

# Une structure SAS doit-elle désigner un référent prévention des risques psychosociaux ?

## Réponse courte

Au Luxembourg en 2025, **aucune obligation légale** n'impose la désignation d'un **réfèrent prévention** des risques psychosociaux dans une structure **SAS**. Cependant, l'employeur du secteur d'aide et de soins doit assurer la **prévention des risques professionnels**, y compris **psychosociaux**, conformément aux articles **L.312-1** et **L.312-2** du Code du travail. L'évaluation documentée des risques (Art. **L.312-5**) et la mise en œuvre de mesures adaptées demeurent obligatoires, quelle que soit la structure. Dans le secteur **SAS**, où les **risques psychosociaux** sont particulièrement élevés (travail émotionnel, services 24/7, astreintes), la désignation volontaire d'un référent constitue une **bonne pratique** fortement recommandée et peut s'intégrer dans l'organisation prévue par la **convention SAS 2025-2027 (applicable en 2025, 2026 et 2027)**.

## Définition

Les **risques psychosociaux (RPS)** englobent les risques pour la **santé mentale**, physique et sociale des salariés, découlant des conditions de travail, de l'organisation et des relations professionnelles. Ils incluent notamment le **stress**, le **harcèlement**, l'**épuisement professionnel (burnout)** et les **violences au travail**. Dans le secteur **SAS**, ces risques sont exacerbés par la **charge émotionnelle** de l'accompagnement de personnes vulnérables, les **horaires atypiques** (travail de nuit, astreintes), et les contraintes organisationnelles spécifiques aux **services en continu**.

Un **réfèrent prévention RPS** est une personne désignée par l'employeur pour coordonner les actions de prévention, identifier les situations à risque, et faciliter le dialogue entre direction et salariés sur ces questions.

## Questions fréquentes

### Comment intégrer un référent RPS dans l'organisation d'une structure SAS ?

En cas de désignation volontaire, il faut formaliser la mission par écrit, définir le périmètre d'intervention en tenant compte des services 24/7 et des astreintes, assurer une formation adaptée aux spécificités du secteur SAS, l'intégrer dans la politique globale de prévention cohérente avec la convention collective SAS, et prévoir les moyens nécessaires incluant du temps dédié.

### Pourquoi la désignation d'un référent RPS est-elle recommandée dans le secteur SAS ?

Dans le secteur SAS, les risques psychosociaux sont particulièrement élevés en raison du travail émotionnel, des services 24/7, des astreintes et de l'accompagnement de personnes vulnérables. Un référent RPS permet de structurer la démarche de prévention, d'assurer un relais entre direction et salariés, et de faciliter l'identification des situations à risque spécifiques au secteur.

### Quelles sont les obligations de l'employeur SAS en matière de prévention des risques psychosociaux ?

L'employeur SAS doit mettre en place une politique de prévention incluant l'évaluation régulière des risques psychosociaux, des mesures de prévention adaptées aux spécificités du secteur, la consultation des représentants du personnel, la formation et l'information des salariés, et la documentation des actions menées pour les contrôles de l'ITM.

## Une structure SAS doit-elle obligatoirement désigner un référent prévention des risques psychosociaux au Luxembourg ?

Non, aucune obligation légale n'impose la désignation d'un référent prévention des risques psychosociaux dans une structure SAS au Luxembourg en 2025. Cependant, l'employeur reste tenu d'assurer la prévention des risques professionnels, y compris psychosociaux, conformément aux articles L.312-1 et L.312-2 du Code du travail.

## Conditions d'exercice

L'employeur du secteur SAS doit mettre en place une politique de prévention des RPS sans obligation de désigner un référent dédié.

Obligation	Contenu
<b>Évaluation des risques psychosociaux</b>	L'employeur doit procéder à une évaluation régulière des RPS, notamment ceux liés à l'accompagnement de personnes vulnérables et au travail en continu (Art. <a href="#">L.312-5</a> )
<b>Mesures de prévention adaptées</b>	Les mesures doivent tenir compte des plans de travail initiaux (PTI) et des régimes de travail de service (RTS) prévus par la convention SAS 2025-2027
<b>Consultation obligatoire</b>	La délégation du personnel doit être consultée conformément aux dispositions de la convention SAS 2025-2027 sur l'information et la consultation (Art. <a href="#">L.414-3</a> )
<b>Formation et information</b>	Les salariés doivent être formés sur les risques spécifiques du secteur SAS, incluant la gestion du stress et l'épuisement professionnel (Art. <a href="#">L.312-8</a> )
<b>Documentation</b>	Les actions menées doivent être documentées pour démontrer le respect des obligations légales lors de contrôles de l' <a href="#">ITM</a>

## Modalités pratiques

En cas de désignation volontaire d'un référent RPS, une organisation structurée est recommandée.

Aspect	Modalité
<b>Formalisation de la mission</b>	Définir par écrit le rôle du référent dans la prévention des risques spécifiques au secteur d'aide et de soins
<b>Périmètre d'intervention</b>	Tenir compte de l'organisation en services 24/7, des contraintes liées aux astreintes et de la diversité des carrières SAS (C1 à C7)
<b>Formation du référent</b>	Assurer une formation adaptée aux RPS liés au travail émotionnel et aux horaires atypiques
<b>Intégration dans la politique globale</b>	Cohérence avec les dispositions de la convention SAS 2025-2027 et les obligations de suivi médical par la médecine du travail
<b>Moyens nécessaires</b>	Prévoir du temps dédié et l'accès aux outils de diagnostic et de prévention

## Pratiques et recommandations

Bien que **non obligatoire**, la désignation d'un **réfèrent RPS** est particulièrement recommandée dans le secteur **SAS** pour structurer la démarche de prévention en tenant compte des contraintes organisationnelles (continuité de service, gestion des équipes).

Le réfèrent peut **coordonner les actions de prévention** avec le service de santé au travail, la délégation du personnel et les organisations syndicales signataires de la convention SAS 2025-2027. Il doit **garantir un suivi** des mesures liées à l'organisation du temps de travail (PTI, crédits d'heures, compensation par du temps libre).

La coordination avec les **fédérations patronales** (COPAS, FEDAS, DLJ) peut faciliter le partage de bonnes pratiques à l'échelle du secteur.

## Cadre juridique

Référence	Contenu
Art. <a href="#">L.312-1</a>	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur
Art. <a href="#">L.312-2</a>	Mesures de prévention des risques professionnels, y compris l'organisation nécessaire
Art. <a href="#">L.312-5</a>	Obligation d'évaluation documentée des risques pour la sécurité et la santé
Art. <a href="#">L.312-8</a>	Formation obligatoire des salariés à la sécurité et à la santé au travail
Art. <a href="#">L.414-3</a>	Information et consultation de la délégation du personnel sur les conditions de travail
Loi modifiée du 17 juin 1994	Sécurité et santé des travailleurs au travail
Convention SAS 2025-2027	Dispositions spécifiques sur l'organisation du temps de travail, les services d'astreinte et les mesures sociales

L'**absence d'obligation** de désigner un réfèrent RPS ne dégage pas l'employeur du secteur SAS de sa **responsabilité** en matière de prévention des risques psychosociaux. La **traçabilité des actions** et la **documentation des mesures** prises restent essentielles pour démontrer le respect des obligations légales lors d'un contrôle de l'[ITM](#). La coordination entre les obligations légales et les spécificités de la convention SAS 2025-2027 nécessite une approche structurée.

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.