

Comment prévenir les risques psychosociaux dans la stratégie RH ?

Réponse courte

La prévention des risques psychosociaux (RPS) est une **obligation légale** pour tout employeur luxembourgeois, fondée sur l'obligation générale de sécurité de l'article [L.312-1](#) du Code du travail. L'employeur doit réaliser une **évaluation documentée des risques** incluant les facteurs psychosociaux (stress, harcèlement, violence, épuisement), mettre en place des **mesures de prévention** adaptées et consulter la délégation du personnel (art. [L.414-4](#)). Le non-respect de ces obligations expose à des sanctions pénales et à la responsabilité civile en cas de dommage.

L'intégration des RPS dans la stratégie RH va au-delà de la simple conformité légale : elle vise à **agir sur les causes organisationnelles** du mal-être (charge de travail, management, autonomie, relations sociales) plutôt que sur les seuls symptômes individuels. Au Luxembourg, les services de santé au travail (STM, STI, ASTF) proposent des outils de diagnostic et d'accompagnement, et l'[ITM](#) peut imposer des mesures correctives en cas de contrôle. La **convention relative au stress au travail** du 25 juin 2009, déclarée d'obligation générale, fixe le cadre de la prévention du stress dans toutes les entreprises.

Définition

Les **risques psychosociaux** (RPS) désignent les risques pour la santé mentale, physique et sociale engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Ils incluent le **stress professionnel** (déséquilibre entre exigences et ressources), le **harcèlement moral et sexuel** (art. [L.246-1](#) et s.), la **violence au travail** (interne et externe) et l'**épuisement professionnel** (burnout).

Au Luxembourg, les RPS sont reconnus comme un enjeu majeur de santé au travail. La convention interprofessionnelle relative au stress au travail du 25 juin 2009, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal, impose à tout employeur d'identifier et de prévenir les situations de stress lié au travail. L'[ITM](#) a publié des prescriptions-types (circulaire [ITM-SST 1504.1](#)) qui détaillent les mesures de prévention attendues. Les RPS se distinguent des risques professionnels classiques (physiques, chimiques, biologiques) par leur caractère **multifactoriel** et la difficulté à isoler les causes professionnelles des causes personnelles, ce qui rend l'évaluation plus complexe.

Vous cherchez un SIRH adapté au Luxembourg ? myHR centralise vos processus RH dans une solution Made In Luxembourg. [Demander une démo ?](#)

Conditions d'exercice

La prévention des RPS s'inscrit dans l'obligation générale de sécurité de l'employeur. Le cadre légal impose des démarches spécifiques selon la taille de l'entreprise et la nature des risques identifiés.

Obligation	Detail
Évaluation des risques	Inclure les facteurs psychosociaux dans l'évaluation obligatoire des risques (art. L.312-1 et L.312-5)
Plan de prévention	Définir et mettre en oeuvre des mesures de prévention adaptées aux risques identifiés
Travailleur désigné	Personne compétente désignée pour la sécurité et santé, formée aux RPS
Service de santé au travail	Collaboration avec le service agréé (STM, STI, ASTF) pour l'évaluation et la prévention des RPS
Consultation de la délégation	Obligatoire en matière de santé et sécurité (art. L.414-4)
Protection contre le harcèlement	Politique de prévention et procédures de signalement obligatoires (art. L.246-1 et s.)

Modalités pratiques

La prévention des RPS dans la stratégie RH s'organise selon un processus en quatre étapes.

1. Diagnostic des facteurs de risque

Identifier les facteurs de risque psychosociaux présents dans l'organisation en utilisant des outils validés : questionnaires standardisés (Karasek, Siegrist), enquêtes de climat social, entretiens collectifs ou individuels, analyse des indicateurs RH (absentéisme, turnover, accidents). Au Luxembourg, les services de santé au travail proposent des outils adaptés et un accompagnement méthodologique. Le diagnostic doit couvrir les six familles de facteurs reconnues : intensité et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie et marges de manoeuvre, rapports sociaux, conflits de valeur, insécurité économique.

