Comment évaluer les risques psychosociaux dans une commune luxembourgeoise ?

Réponse courte

L'évaluation des risques psychosociaux dans une commune s'appuie sur l'**obligation générale de sécurité et de santé** de l'employeur. Pour les **salariés communaux** sous contrat de travail, l'article L.312-1 du Code du travail impose d'assurer la sécurité et la santé dans tous les aspects liés au travail, et l'article L.312-5 exige de disposer d'une **évaluation des risques** couvrant l'ensemble des risques professionnels, y compris leur dimension psychosociale (charge de travail, relations de travail, harcèlement).

La loi ne fixe ni **périodicité chiffrée**, ni budget minimal, ni méthode imposée : l'évaluation doit simplement être disponible, sincère et tenue à jour, avec des **mesures de protection** déterminées en conséquence. L'employeur consulte les salariés ou leurs représentants (article L.312-7) et assure une formation adéquate (article L.312-8).

Pour les **agents publics** communaux, la prévention relève de la loi modifiée du 19 mars 1988 sur la sécurité dans les administrations et de ses délégués à la sécurité.

Définition

Les **risques psychosociaux** recouvrent les atteintes possibles à la santé liées à l'organisation et aux relations de travail : stress, harcèlement moral ou sexuel, épuisement, violences internes ou externes. Le Code du travail ne les définit pas comme catégorie autonome : ils s'intègrent dans l'**évaluation des risques** générale exigée de l'employeur et dans les dispositifs spécifiques, comme la protection contre le **harcèlement moral** issue de la loi du 29 mars 2023.

Questions fréquentes

Comment identifier concrètement les facteurs de risques psychosociaux dans une commune ?

En recueillant des indicateurs comme l'absentéisme, la rotation du personnel, les signalements et les données du service de santé au travail, puis en analysant la charge et l'organisation du travail, les relations hiérarchiques, le contact avec le public et les violences.

Comment prouver le respect de l'obligation de sécurité en cas de contrôle ?

En traçant les mesures décidées et leur mise en œuvre. La conformité s'apprécie sur l'existence d'une évaluation des risques à jour, la consultation du personnel et l'effectivité des mesures de prévention ; les infractions aux obligations de sécurité sont pénalement sanctionnées (article L.314-4).

La loi impose-t-elle une périodicité ou une méthode pour évaluer les risques psychosociaux ?

Non. Aucun texte luxembourgeois n'impose de périodicité chiffrée, de budget minimal ni d'outil d'évaluation homologué. L'évaluation doit simplement être disponible, sincère et tenue à jour, avec des mesures de protection déterminées en conséquence.

Les salariés doivent-ils être consultés sur la prévention des risques psychosociaux ?

Oui. L'employeur consulte les salariés ou leurs représentants (article L.312-7) et assure une formation suffisante et adéquate de l'encadrement et des équipes (article L.312-8). La délégation du personnel est associée à la démarche.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Que doit faire l'employeur communal face à un signalement de harcèlement moral ?

Le traiter sans délai : la loi impose à l'employeur de faire cesser ces agissements pour ses salariés. La protection contre le harcèlement moral est issue de la loi du 29 mars 2023 (articles L.246-1 et suivants du Code du travail).

Quels textes couvrent la prévention pour les agents statutaires communaux ?

Pour les agents publics communaux, la prévention relève de la loi modifiée du 19 mars 1988 sur la sécurité dans les administrations et de ses délégués à la sécurité, distincte du livre III du Code du travail applicable aux salariés.

Une commune doit-elle inclure les risques psychosociaux dans son évaluation des risques ?

Oui. Pour ses salariés sous contrat de travail, l'article L.312-5 du Code du travail exige de disposer d'une évaluation des risques couvrant l'ensemble des risques professionnels, y compris leur dimension psychosociale : charge de travail, relations de travail, harcèlement.

Conditions d’exercice

Les obligations de prévention reposent sur deux corpus distincts selon le régime de l'agent communal, sans périodicité légale chiffrée dans l'un ou l'autre.

Aspect	Salarié communal (droit privé)	Agent statutaire communal
Base légale	Livre III du Code du travail (L.311-1, L.312-1 et s.)	Loi modifiée du 19 mars 1988
Évaluation des risques	Obligatoire, y compris groupes à risques particuliers (L.312-5)	Organisation de la sécurité propre aux administrations
Acteurs	Délégué à la sécurité et à la santé, service de santé au travail	Délégués à la sécurité, responsables désignés
Harcèlement moral	Art. L.246-1 et suivants	Dispositions statutaires (dignité, protection de l'agent)

Modalités pratiques

La démarche est valable si elle identifie les facteurs de risque réels du terrain et débouche sur des mesures suivies, aucun outil ni matrice n'étant légalement imposé.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Étape	Contenu
Recueil d'indicateurs	Absentéisme, rotation du personnel, signalements, données du service de santé au travail
Identification des facteurs	Charge et organisation du travail, relations hiérarchiques, contact avec le public, violences
Consultation	Association des salariés et de la délégation du personnel à la démarche (L.312-7)
Plan de mesures	Détermination des mesures de protection et de prévention (L.312-5)
Formation et information	Formation suffisante et adéquate de l'encadrement et des équipes (L.312-8)
Suivi	Mise à jour de l'évaluation à l'occasion de changements d'organisation ou d'incidents

Pratiques et recommandations

Intégrer les facteurs psychosociaux dans l'évaluation des risques existante plutôt que de créer un document parallèle sans base légale.

Associer systématiquement le délégué à la sécurité et à la santé et le service de santé au travail à l'analyse et au suivi.

Garantir la confidentialité des entretiens et questionnaires pour obtenir des réponses sincères des agents.

Traiter sans délai les signalements de harcèlement moral, la loi imposant à l'employeur de faire cesser ces agissements pour ses salariés.

Tracer les mesures décidées et leur mise en oeuvre afin de démontrer le respect de l'obligation de sécurité en cas de contrôle ou de litige.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.311-1	Objet du livre III : promotion de la sécurité et de la santé au travail
Art. L.312-1	Obligation générale d'assurer la sécurité et la santé des salariés
Art. L.312-5	Évaluation des risques et détermination des mesures de protection
Art. L.312-7 et L.312-8	Consultation des salariés et formation à la sécurité
Art. L.246-1 et s.	Protection des salariés contre le harcèlement moral (loi du 29 mars 2023)
Art. L.314-4	Sanctions pénales des infractions aux obligations de sécurité
Loi modifiée du 19 mars 1988	Sécurité dans les administrations, services de l'État, établissements publics et écoles

Aucun texte luxembourgeois n'impose de périodicité annuelle, de budget minimal ni d'outil d'évaluation homologué pour les risques psychosociaux. La conformité s'apprécie sur l'existence d'une évaluation des risques à jour, la consultation du personnel et l'effectivité des mesures de prévention.

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.