits en font partie intégrante. L'absence de prise en compte de ces risques affaiblit la position de l'employeur en cas de contentieux lié au harcèlement devant le tribunal du travail.

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.