

# Quels sont les délais raisonnables d’instruction d’une alerte RPS ?

## Réponse courte

Le délai raisonnable d’instruction d’une alerte RPS au Luxembourg est de **15 jours ouvrables maximum** pour l’analyse préliminaire des faits et la mise en œuvre de mesures conservatoires si nécessaire. L’instruction doit débuter immédiatement après réception de l’alerte, avec un accusé de réception transmis idéalement sous 24 à 48 heures.

Pour les situations complexes nécessitant une enquête approfondie, le délai total d’instruction ne doit pas dépasser **6 semaines**, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées et communiquées aux parties concernées. Toutes les étapes doivent être documentées et les parties informées de l’avancement, dans le respect de la confidentialité.

## Définition

Une alerte relative à un risque psychosocial (RPS) correspond au signalement, par un salarié, un représentant du personnel ou le comité de sécurité et santé, d’une situation susceptible de porter atteinte à la santé mentale ou physique d’un ou plusieurs salariés. Les RPS incluent notamment le stress, le harcèlement moral ou sexuel, et la violence au travail. Au Luxembourg, la prévention des RPS relève de l’**obligation générale de sécurité** de l’employeur, prévue à l’article [L.312-1](#) du Code du travail, qui impose la prise en compte de tous les risques professionnels, y compris psychosociaux.

Un signalement de RPS doit être fondé sur des faits précis et circonstanciés, susceptibles de constituer un danger grave pour la santé ou la sécurité des salariés. L’alerte peut être formulée par écrit ou oralement, mais il est recommandé de privilégier la traçabilité écrite pour garantir la preuve de la démarche.

## Conditions d’exercice

Tout salarié, délégué du personnel ou membre du comité de sécurité et santé peut exercer le droit d’alerte en matière de RPS, conformément à l’article [L.312-4](#) du Code du travail. L’alerte doit porter sur des faits concrets et sérieux, et être transmise à l’employeur ou à la personne désignée par la procédure interne de l’entreprise.

L’employeur est tenu de prendre en compte toute alerte sérieuse et de procéder à une instruction diligente, sans délai injustifié. Il doit également garantir la confidentialité des informations recueillies et assurer la protection contre toute forme de représailles à l’encontre de l’auteur de l’alerte ou des témoins, conformément au principe d’égalité de traitement et à l’article [L.245-1](#) du Code du travail.

## Modalités pratiques

Dès réception d'une alerte RPS, l'employeur doit accuser réception rapidement, idéalement dans un délai de 24 à 48 heures, afin d'assurer la traçabilité de la démarche. L'instruction de l'alerte doit débuter immédiatement, en tenant compte de la gravité et de l'urgence de la situation signalée.

En l'absence de délai légal strict, la pratique et la jurisprudence luxembourgeoises considèrent qu'un **délai raisonnable** d'instruction ne doit pas excéder 15 jours ouvrables pour l'analyse préliminaire des faits et la mise en œuvre de mesures conservatoires si nécessaire. Pour les situations complexes nécessitant une enquête approfondie (auditions, recueil de preuves, expertise externe), le délai total d'instruction ne doit pas dépasser 6 semaines, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées et communiquées aux parties concernées.

L'ensemble des étapes de l'instruction doit être documenté, et les parties concernées doivent être informées de l'avancement de la procédure, dans le respect de la confidentialité et de la protection des données à caractère personnel (conformément au RGPD et à la loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une procédure interne de traitement des alertes RPS, précisant les étapes, les délais et les personnes responsables de l'instruction. Cette procédure doit être portée à la connaissance de l'ensemble du personnel et faire l'objet d'une consultation préalable du comité de sécurité et santé ou, à défaut, des délégués du personnel.

La transparence sur l'avancement de l'enquête doit être assurée auprès de l'auteur de l'alerte et des personnes concernées, tout en respectant la confidentialité des informations. L'employeur doit veiller à la protection contre les représailles de l'auteur de l'alerte et des témoins, et à l'égalité de traitement de toutes les parties impliquées.

En cas de difficulté d'instruction ou de conflit d'intérêts, le recours à un expert externe agréé en santé au travail est conseillé. Toute mesure provisoire visant à préserver la santé des salariés doit être mise en œuvre sans attendre la clôture de l'enquête. Il est également recommandé de sensibiliser régulièrement les salariés et les managers à la prévention des RPS et à la procédure d'alerte.

## Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Article [L.312-1](#) : Obligation générale de sécurité de l'employeur, incluant la prévention des risques psychosociaux.
  - Article [L.312-2](#) : Évaluation des risques et mise en œuvre des mesures de prévention.
  - Article [L.312-3](#) : Consultation et information des salariés et de leurs représentants.
  - Article [L.312-4](#) : Droit d'alerte en matière de santé et sécurité au travail.
  - Article [L.245-1](#) : Protection contre les représailles et égalité de traitement.
- **Loi du 1er août 2018** relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel.
- **Jurisprudence nationale** : Obligation de diligence renforcée en matière de RPS, appréciation du « délai raisonnable » au regard de la gravité du risque et de la nécessité d'assurer une protection immédiate.
- **Recommandations de l'Inspection du travail et des mines (ITM)** : Diligence, traçabilité, confidentialité et protection des personnes concernées.

L'absence de traitement rapide et documenté d'une alerte RPS peut engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur. Il est impératif de conserver la preuve de chaque étape de l'instruction, d'assurer la traçabilité des échanges et de garantir 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.