

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

Réponse courte

Oui. Tout salarié dispose d'un **droit d'alerte** 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** — harcèlement, stress excessif, toute situation menaçant la santé mentale — sans avoir à prouver un dommage effectif.

Si l'employeur ne réagit pas ou si sa réponse est jugée insuffisante, le salarié peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**, qui dispose d'un pouvoir d'enquête et d'injonction. Son **anonymat** peut être préservé en cas de risque de représailles.

Toute **mesure de rétorsion** contre un salarié ayant exercé ce droit — qu'il soit victime ou simple témoin — est interdite et expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales, en plus d'aggraver sa responsabilité en cas de dommage ultérieur.

Définition

Les **risques psychosociaux (RPS)** désignent 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.

Ils relèvent de l'**obligation de sécurité** de l'employeur (art. L.312-1), qui impose de prévenir les atteintes à la santé, y compris d'origine psychologique. Le droit d'alerte du salarié en est le prolongement.

Conditions d'exercice

Le droit d'alerte est ouvert à tous, sans formalisme excessif, mais suppose des faits identifiables.

Élément	Détail
Bénéficiaires	Tout salarié, quel que soit le contrat, l'ancienneté ou le poste
Objet	Harcèlement, stress excessif, menace à la santé mentale ou tout facteur de RPS
Preuve	Faits précis et circonstanciés ; pas de dommage effectif à démontrer
Escalade	Saisine de l' <u>ITM</u> en cas d'inaction ou de réponse insuffisante de l'employeur

Modalités pratiques

L'alerte gagne à être écrite et l'employeur est tenu d'y répondre.

Aspect	Détail
Forme	Écrit privilégié (courrier, courriel) pour conserver une preuve datée
Contenu	Faits objectifs, personnes concernées, dates et circonstances
Réaction de l'employeur	Accusé de réception et enquête interne appropriée
Recours	Signalement à l' <u>ITM</u> si la situation persiste ; anonymat possible

Pratiques et recommandations

Pour le salarié comme pour l'employeur, l'écrit change tout. Une alerte verbale laisse une inquiétude sans trace : l'employeur peut affirmer n'avoir rien su, le salarié ne peut prouver ni la date ni le contenu de son signalement. Un courriel horodaté, même bref, fixe le point de départ de l'obligation de réagir et devient l'élément central en cas de litige ultérieur.

Côté employeur, la meilleure protection n'est pas de décourager les alertes mais d'en **organiser le traitement** : un canal identifié, un accusé de réception systématique, une enquête tracée. Banaliser ou ignorer un signalement est le comportement le plus lourdement sanctionné, car il transforme un risque connu en manquement délibéré ; à l'inverse, une réponse documentée, même si elle ne règle pas tout, atteste de la diligence de l'entreprise.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.312-1</u>	Obligation générale de sécurité et de prévention des RPS
Art. <u>L.246-1</u> et suivants	Harcèlement moral : protection des salariés et rôle de la délégation
Art. <u>L.611-1</u>	Mission de l'Inspection du travail et des mines
Art. <u>L.614-3</u>	Pouvoirs d'enquête et d'inspection de l' <u>ITM</u>

L'employeur doit traiter toute alerte relative aux RPS 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.