

Un salarié peut-il refuser un poste en invoquant un risque psychosocial grave ?

Réponse courte

Un salarié peut refuser un poste en invoquant un risque psychosocial grave, mais uniquement si ce risque est avéré, sérieux et objectivement constaté. Il doit fournir des éléments de preuve concrets (témoignages, certificats médicaux, rapports du médecin du travail, constatations de l'Inspection du travail et des mines) démontrant que le risque excède les difficultés habituelles du travail et présente un caractère exceptionnel.

Avant de refuser le poste, le salarié doit alerter l'employeur par écrit, exposer les motifs du refus et transmettre les preuves du risque. L'employeur doit alors enquêter, consulter les instances compétentes et prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé du salarié. Si le risque est confirmé et que l'employeur n'agit pas, le salarié peut exercer son droit de retrait, sous réserve d'une appréciation ultérieure par le juge.

Définition

Un risque psychosocial grave, au sens du droit du travail luxembourgeois, désigne une situation professionnelle susceptible de porter atteinte à la santé mentale ou physique du salarié. Ce risque peut résulter de facteurs tels que le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, la violence au travail ou une charge de travail manifestement excessive.

La gravité du risque implique qu'il soit avéré, sérieux et susceptible de provoquer un dommage effectif à la santé du salarié. Cette notion est reconnue par la jurisprudence nationale et les autorités compétentes en matière de santé au travail.

Le risque psychosocial grave se distingue des difficultés ordinaires de la vie professionnelle par son intensité et ses conséquences potentielles sur la santé du salarié.

Conditions d'exercice

Le refus d'un poste par un salarié, fondé sur l'existence d'un risque psychosocial grave, n'est admis que sous des conditions strictes. Le salarié doit démontrer l'existence concrète et actuelle du risque par des éléments objectifs et précis, tels que des témoignages, certificats médicaux, rapports du médecin du travail ou constatations de l'Inspection du travail et des mines.

Le risque allégué doit excéder les difficultés habituelles du travail et présenter un caractère exceptionnel, justifiant le refus d'exécution de la prestation de travail ou d'une modification du poste.

Le salarié doit agir de bonne foi et ne pas abuser de ce droit, sous peine de voir son refus requalifié en faute disciplinaire ou en abandon de poste.

Modalités pratiques

Avant de refuser un poste, le salarié doit alerter l'employeur par écrit, en exposant de manière circonstanciée les motifs du refus et en fournissant les éléments de preuve du risque psychosocial grave.

L'employeur est tenu d'examiner la situation, de diligenter une enquête interne et, le cas échéant, de consulter le médecin du travail ou le délégué à la sécurité et à la santé. Il doit également respecter l'obligation d'égalité de traitement et garantir la traçabilité des démarches entreprises.

Si le risque est confirmé, l'employeur doit prendre toutes mesures nécessaires pour protéger la santé du salarié, conformément à l'article L.312-1 du Code du travail. En l'absence de mesures adéquates, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines ou, en cas d'urgence, exercer son droit de retrait, sous réserve d'une appréciation a posteriori par le juge du fond.

Toute décision et tout échange doivent être documentés afin d'assurer la traçabilité et la conformité aux obligations légales.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place une procédure interne de signalement et de traitement des risques psychosociaux, incluant une évaluation régulière des postes à risques, une formation des managers et une politique de prévention.

Les salariés doivent être informés de leurs droits et des démarches à suivre en cas de situation à risque. Toute décision de refus d'un poste doit être documentée et motivée, afin de limiter le risque de contentieux.

La médiation interne, l'intervention du médecin du travail ou la consultation du délégué à la sécurité et à la santé peuvent faciliter la résolution amiable des situations conflictuelles. L'encadrement humain des démarches et la confidentialité des échanges sont essentiels.

Cadre juridique

- **Article L.312-1 du Code du travail** : Obligation générale de sécurité de l'employeur, incluant la prévention des risques professionnels, notamment psychosociaux.
- **Article L.121-6 du Code du travail** : Protection du salarié contre toute sanction ou licenciement fondé sur l'exercice de ses droits en matière de santé et sécurité.
- **Article L.414-1 et suivants du Code du travail** : Droit de retrait en cas de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité.
- **Article L.245-2 du Code du travail** : Interdiction du harcèlement moral et sexuel.
- **Article L.414-3 du Code du travail** : Consultation du médecin du travail et du délégué à la sécurité et à la santé.
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Exigence d'un risque réel, grave et objectivement constaté pour justifier le refus du salarié.

En cas de doute sur la gravité du risque ou sur la légitimité du refus, il est fortement conseillé de solliciter l'avis du médecin du travail ou de l'Inspection du travail et des mines avant toute prise de position définitive. La traçabilité des démarches et la confidentialité doivent être assurées à chaque étape.

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.