

Quelles différences entre une plainte pour harcèlement moral et un signalement de RPS ?

Réponse courte

La plainte pour harcèlement moral est une démarche individuelle visant à signaler des faits répétés et précis de harcèlement moral subis par un salarié, dans le but d'obtenir la cessation des agissements et la réparation d'un préjudice personnel. Elle nécessite la présentation d'éléments concrets et engage une procédure formelle, encadrée par des obligations légales strictes pour l'employeur.

Le signalement de risques psychosociaux (RPS) est une démarche de prévention, qui peut être individuelle ou collective, et qui vise à alerter sur des facteurs organisationnels ou relationnels susceptibles de nuire à la santé mentale des salariés. Il ne suppose pas l'existence d'un préjudice personnel ni de faits caractérisés, mais concerne l'amélioration des conditions de travail et la prévention des risques pour l'ensemble des salariés.

En résumé, la plainte pour harcèlement moral concerne la réparation d'un préjudice individuel lié à des faits précis, tandis que le signalement de RPS vise la prévention collective des risques pour la santé au travail.

Définition

La plainte pour harcèlement moral est une démarche individuelle par laquelle un salarié signale à l'employeur ou aux autorités compétentes des agissements répétés susceptibles de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement moral est précisément défini à l'article [L.245-2](#) du Code du travail luxembourgeois.

Le signalement de risques psychosociaux (RPS) consiste à alerter l'employeur, le comité de sécurité et santé ou le service de santé au travail sur l'existence de facteurs organisationnels, relationnels ou environnementaux susceptibles de générer du stress, de l'épuisement professionnel ou d'autres atteintes à la santé mentale des salariés. Cette démarche peut être individuelle ou collective et vise la prévention des risques pour la santé au travail.

Conditions d'exercice

La plainte pour harcèlement moral suppose que le salarié soit personnellement victime de faits précis, répétés et caractérisés comme du harcèlement moral au sens de la loi. Le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement, conformément à l'article [L.245-4](#) du Code du travail. L'employeur doit alors prouver que ces agissements ne constituent pas un harcèlement.

Le signalement de RPS ne requiert pas que le salarié soit victime directe d'un préjudice. Tout salarié, représentant du personnel ou membre du comité de sécurité et santé peut signaler l'existence ou le risque de facteurs psychosociaux. Ce signalement vise la prévention et l'amélioration des conditions de travail, sans qu'une faute individuelle soit nécessairement identifiée.

Modalités pratiques

La plainte pour harcèlement moral doit être formulée par écrit et adressée à l'employeur, au délégué du personnel, à l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou, en cas d'échec des démarches internes, au tribunal du travail. Elle doit détailler les faits reprochés, les dates, les personnes impliquées et les conséquences subies. L'employeur est tenu d'enquêter, de documenter les démarches entreprises et de prendre toutes mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement, conformément à l'article [L.245-3](#) du Code du travail.

Le signalement de RPS s'effectue auprès de l'employeur, du comité de sécurité et santé ou du service de santé au travail. Il peut être anonyme ou nominatif et porter sur des situations générales telles que la charge de travail excessive, les conflits ou le manque de reconnaissance. L'employeur doit intégrer l'évaluation des risques psychosociaux dans l'évaluation globale des risques professionnels, conformément à l'article [L.312-1](#) du Code du travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées.

Pratiques et recommandations

En cas de suspicion de harcèlement moral, il est recommandé de documenter précisément les faits, de conserver tout élément de preuve (courriels, témoignages, certificats médicaux) et de solliciter un entretien avec l'employeur ou le délégué du personnel. La confidentialité, la traçabilité des démarches et la protection contre les représailles sont des obligations légales à respecter.

Pour le signalement de RPS, il est conseillé de favoriser le dialogue social, d'impliquer les représentants du personnel et d'utiliser des outils d'évaluation (questionnaires, entretiens collectifs). L'employeur doit intégrer la prévention des RPS dans sa politique de santé et sécurité au travail, former les managers, assurer un suivi régulier des actions mises en place et garantir l'égalité de traitement entre les salariés.

Cadre juridique

- **Harcèlement moral :**

- Articles [L.245-2](#) à [L.245-4](#) du Code du travail (définition, protection, procédure, charge de la preuve, obligations de l'employeur)
- Article [L.245-5](#) du Code du travail (protection contre les mesures de rétorsion)

- **Risques psychosociaux :**

- Article [L.312-1](#) du Code du travail (obligation générale de sécurité et d'évaluation des risques)
- Articles [L.314-1](#) à [L.314-4](#) du Code du travail (organisation de la sécurité et de la santé au travail, rôle du comité de sécurité et santé)
- Article [L.414-3](#) du Code du travail (consultation des représentants du personnel sur la santé et la sécurité)

- **Obligations transversales :**

- Article [L.414-2](#) du Code du travail (égalité de traitement)
- Article [L.261-1](#) du Code du travail (protection des données personnelles dans le cadre des procédures internes)

La distinction entre plainte pour harcèlement moral et signalement de RPS est essentielle : la première vise la réparation d'un préjudice individuel, la seconde la prévention collective. Un traitement inadéquat de l'une ou l'autre démarche peut engager la responsabilité de l'employeur, tant sur le plan civil qu'administratif. Il est impératif d'assurer la traçabilité, la confidentialité et l'encadrement humain de chaque procédure.

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.