Quelle est la procédure interne recommandée pour signaler un risque psychosocial dans l'entreprise ?

Réponse courte

La procédure recommandée consiste à adresser le signalement à une personne ou un service désigné (service RH, référent RPS, supérieur hiérarchique, délégué du personnel), **de préférence par écrit** pour la traçabilité. Le signalement doit être traité de manière **confidentielle**, enregistré, et donner lieu à un accusé de réception dans un délai raisonnable.

Une analyse des faits est menée sans délai excessif, en associant si nécessaire le délégué du personnel ou le service de santé au travail. Si le risque est avéré, l'employeur met en œuvre des **mesures correctives** en concertation avec les représentants du personnel. L'ensemble doit garantir l'écoute, l'accompagnement et la traçabilité, tout en **protégeant le salarié** contre toute sanction ou discrimination.

Définition

Un **risque psychosocial** désigne toute situation de travail susceptible de porter atteinte à la santé mentale ou physique des salariés : stress, harcèlement moral ou sexuel, violence, organisation du travail inadaptée.

Au Luxembourg, la prévention et la gestion des RPS relèvent de l'**obligation générale de sécurité** de l'employeur (art. L.312-1), qui inclut la mise en place de mesures adaptées — dont une procédure de signalement.

Conditions d’exercice

Le signalement est ouvert à tous et protégé, dès lors qu'une atteinte à la santé est en cause.

Élément	Détail
Bénéficiaires	Tout salarié, quel que soit son statut ; signalement individuel ou collectif
Objet	Conditions de travail génératrices de stress, de harcèlement ou de violence
Protection	Aucune sanction ni représaille pour le salarié ayant signalé
Accès égal	Procédure ouverte à tous, sans distinction

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

Modalités pratiques

La procédure formalisée enchaîne réception, traitement confidentiel et suites.

Étape	Détail
Référent	Signalement adressé au service ou à la personne désignée
Formulation	Écrit privilégié (courriel, formulaire) pour la traçabilité
Confidentialité	Protection des informations et de l'identité du salarié
Accusé de réception	Enregistrement et réponse dans un délai raisonnable
Analyse et suites	Enquête associant délégué et service de santé ; mesures correctives si le risque est avéré

Pratiques et recommandations

Une procédure de signalement ne vaut que par la confiance qu'elle inspire, et cette confiance se gagne sur trois points concrets. D'abord un **canal alternatif à la ligne hiérarchique** : obliger un salarié à signaler à son supérieur, parfois source du problème, condamne le dispositif. Ensuite un **accusé de réception systématique** avec un délai annoncé, car le silence après un signalement est vécu comme un abandon et dissuade les suivants. Enfin une **protection effective** contre les représailles, affichée et tenue.

Le piège classique est la belle procédure que personne n'utilise. Un dispositif inscrit au règlement interne mais jamais rappelé, sans référent visible ni retour sur les cas traités, reste théorique. Une procédure simple, réellement connue et animée, protège davantage qu'un protocole exhaustif rangé dans un classeur : c'est l'usage, et non l'existence formelle, que les juridictions et l'ITM examinent.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1	Obligation de garantir la sécurité et la santé, prévention des RPS comprise
Art. L.246-1 et suivants	Harcèlement moral : protection des salariés et rôle de la délégation
Art. L.414-3	Consultation de la délégation du personnel sur les mesures de prévention
Loi du 1er août 2018 (RGPD)	Protection des données traitées lors du signalement

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

Documenter chaque étape du signalement et de son traitement permet de démontrer, en cas de litige, le respect des obligations et la diligence de l'employeur. Traçabilité et confidentialité sont les deux garanties essentielles.

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.