

Que faire lorsqu'un supérieur hiérarchique est lui-même à l'origine de RPS ?

Réponse courte

Lorsqu'un supérieur hiérarchique est à l'origine de risques psychosociaux, l'employeur doit immédiatement diligenter une enquête interne impartiale et confidentielle, en recueillant les témoignages et en préservant la confidentialité. Des mesures conservatoires, comme l'éloignement temporaire du supérieur mis en cause, peuvent être prises pour protéger les victimes et témoins, sans préjuger de la culpabilité.

Il est essentiel d'informer la délégation du personnel et, si nécessaire, de solliciter l'Inspection du travail et des mines (ITM). En cas de confirmation des faits, des mesures disciplinaires appropriées, pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif grave, doivent être appliquées. L'employeur doit également garantir l'absence de représailles, proposer un accompagnement psychologique aux victimes et assurer la traçabilité de toutes les démarches entreprises.

Définition

Les risques psychosociaux (RPS) désignent, au Luxembourg, l'ensemble des risques pour la santé mentale, physique et sociale des salariés résultant de conditions d'organisation du travail, de relations professionnelles ou de facteurs individuels. Lorsqu'un supérieur hiérarchique est à l'origine de ces risques, il s'agit généralement de comportements tels que le harcèlement moral, l'abus d'autorité, l'intimidation, la pression excessive ou la dévalorisation systématique. Ces agissements peuvent entraîner une dégradation des conditions de travail, une atteinte à la dignité du salarié, voire des conséquences sur sa santé.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu, en vertu de l'article [L.312-1](#) du Code du travail, d'assurer la sécurité et la santé des salariés, y compris la prévention des RPS. Cette obligation s'applique indépendamment de la position hiérarchique de l'auteur des faits. Lorsqu'un supérieur hiérarchique est mis en cause, la situation requiert une vigilance accrue, car le lien de subordination peut entraver la liberté de parole des victimes ou témoins. La protection contre le harcèlement moral, prévue à l'article [L.245-2](#), s'applique également aux comportements émanant d'un supérieur. La responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de manquement à l'obligation de prévention ou de réaction adéquate.

Modalités pratiques

Dès la connaissance de faits susceptibles de constituer des RPS imputables à un supérieur hiérarchique, l'employeur doit diligenter une enquête interne impartiale et confidentielle. Cette enquête peut être menée par le service des ressources humaines, le délégué à l'égalité, ou une personne externe spécialisée, afin de garantir l'objectivité. Il

convient de recueillir les témoignages, d'analyser les faits et de préserver la confidentialité des personnes concernées. Pendant l'enquête, des mesures conservatoires peuvent être prises, telles que l'éloignement temporaire du supérieur mis en cause, sans préjuger de la culpabilité, afin de protéger les victimes et témoins. L'employeur doit informer la délégation du personnel, conformément à l'article [L.414-3](#), et, le cas échéant, solliciter l'intervention de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une procédure interne de signalement et de traitement des RPS, accessible à tous les salariés, y compris en cas d'implication d'un supérieur hiérarchique. La formation des cadres et des membres du personnel sur la prévention des RPS et la gestion des conflits hiérarchiques est essentielle. L'employeur doit veiller à l'absence de représailles à l'encontre des salariés ayant signalé des faits ou collaboré à l'enquête. En cas de confirmation des faits, des mesures disciplinaires appropriées doivent être prises à l'encontre du supérieur fautif, pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif grave, conformément à l'article [L.124-10](#). Un accompagnement psychologique peut être proposé aux victimes. La traçabilité des démarches entreprises doit être assurée pour démontrer le respect de l'obligation de sécurité.

Cadre juridique

La prévention et la gestion des RPS relèvent principalement des articles [L.312-1](#) (obligation de sécurité de l'employeur), [L.245-2](#) (protection contre le harcèlement moral), [L.414-3](#) (information de la délégation du personnel) et [L.124-10](#) (licenciement pour motif grave) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale impose à l'employeur une obligation de moyens renforcée en matière de prévention des RPS, notamment lorsque l'auteur présumé est un supérieur hiérarchique. L'Inspection du travail et des mines (ITM) peut être saisie en cas de manquement à ces obligations. La responsabilité civile et pénale de l'employeur peut être engagée en cas de carence dans la prévention ou la gestion des situations de RPS.

En cas de suspicion de RPS impliquant un supérieur hiérarchique, l'inaction ou la minimisation des faits expose l'employeur à des sanctions civiles, pénales et administratives. Il est impératif d'agir rapidement, de documenter chaque étape et de garantir la protection des salariés concernés.

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.