Le salarié a-t-il le droit d’alerter l’employeur ou l’ITM en cas de risques psychosociaux ?

Réponse courte

Le salarié dispose du droit d’alerter l’employeur en cas de risques psychosociaux, quels que soient son contrat, son ancienneté ou son poste. Ce droit s’exerce en signalant des faits précis et circonstanciés, sans avoir à prouver un dommage effectif.

Si l’employeur ne réagit pas ou si la réponse est jugée insuffisante, le salarié peut saisir l’Inspection du travail et des mines (ITM), qui a le pouvoir d’enquêter et de sanctionner. L’anonymat du salarié peut être préservé en cas de risque de représailles.

Toute mesure de rétorsion contre un salarié ayant exercé ce droit est strictement interdite et expose l’employeur à des sanctions civiles et pénales.

Définition

Les risques psychosociaux (RPS) désignent, au sens du droit luxembourgeois, les situations de travail susceptibles de porter atteinte à la santé mentale ou physique des salariés en raison de facteurs tels que le stress, le harcèlement moral, la surcharge de travail, la violence ou l’isolement professionnel. Ces risques relèvent de l’obligation de sécurité de l’employeur prévue à l’article L.312-1 du Code du travail, qui impose la prévention des atteintes à la santé des salariés, y compris celles d’origine psychologique.

Conditions d’exercice

Tout salarié confronté ou témoin de risques psychosociaux sur son lieu de travail dispose du droit d’alerter l’employeur. Ce droit s’exerce indépendamment de la nature du contrat de travail, de l’ancienneté ou du poste occupé. L’alerte peut porter sur des faits de harcèlement moral, de stress excessif, de menaces à la santé mentale ou de toute situation susceptible de générer un risque psychosocial. Le salarié n’a pas à démontrer l’existence d’un dommage effectif, mais doit signaler des faits précis et circonstanciés. En cas d’inaction ou de réponse jugée insuffisante de l’employeur, le salarié peut saisir l’Inspection du travail et des mines (ITM).

Modalités pratiques

L’alerte peut être formulée par écrit ou oralement auprès de l’employeur, du supérieur hiérarchique ou du service des ressources humaines. Il est recommandé de privilégier la forme écrite (courrier, courriel) afin de conserver une preuve de la démarche. Le signalement doit décrire de manière objective les faits observés, les personnes concernées, les dates et les circonstances. L’employeur est tenu d’accuser réception de l’alerte et de diligenter une

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

enquête interne appropriée. Si le salarié estime que la situation persiste ou que l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires, il peut adresser un signalement à l'ITM, qui dispose d'un pouvoir d'enquête et de sanction. L'anonymat du salarié peut être préservé dans certaines circonstances, notamment en cas de risque de représailles.

Pratiques et recommandations

Il est conseillé aux employeurs de mettre en place une procédure interne de signalement des risques psychosociaux, accessible et confidentielle, afin de favoriser l'expression des alertes et de garantir la protection des salariés lanceurs d'alerte. Les responsables RH doivent informer régulièrement les salariés de leurs droits et des modalités de signalement. Toute mesure de rétorsion à l'encontre d'un salarié ayant exercé son droit d'alerte est strictement interdite et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales. La traçabilité des alertes et la confidentialité des échanges doivent être assurées à chaque étape du traitement du signalement.

Cadre juridique

Le droit d'alerte en matière de risques psychosociaux s'appuie sur l'article L.312-1 du Code du travail, qui impose à l'employeur une obligation générale de sécurité et de prévention des risques professionnels, y compris psychosociaux. L'article L.245-2 protège le salarié contre toute sanction ou mesure discriminatoire résultant de l'exercice de ce droit. La procédure de signalement auprès de l'ITM est encadrée par les articles L.611-1 et suivants, qui confèrent à l'ITM un pouvoir d'enquête et d'intervention en cas de manquement de l'employeur à ses obligations. La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît la légitimité du droit d'alerte du salarié et sanctionne toute entrave à son exercice.

L'employeur doit traiter toute alerte relative aux risques psychosociaux avec diligence et impartialité. L'absence de réaction ou la banalisation du signalement expose l'entreprise à des sanctions et à une responsabilité accrue en cas de dommage avéré.

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.