2. Plan d'action multi-niveaux

Structurer les mesures de prévention sur trois niveaux complémentaires. La **prévention primaire** agit sur les causes organisationnelles : rééquilibrer la charge de travail, clarifier les rôles, améliorer le management, renforcer l'autonomie, réorganiser les processus. La **prévention secondaire** vise à détecter et accompagner : former les managers à la détection des signaux d'alerte, mettre en place une cellule d'écoute psychologique, créer des espaces de discussion sur le travail. La **prévention tertiaire** accompagne la réparation : procédures de retour au travail après absence longue, aménagement de poste, suivi médical renforcé.

3. Politique de lutte contre le harcèlement

Élaborer une politique écrite de prévention et de traitement du harcèlement moral et sexuel (art. L.246-1 et s.) incluant : la définition des comportements prohibés, les procédures de signalement confidentielles, le processus d'enquête interne, les mesures de protection du lanceur d'alerte, et les sanctions applicables. Cette politique doit être communiquée à l'ensemble des salariés et intégrée dans le règlement intérieur. Former les managers et les délégués du personnel à la détection et au traitement des situations de harcèlement.

4. Suivi et évaluation

Mesurer l'efficacité des actions de prévention par un suivi régulier des indicateurs : évolution de l'absentéisme (global et par cause), taux de turnover, nombre de signalements de harcèlement, résultats des enquêtes de climat social, fréquentation de la cellule d'écoute. Présenter les résultats à la délégation du personnel (art. L.414-4) et au service de santé au travail. Réviser le plan d'action annuellement en fonction des résultats et des évolutions de l'organisation.

Pratiques et recommandations

Privilégier les mesures de prévention primaire (agir sur l'organisation du travail) aux mesures individuelles (gestion du stress, yoga, mindfulness), car les études montrent que les actions sur les causes sont plus efficaces et plus durables que le traitement des symptômes.

Former systématiquement les managers à la détection des signaux d'alerte de RPS (changement de comportement, isolement, conflits répétés, absentéisme) et aux techniques de communication bienveillante, car le management de proximité est le premier facteur de risque comme de protection.

Mettre en place une cellule d'écoute psychologique accessible à tous les salariés, en garantissant la confidentialité absolue des échanges et l'indépendance du prestataire par rapport à l'employeur.

Impliquer la délégation du personnel et le service de santé au travail dans l'ensemble de la démarche de prévention, de la phase de diagnostic à l'évaluation des résultats, pour garantir la légitimité et l'efficacité des mesures.

Intégrer la prévention des RPS dans les processus RH standards : évaluation des risques lors de chaque réorganisation, prise en compte de la charge de travail dans la gestion des effectifs, évaluation du management dans les entretiens annuels.

Documenter rigoureusement chaque étape de la démarche de prévention (diagnostic, plan d'action, mesures mises en oeuvre, indicateurs de suivi), car cette traçabilité est la meilleure protection juridique en cas de contentieux lié à la santé mentale.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1 Code du travail	Obligation générale de sécurité et protection de la santé
Art. L.312-5 Code du travail	Évaluation documentée des risques professionnels
Art. L.246-1 et s. Code du travail	Protection contre le harcèlement moral et sexuel
Art. L.414-4 Code du travail	Consultation de la délégation en matière de santé et sécurité
Convention stress au travail du 25/06/2009	Prévention du stress, déclarée d'obligation générale
Circulaire ITM-SST 1504.1	Prescriptions-types en matière de prévention des RPS

La prévention des RPS est une obligation de sécurité qui s'impose à tout employeur luxembourgeois indépendamment de la taille de l'entreprise. Le non-respect peut engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur en cas de dommage lié à des risques psychosociaux non évalués ou non traités. Les tribunaux luxembourgeois exigent la preuve d'une démarche de prévention effective, pas seulement déclarative.

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.