

Une enquête interne est-elle obligatoire en cas de signalement d'un RPS grave ?

Réponse courte

La législation luxembourgeoise n'impose pas explicitement la réalisation d'une enquête interne pour chaque signalement de RPS grave. Cependant, l'obligation générale de sécurité impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser le risque, ce qui inclut, dans la pratique, la conduite d'une enquête interne dès lors que les faits signalés sont graves, précis et circonstanciés.

La jurisprudence luxembourgeoise confirme l'obligation de diligenter une enquête interne sérieuse et objective dès connaissance de faits susceptibles de constituer un RPS grave. L'absence d'enquête expose l'employeur à des sanctions civiles et, le cas échéant, pénales.

Définition

Un risque psychosocial (RPS) grave désigne toute situation de travail susceptible de porter atteinte à la santé mentale ou physique d'un salarié, notamment par le biais de harcèlement moral, harcèlement sexuel, violence, stress intense ou autres formes de souffrance au travail. Au Luxembourg, un RPS grave implique une menace sérieuse et avérée pour l'intégrité du salarié, nécessitant une réaction immédiate de l'employeur afin de prévenir ou faire cesser le dommage.

Les RPS graves incluent les situations où la santé du salarié est compromise de façon manifeste, que ce soit par des actes répétés ou isolés, et indépendamment de l'intention de nuire. La reconnaissance d'un RPS grave impose une vigilance accrue de la part de l'employeur.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu, en vertu de l'article [L.312-1](#) du Code du travail, de garantir la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail. Cette obligation s'étend à la prévention, l'évaluation et la gestion des risques psychosociaux, y compris les cas de harcèlement moral (articles [L.245-2](#) à [L.245-6](#)) et de harcèlement sexuel (articles [L.245-7](#) à [L.245-9](#)).

Dès qu'un signalement de RPS grave est porté à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit apprécier la gravité, la vraisemblance et l'urgence de la situation. Si les faits signalés sont susceptibles de constituer une infraction pénale, l'employeur doit agir sans délai pour protéger la victime présumée et prévenir toute aggravation du risque.

Modalités pratiques

La législation luxembourgeoise n'impose pas explicitement la réalisation d'une enquête interne pour chaque signalement de RPS grave. Toutefois, l'obligation générale de sécurité impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser le risque, ce qui inclut, dans la pratique, la conduite d'une enquête interne dès lors que les faits signalés sont graves, précis et circonstanciés.

L'enquête doit être menée avec impartialité, confidentialité et diligence. Elle implique généralement :

- L'audition des personnes concernées (victime présumée, témoins, mis en cause)
- La collecte et la conservation des preuves (documents, courriels, témoignages)
- La traçabilité des démarches entreprises et des décisions prises

L'employeur doit informer la victime présumée des suites données au signalement et, si nécessaire, prendre des mesures conservatoires immédiates (éloignement, changement d'affectation, etc.), tout en respectant le principe d'égalité de traitement et les droits de la défense.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une procédure interne de traitement des signalements de RPS, incluant la désignation d'un référent ou d'un comité ad hoc. L'enquête doit être documentée et respecter les droits de la défense des personnes mises en cause, ainsi que la confidentialité des informations recueillies.

L'employeur doit veiller à l'absence de représailles à l'encontre du salarié ayant effectué le signalement, conformément à l'article L.245-4 du Code du travail. Il est conseillé de solliciter l'appui du service de santé au travail ou de l'Inspection du travail et des mines (ITM) en cas de situation complexe ou conflictuelle.

La traçabilité des démarches, l'encadrement humain de la procédure et la documentation des mesures prises sont essentiels pour démontrer le respect des obligations légales et limiter la responsabilité de l'employeur.

Cadre juridique

- **Article L.312-1 du Code du travail** : Obligation générale de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des travailleurs
- **Articles L.245-2 à L.245-6 du Code du travail** : Définition et répression du harcèlement moral
- **Articles L.245-7 à L.245-9 du Code du travail** : Définition et répression du harcèlement sexuel
- **Article L.245-4 du Code du travail** : Protection contre les représailles
- **Article L.414-1 du Code du travail** : Consultation et information du personnel sur la santé et la sécurité
- **Jurisprudence luxembourgeoise** : Obligation de diligenter une enquête interne sérieuse et objective dès connaissance de faits susceptibles de constituer un RPS grave

L'absence d'enquête interne sérieuse après un signalement de RPS grave expose l'employeur à des sanctions civiles et, le cas échéant, pénales, ainsi qu'à une dégradation du climat social et de la confiance au sein de l'entreprise. Il est impératif de garantir la traçabilité, l'impartialité et l'encadrement humain de la 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.