

Quelles sont les responsabilités pénales potentielles de l'employeur en cas de RPS graves ?

Réponse courte

L'employeur peut voir sa responsabilité pénale engagée en cas de risques psychosociaux (RPS) graves si plusieurs conditions sont réunies : manquement à l'obligation de sécurité, gravité avérée du risque, lien de causalité avec le dommage subi par le salarié, connaissance ou possibilité raisonnable de connaissance du risque, et absence de mesures appropriées pour prévenir ou faire cesser la situation.

Les infractions pénales concernées incluent la violation de la législation sur la sécurité et la santé au travail, la non-assistance à personne en danger, le harcèlement moral ou sexuel, ainsi que les blessures ou homicides involontaires résultant d'un manquement de l'employeur. Les sanctions peuvent aller d'amendes à des peines d'emprisonnement, l'interdiction d'exercer, voire la dissolution de la société dans les cas les plus graves.

L'absence de réaction rapide et documentée à un signalement de RPS grave constitue un facteur aggravant de responsabilité pénale, même sans intention délibérée de nuire.

Définition

Les risques psychosociaux (RPS) graves désignent, au sens du droit luxembourgeois, l'ensemble des situations de travail susceptibles de porter atteinte à la santé mentale ou physique des salariés en raison de facteurs organisationnels, relationnels ou individuels. Sont notamment visés le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, la violence au travail, le stress professionnel intense et les situations de souffrance au travail ayant des conséquences graves sur la santé des salariés. La gravité est caractérisée par l'atteinte sérieuse à l'intégrité physique ou psychique du salarié, pouvant aller jusqu'à l'incapacité de travail, la maladie professionnelle ou, dans les cas extrêmes, le suicide.

Conditions d'exercice

L'employeur engage sa responsabilité pénale en cas de RPS graves lorsque plusieurs conditions sont réunies :

- Existence d'un manquement à l'obligation de sécurité et de protection de la santé des salariés, prévue par l'article L.312-1 du Code du travail.
- Caractère grave et avéré du risque psychosocial, établi par des faits précis (témoignages, certificats médicaux, rapports d'expertise, décisions judiciaires).
- Lien de causalité entre le manquement de l'employeur et le dommage subi par le salarié.
- Connaissance ou possibilité raisonnable de connaissance du risque par l'employeur, notamment en cas de signalement, d'alerte interne ou d'indices objectifs.
- Absence de mesures appropriées ou suffisantes pour prévenir ou faire cesser la situation à risque.

La responsabilité pénale peut être engagée à titre individuel (dirigeant, représentant légal) ou à titre de personne morale (société), selon les circonstances.

Modalités pratiques

En cas de RPS graves, l'employeur peut être poursuivi pénalement pour :

- Infractions à la législation sur la sécurité et la santé au travail (articles L.314-1 et suivants du Code du travail), notamment en cas de non-évaluation ou de non-prévention des risques psychosociaux.
- Non-assistance à personne en danger (article 410-1 du Code pénal), si l'employeur s'abstient délibérément d'agir alors qu'il avait connaissance d'un danger grave et imminent pour la santé d'un salarié.
- Harcèlement moral ou sexuel (articles L.245-2 et L.246-2 du Code du travail), lorsque l'employeur est l'auteur ou le complice des faits, ou s'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement signalé.
- Blessures involontaires (article 410-2 du Code pénal) ou homicide involontaire (article 410-3 du Code pénal), en cas de conséquences physiques ou psychiques graves, voire mortelles, résultant d'un manquement de l'employeur à ses obligations.

Les sanctions pénales varient selon la gravité des faits : amendes, peines d'emprisonnement, interdiction d'exercer, voire dissolution de la personne morale dans les cas les plus graves.

Pratiques et recommandations

Pour limiter le risque pénal, l'employeur doit :

- Mettre en œuvre une évaluation régulière et documentée des risques psychosociaux, intégrée au document unique d'évaluation des risques.
- Déployer des mesures de prévention adaptées (formation, procédures d'alerte, dispositifs d'écoute, adaptation de l'organisation du travail).
- Réagir sans délai à tout signalement de RPS grave, en menant une enquête interne impartiale et en prenant les mesures conservatoires nécessaires.
- Assurer la traçabilité des actions de prévention et de gestion des situations à risque.
- Impliquer le comité de sécurité et santé, le cas échéant, et consulter la délégation du personnel.
- Former l'encadrement à la détection et à la gestion des RPS.
- Recourir à des experts externes en cas de situation complexe ou de crise.

Cadre juridique

- Code du travail, articles [L.312-1](#), [L.314-1](#) et suivants, [L.245-2](#), [L.246-2](#)
- Code pénal, articles 410-1, 410-2, 410-3
- Loi du 17 juin 1994 concernant la santé et la sécurité au travail
- Jurisprudence de la Cour d'appel et de la Cour supérieure de justice du Luxembourg en matière de harcèlement, de responsabilité pénale de l'employeur et de prévention des risques professionnels

L'absence de réaction rapide et documentée face à un signalement de RPS grave constitue un facteur aggravant de responsabilité pénale pour l'employeur, même en l'absence d'intention délibérée de nuire.

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.