

En cas de contentieux lié aux RPS, quelle preuve l'employeur doit-il apporter ?

Réponse courte

L'employeur doit prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir les risques psychosociaux, en produisant des documents précis, datés et actualisés attestant de l'effectivité de sa politique de prévention. Il s'agit notamment du document unique d'évaluation des risques intégrant les RPS, des comptes rendus de réunions du comité de sécurité et santé, des attestations de formation, des procédures internes de signalement, des enquêtes menées et des mesures correctives adoptées.

La simple existence de politiques générales ne suffit pas : l'employeur doit démontrer la réalité, la traçabilité et l'actualisation des actions de prévention. En cas de harcèlement, il doit également prouver avoir agi promptement dès la connaissance des faits allégués.

Définition

Les risques psychosociaux (RPS) désignent l'ensemble des risques pour la santé mentale, physique et sociale des salariés, résultant de conditions d'organisation du travail susceptibles de générer du stress, du harcèlement moral, du harcèlement sexuel ou d'autres atteintes à la dignité. Au Luxembourg, la jurisprudence et la législation imposent à l'employeur une obligation de sécurité et de prévention des RPS, sous peine d'engager sa responsabilité civile ou pénale en cas de manquement.

Conditions d'exercice

En cas de contentieux relatif aux RPS, le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un risque ou d'un dommage lié à l'organisation du travail ou à des agissements fautifs (harcèlement, surcharge, etc.). L'employeur, pour sa part, doit démontrer qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir ces risques, conformément à l'article [L.312-1](#) du Code du travail. La charge de la preuve est donc partagée : le salarié doit établir la matérialité des faits, tandis que l'employeur doit prouver la réalité et l'effectivité des mesures de prévention mises en œuvre.

Modalités pratiques

L'employeur doit apporter la preuve qu'il a respecté son obligation de sécurité par la production de documents précis et datés. Sont notamment recevables : le document unique d'évaluation des risques (DUER) intégrant les RPS, les comptes rendus de réunions du comité de sécurité et santé, les attestations de formation à la prévention des RPS, les procédures internes de signalement, les enquêtes menées suite à des alertes, ainsi que les mesures correctives

adoptées. La simple existence de politiques générales ou de chartes ne suffit pas : l'employeur doit démontrer l'effectivité, la traçabilité et l'actualisation des actions de prévention. En cas de harcèlement, il doit prouver avoir agi promptement dès la connaissance des faits allégués.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser systématiquement toutes les démarches de prévention des RPS : évaluation régulière des risques psychosociaux, communication des résultats aux salariés, organisation de formations ciblées, mise en place de dispositifs d'écoute et de médiation, suivi des signalements et traçabilité des actions correctives. L'employeur doit conserver l'ensemble des preuves documentaires, y compris les échanges avec les représentants du personnel et les instances compétentes. En cas de contentieux, la production de ces éléments est déterminante pour écarter la présomption de manquement à l'obligation de sécurité.

Cadre juridique

L'obligation de prévention des RPS découle principalement de l'article [L.312-1](#) du Code du travail, qui impose à l'employeur de veiller à la sécurité et à la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail, y compris les risques psychosociaux. La jurisprudence luxembourgeoise précise que l'employeur doit justifier de mesures concrètes et adaptées à la situation de l'entreprise. En matière de harcèlement moral ou sexuel, les articles [L.245-2](#) et suivants du Code du travail prévoient une procédure probatoire spécifique : le salarié doit présenter des faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement, l'employeur doit alors prouver que ces faits ne sont pas constitutifs de harcèlement ou qu'il a pris toutes les mesures pour le prévenir et y mettre fin.

L'absence de preuve d'une politique de prévention effective et actualisée expose l'employeur à une présomption de manquement à son obligation de sécurité, même en l'absence de faute intentionnelle.

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.