

# Est-ce que la convention collective SAS prévoit des dispositions pour prévenir les risques psychosociaux ?

## Réponse courte

Oui, la convention collective **SAS 2025-2027** inclut des engagements en matière de **prévention des risques psychosociaux** (stress, épuisement professionnel, harcèlement moral ou sexuel, violences internes ou externes). Ces dispositions viennent compléter le **Code du travail luxembourgeois** (articles [L.312-1](#) et [L.312-2](#), ainsi que la loi du 23 juillet 2015 sur la santé et sécurité au travail) qui impose à l'employeur une **obligation générale de sécurité et de prévention**.

Dans le secteur SAS, marqué par des horaires décalés et une forte **charge émotionnelle** liée au contact permanent avec des publics vulnérables, la prévention des RPS est un **enjeu central**. La convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027) prévoit des obligations renforcées en matière de suivi, de formation et d'organisation du travail, applicables à l'ensemble des employeurs du secteur depuis la déclaration d'obligation générale par règlement grand-ducal.

## Définition

Les **risques psychosociaux (RPS)** désignent les risques pour la santé mentale, physique et sociale des salariés liés aux conditions de travail, aux relations professionnelles et à l'organisation du travail. Ils incluent le **stress professionnel**, le **burn-out**, le **harcèlement moral ou sexuel**, ainsi que l'**isolement** lié à des horaires atypiques ou à la surcharge de travail.

La convention SAS en fait un domaine prioritaire en raison de la **vulnérabilité accrue des salariés du secteur social et médico-social** — interventions à domicile, gardes de nuit, soins palliatifs, structures résidentielles.

## Questions fréquentes

### Comment signaler une situation de harcèlement ou de risque psychosocial dans une structure SAS ?

Les salariés peuvent utiliser les procédures de signalement confidentielles mises en place par l'employeur, s'adresser au référent harcèlement de la structure, contacter la délégation du personnel, ou recourir à la procédure interne de médiation. Un suivi par les services de santé au travail est également possible.

### Quelles sanctions risque l'employeur en cas de non-respect des obligations de prévention des RPS ?

Le non-respect des obligations de prévention des risques psychosociaux expose l'employeur à une responsabilité civile et pénale, ainsi qu'à des sanctions de l'Inspection du travail et des mines (ITM). La jurisprudence confirme cette obligation de prévention renforcée, particulièrement en cas d'inaction face au harcèlement.

## Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques psychosociaux dans le secteur SAS au Luxembourg ?

L'employeur a une obligation générale de prévention des RPS qui inclut l'évaluation des risques psychosociaux, la mise en place d'un plan de prévention annuel, la nomination d'un référent harcèlement, et l'organisation de formations régulières. Il doit également consulter la délégation du personnel et assurer un suivi médical renforcé pour les salariés exposés.

### Qui peut bénéficier des mesures de prévention des risques psychosociaux prévues par la convention SAS ?

Tous les salariés du secteur social et médico-social couverts par la convention collective SAS 2025-2027 bénéficient de ces mesures, avec une attention particulière pour ceux exposés à des risques élevés (horaires de nuit, contact avec des publics vulnérables, charge émotionnelle importante).

## Conditions d'exercice

Les employeurs du secteur SAS sont soumis aux obligations suivantes en matière de prévention des RPS.

Obligation	Base juridique
Obligation générale de prévention	Art. <a href="#">L.312-1</a> du Code du travail
Évaluation des risques	Art. <a href="#">L.312-2</a> — document unique incluant les RPS
Consultation de la délégation	Art. <a href="#">L.414-3</a> — toute mesure touchant santé et sécurité
Référent harcèlement	Convention SAS 2025-2027 — dispositif interne obligatoire
Plan d'action de prévention des RPS	Convention SAS 2025-2027 — annuel, validé et présenté à la délégation
Accès aux services de santé au travail	Suivi régulier, y compris psychologique

## Modalités pratiques

La mise en œuvre de la prévention des RPS dans le secteur SAS implique des actions concrètes à différents niveaux.

Action	Contenu
Plan de prévention RPS annuel	Validé par la direction, présenté à la délégation du personnel
Formations régulières	Encadrants et salariés — gestion du stress, prévention harcèlement, communication non violente
Aménagement des horaires	Limitation des charges excessives — nuits et week-ends
Suivi médical renforcé	Pour les salariés exposés à des risques élevés
Procédure interne de médiation	En cas de conflit ou de plainte pour harcèlement

## Pratiques et recommandations

**Nommer un référent RPS** dans chaque structure SAS et le former à la détection précoce des signaux d'alerte (absentéisme répété, isolement, baisse de performance).

**Sensibiliser les managers** à la reconnaissance des RPS et organiser des enquêtes anonymes de climat social.

**Documenter systématiquement** les actions de prévention pour assurer la traçabilité en cas de contrôle ITM.

**Collaborer avec les services de santé au travail** et les syndicats OGBL et LCGB pour renforcer les mesures de prévention sectorielles.

**Intégrer la prévention des RPS** dans une politique RH globale de qualité de vie au travail (QVT) adaptée aux contraintes spécifiques du secteur SAS.

## Cadre juridique

Référence	Description
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation de sécurité et de santé de l'employeur
Art. <u>L.312-2</u>	Évaluation et prévention des risques professionnels
Art. <u>L.414-3</u>	Consultation obligatoire de la délégation du personnel
<b>Loi du 23 juillet 2015</b>	Santé et sécurité au travail — obligation d'évaluation des risques incluant les RPS
<b>Convention CCT SAS 2025-2027</b>	Engagements spécifiques sur la prévention du burn-out, du harcèlement et des risques liés à la charge émotionnelle

Dans le secteur SAS, le non-respect des obligations de prévention des RPS expose l'employeur à une **responsabilité civile et pénale**, ainsi qu'à des sanctions de l'ITM. La **CCT SAS 2025-2027** a été déclarée d'obligation générale, rendant ces dispositions applicables à l'ensemble des employeurs du secteur.

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.