

Peut-on être sanctionné pour avoir signalé un risque psychosocial ?

Réponse courte

Un salarié ne peut pas être sanctionné pour avoir signalé un risque psychosocial, à condition d'avoir agi de bonne foi et dans le cadre prévu par la loi. Toute mesure disciplinaire, licenciement, mutation ou autre mesure défavorable motivée par ce signalement est nulle et sans effet.

L'employeur doit prouver que toute mesure prise à l'encontre du salarié repose sur des motifs étrangers au signalement. Le salarié bénéficie d'une protection spécifique contre les représailles, même après la fin du contrat si le signalement a été fait pendant l'exécution de celui-ci.

Définition

Le signalement d'un risque psychosocial désigne l'action, par un salarié, d'informer l'employeur ou les instances compétentes de l'existence de facteurs au sein de l'entreprise susceptibles de porter atteinte à la santé mentale ou au bien-être des travailleurs. Les risques psychosociaux incluent notamment le harcèlement moral, le stress professionnel, la surcharge de travail, l'isolement ou la violence au travail. Ce signalement peut être effectué par tout salarié, représentant du personnel ou membre de la délégation du personnel, dans le but de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse.

Conditions d'exercice

Le salarié qui signale un risque psychosocial doit agir de bonne foi, c'est-à-dire sans intention de nuire à autrui ou à l'entreprise, et sur la base d'éléments factuels ou d'une suspicion raisonnable. Le signalement peut être réalisé oralement ou par écrit, auprès de l'employeur, du service de santé au travail, de la délégation du personnel ou de l'Inspection du travail et des mines (ITM). Le salarié n'est pas tenu d'apporter la preuve définitive du risque, mais doit exposer les faits de manière circonstanciée. La protection contre les sanctions s'applique dès lors que le signalement est effectué dans ce cadre.

Modalités pratiques

L'employeur ne peut, sous peine de nullité, prendre à l'encontre du salarié ayant signalé un risque psychosocial aucune mesure disciplinaire, de licenciement, de mutation ou toute autre mesure défavorable motivée par ce signalement. Toute sanction prise en violation de cette interdiction est réputée nulle et sans effet. En cas de contestation, il appartient à l'employeur de démontrer que la mesure prise repose sur des motifs étrangers au signalement. Le salarié bénéficie d'une protection spécifique contre les représailles, y compris après la cessation de

la relation de travail, si le signalement a été effectué pendant l'exécution du contrat.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de mettre en place une procédure interne claire de recueil et de traitement des signalements de risques psychosociaux, garantissant la confidentialité et l'absence de répercussions négatives pour le salarié. Toute enquête interne doit être menée avec diligence et impartialité. Les responsables RH doivent former les managers à la gestion des signalements et à la prévention des mesures de rétorsion. Il est conseillé de documenter chaque étape du traitement du signalement afin de pouvoir justifier, le cas échéant, l'absence de lien entre une mesure prise et le signalement effectué.

Cadre juridique

La protection du salarié ayant signalé un risque psychosocial découle principalement de l'article [L.245-8](#) du Code du travail, qui prohibe toute mesure discriminatoire ou de représailles à l'encontre d'un salarié ayant signalé de bonne foi des faits susceptibles de constituer un harcèlement moral ou sexuel. L'article [L.271-1](#) du Code du travail impose à l'employeur une obligation générale de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des salariés. La jurisprudence luxembourgeoise confirme la nullité des sanctions fondées sur un signalement loyal de risques psychosociaux et impose à l'employeur une charge de preuve renforcée en cas de litige.

En cas de sanction ou de licenciement consécutif à un signalement de risque psychosocial, le salarié peut saisir le tribunal du travail pour obtenir l'annulation de la mesure et la réparation du préjudice subi.

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.