

Quelle conduite tenir lorsqu'un collègue évoque une détresse psychologique ?

Réponse courte

Lorsqu'un collègue évoque une détresse psychologique, il convient d'adopter une écoute active, sans jugement ni minimisation, tout en respectant la confidentialité des propos recueillis. Le collègue doit rappeler au salarié les dispositifs internes disponibles (réfèrent RH, service de santé au travail, délégué du personnel, cellule de soutien psychologique) et orienter vers ces ressources si nécessaire.

En cas de danger grave et imminent (idées suicidaires, menaces envers autrui), il faut alerter immédiatement le responsable RH, l'employeur ou les services d'urgence (112). Si la situation dépasse les capacités d'écoute du collègue ou présente un risque manifeste, le responsable RH ou l'employeur doit être informé. Toute démarche doit être documentée de façon factuelle, sans appréciation médicale.

Définition

La détresse psychologique désigne un état de souffrance mentale ou émotionnelle susceptible d'affecter la santé, la sécurité ou la capacité d'un salarié à exercer ses fonctions. Elle peut se manifester par des signes tels que l'anxiété, la tristesse, l'isolement, la perte de motivation ou des troubles du comportement. Au Luxembourg, la reconnaissance de la détresse psychologique en milieu professionnel s'inscrit dans l'obligation de l'employeur de préserver la santé physique et mentale des salariés, conformément à l'article [L.312-1](#) du Code du travail.

Conditions d'exercice

Lorsqu'un salarié évoque une détresse psychologique auprès d'un collègue, ce dernier n'a pas d'obligation légale d'intervention directe. Toutefois, le collègue doit agir avec discernement et respecter la confidentialité des propos recueillis, sauf en cas de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité du salarié concerné ou d'autrui. Le responsable RH ou l'employeur doit être informé dès lors que la situation excède les capacités d'écoute du collègue ou présente un risque manifeste. Le salarié en détresse peut solliciter le service de santé au travail, le médecin du travail, ou le délégué du personnel.

Modalités pratiques

Le collègue destinataire de la confiance doit adopter une posture d'écoute active, sans jugement ni minimisation des propos. Il convient de rappeler au salarié en détresse les dispositifs internes existants : réfèrent RH, service de santé au travail, délégué du personnel, ou cellule de soutien psychologique si elle existe dans l'entreprise. En cas de danger immédiat (idées suicidaires, menaces envers autrui), le collègue doit alerter sans délai le responsable RH,

l'employeur ou les services d'urgence (112). Toute démarche doit être documentée de manière factuelle, sans porter d'appréciation médicale.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de sensibiliser l'ensemble du personnel à la reconnaissance des signes de détresse psychologique et à la conduite à tenir. Les responsables RH doivent veiller à la mise en place de procédures internes claires pour le signalement et la prise en charge des situations de souffrance psychique. La formation des managers et des délégués du personnel à l'écoute et à l'orientation des salariés en difficulté est préconisée. Le respect de la confidentialité et la non-discrimination sont impératifs. L'employeur doit évaluer les risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) et adapter les mesures de prévention.

Cadre juridique

L'article [L.312-1](#) du Code du travail impose à l'employeur de garantir la sécurité et la santé des salariés, y compris sur le plan psychique. L'article [L.414-1](#) prévoit l'obligation d'évaluer et de prévenir les risques professionnels, incluant les risques psychosociaux. Le non-respect de ces obligations engage la responsabilité civile et pénale de l'employeur. La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît la nécessité d'une réaction proportionnée et diligente en cas de signalement d'une détresse psychologique. La confidentialité des informations relatives à la santé est protégée par l'article [L.121-6](#) du Code du travail et par la loi du 1er août 2018 relative à la protection des données à caractère personnel.

En cas de doute sur la gravité de la situation, il est préférable de solliciter rapidement le service de santé au travail ou le médecin du travail, afin d'éviter toute mise en danger du salarié ou de l'entreprise.

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.