

# Un salarié peut-il bénéficier d'un soutien psychologique organisé par l'employeur ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, l'employeur n'a pas d'obligation générale d'organiser un **soutien psychologique** pour tous les salariés. Cependant, il doit garantir leur **sécurité et santé physique et mentale** au travail, incluant la prévention des **risques psychosociaux**. Dans certaines situations spécifiques (harcèlement moral, agression, accident grave, suicide ou tentative de suicide sur le lieu de travail), l'employeur doit évaluer les risques et prendre des mesures adaptées, pouvant inclure un accompagnement psychologique. L'absence de dispositif approprié dans ces cas engage la responsabilité de l'employeur et peut entraîner des sanctions. La mise en place d'un tel soutien démontre la conformité aux obligations de sécurité et constitue une bonne pratique en matière de bien-être au travail.

## Définition

Le **soutien psychologique en entreprise** désigne l'ensemble des dispositifs mis en place par l'employeur pour accompagner les salariés confrontés à des difficultés psychiques liées au contexte professionnel. Il peut prendre la forme de consultations avec un psychologue, d'une cellule d'écoute, d'un service d'assistance téléphonique ou d'un accompagnement spécifique lors d'événements traumatisants survenus dans le cadre du travail. Ce dispositif vise à prévenir ou limiter les conséquences des **risques psychosociaux**, notamment le stress professionnel, le harcèlement moral, les situations de violence ou les événements traumatiques au travail.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur peut-il organiser le soutien psychologique en entreprise ?

Le soutien psychologique peut prendre différentes formes : contrat avec un prestataire externe (psychologue du travail, service de santé), désignation d'un référent interne formé, séances collectives ou consultations individuelles. L'employeur doit garantir la confidentialité absolue, la gratuité pour le salarié, l'accessibilité facilitée et la protection des données personnelles.

### Dans quelles situations l'employeur doit-il mettre en place un soutien psychologique ?

L'employeur doit mettre en place un soutien psychologique adapté lors de situations particulières : harcèlement moral avéré, agression ou violence au travail, accident grave, suicide ou tentative de suicide sur le lieu de travail. Dans ces cas, il doit évaluer les risques et prendre des mesures appropriées dans le cadre de son obligation générale de sécurité.

### L'employeur au Luxembourg a-t-il l'obligation d'organiser un soutien psychologique pour ses salariés ?

L'employeur n'a pas d'obligation générale d'organiser un soutien psychologique pour tous les salariés. Cependant, il doit garantir leur sécurité et santé physique et mentale au travail selon l'article L.312-1 du Code du travail. Dans certaines situations spécifiques (harcèlement moral, agression, accident grave, suicide au travail), il doit évaluer les risques et prendre des mesures adaptées, pouvant inclure un accompagnement psychologique.

### Quelles sont les conséquences pour l'employeur qui ne met pas en place de soutien psychologique approprié ?

L'absence de dispositif approprié peut engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur en cas de manquement à l'obligation de sécurité. Les sanctions peuvent inclure une amende de 251 à 25.000 euros et/ou un emprisonnement de huit jours à six mois selon l'article L.314-4 du Code du travail, notamment si un risque psychosocial identifié n'a pas été traité de manière appropriée.

## Conditions d'exercice

Au Luxembourg, l'employeur doit garantir la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail conformément à l'**article L.312-1 du Code du travail**. Cette obligation englobe la santé physique ET mentale, incluant la prévention des risques psychosociaux.

Bien qu'aucune disposition légale ne crée un droit général et automatique au soutien psychologique, des obligations spécifiques découlent de situations particulières :

Situation	Obligation de l'employeur
<b>Harcèlement moral avéré</b>	Faire cesser immédiatement les actes et mettre en place des mesures de protection (art. <u>L.246-3</u> )
<b>Agression ou violence</b>	Évaluer les risques et prendre les mesures appropriées
<b>Accident grave au travail</b>	Accompagner les victimes et éventuellement les témoins
<b>Suicide ou tentative de suicide</b>	Intervention immédiate et soutien aux salariés affectés

Dans ces cas, l'employeur peut être tenu de mettre en place un **soutien psychologique adapté** dans le cadre de son obligation générale de sécurité.

## Modalités pratiques

La mise en place d'un soutien psychologique peut prendre différentes formes adaptées à la taille et aux moyens de l'entreprise :

### Organisation du dispositif :

- Contrat avec un **prestataire externe** (psychologue du travail, service de santé au travail, plateforme d'écoute)
- Désignation d'un **réfèrent interne** formé à l'écoute et l'orientation
- Organisation de **séances collectives** (gestion du stress, événement traumatique)
- Mise à disposition de **consultations individuelles**

### Garanties obligatoires :

- **Confidentialité absolue** des échanges
- **Gratuité** pour le salarié
- **Accessibilité** facilitée (horaires, modalités de contact)
- **Protection des données personnelles** conformément à la loi du 1er août 2018 et au RGPD

**Communication** : L'employeur doit informer les salariés de l'existence du dispositif, des modalités d'accès et garantir que toute démarche reste confidentielle. En cas d'événement grave, la **rapidité de mise en place** du soutien est essentielle pour limiter les impacts sur la santé mentale.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux employeurs d'intégrer le soutien psychologique dans leur **politique globale de prévention des risques psychosociaux**, même sans obligation légale explicite.

**Mesures préventives recommandées :**

- Élaboration d'une **procédure interne** claire pour accéder au soutien
- Sensibilisation des **managers et responsables RH** aux signaux de détresse
- Formation à la **détection précoce** des situations à risque
- Intégration dans le **Document d'évaluation des risques** (obligatoire selon l'art. [L.312-5](#))

**Coordination avec les instances représentatives** : La collaboration avec le **délégué à la sécurité et à la santé** et la **délégation du personnel** permet d'adapter les dispositifs aux besoins réels des salariés et renforce l'acceptabilité des mesures.

**En cas de harcèlement moral** : Depuis la loi du 29 mars 2023, l'employeur doit mettre en place des **mesures de prévention** incluant la définition des moyens d'accueil, d'aide et d'appui aux victimes. Un accompagnement psychologique fait partie des mesures attendues pour faire cesser la situation.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <a href="#">L.312-1</a> du Code du travail</b>	Obligation générale de sécurité : l'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail
<b>Article <a href="#">L.312-2</a> du Code du travail</b>	Mesures de protection incluant la prévention des risques professionnels, l'information et la formation
<b>Article <a href="#">L.312-5</a> du Code du travail</b>	Obligation d'évaluation des risques professionnels (incluant les risques psychosociaux)
<b>Loi du 29 mars 2023</b>	Protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail (articles <a href="#">L.246-1</a> et suivants du Code du travail) - Entrée en vigueur : 9 avril 2023
<b>Loi du 1er août 2018</b>	Protection des données personnelles et mise en œuvre du RGPD - Applicable au traitement des données dans le cadre du soutien psychologique
<b>Convention collective du 25 juin 2009</b>	Harcèlement et violence au travail (déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009)

L'absence de dispositif de soutien psychologique peut engager la **responsabilité civile et pénale** de l'employeur en cas de manquement à l'obligation de sécurité (article [L.312-1](#)), notamment si un risque psychosocial identifié n'a pas été traité de manière appropriée. Les sanctions peuvent inclure une amende de 251 à 25.000 euros et/ou un emprisonnement de huit jours à six mois (article [L.314-4](#) du Code 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.