

# Comment articuler politique anti-harcèlement et prévention des RPS ?

## Réponse courte

L'articulation entre politique anti-harcèlement et prévention des risques psychosociaux (RPS) consiste à intégrer la lutte contre le harcèlement dans une démarche globale de prévention des RPS, en s'appuyant sur une évaluation régulière des risques et en adaptant les mesures organisationnelles et relationnelles. La politique anti-harcèlement doit être formalisée, communiquée, appliquée et intégrée dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), avec des procédures internes de signalement, d'enquête et de traitement coordonnées avec les actions de prévention des RPS.

Il est recommandé d'associer les représentants du personnel à l'élaboration et au suivi de ces politiques, de désigner un référent harcèlement (distinct ou commun avec le référent RPS), et de former managers et salariés à la détection précoce des signaux faibles. Les procédures doivent être documentées, actualisées et intégrées au règlement intérieur ou à une charte dédiée, afin d'assurer la conformité aux exigences légales et la traçabilité des démarches.

## Définition

La politique anti-harcèlement vise à prévenir, détecter et sanctionner les actes de harcèlement moral ou sexuel au sein de l'entreprise, conformément aux articles [L.245-2](#) à [L.245-7](#) du Code du travail luxembourgeois. Les risques psychosociaux (RPS) désignent l'ensemble des risques pour la santé mentale, physique et sociale des salariés, résultant de conditions d'organisation du travail, de facteurs relationnels ou de situations de stress, incluant le harcèlement. L'articulation entre ces deux démarches consiste à intégrer la lutte contre le harcèlement dans une approche globale de prévention des RPS, afin de garantir un environnement de travail sain et conforme aux obligations légales de l'employeur.

## 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 dans tous les aspects liés au travail, ce qui inclut la prévention des RPS et la mise en place de mesures contre le harcèlement. L'obligation de prévention est de résultat en matière de harcèlement, imposant à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter la survenance de tels faits. La politique anti-harcèlement doit être formalisée, communiquée et appliquée de manière effective. La prévention des RPS doit s'appuyer sur une évaluation régulière des risques, incluant les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles de générer du harcèlement.

## Modalités pratiques

L'articulation opérationnelle se traduit par l'intégration de la politique anti-harcèlement dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), conformément à l'article [L.312-4](#) du Code du travail. Les procédures internes doivent prévoir des dispositifs de signalement, d'enquête et de traitement des situations de harcèlement, en lien avec les actions de prévention des RPS (sensibilisation, formation, dispositifs d'écoute). Les représentants du personnel et la délégation à la sécurité et à la santé doivent être associés à l'élaboration et au suivi de ces politiques. Les actions de prévention doivent être coordonnées et documentées, afin d'assurer la traçabilité des démarches et la conformité aux exigences de l'Inspection du travail et des mines (ITM).

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé de désigner un référent harcèlement, distinct ou commun avec le référent RPS, selon la taille de l'entreprise. La formation des managers et des salariés doit aborder conjointement les notions de harcèlement et de RPS, en insistant sur la détection précoce des signaux faibles. Les enquêtes internes doivent être menées avec impartialité et confidentialité, en respectant les droits des parties. L'analyse des situations de harcèlement doit systématiquement être intégrée à la démarche globale d'évaluation des RPS, afin d'identifier les causes organisationnelles et d'adapter les mesures de prévention. Il convient de formaliser les procédures dans le règlement d'ordre intérieur ou dans une charte dédiée, et de les actualiser régulièrement en fonction de l'évolution des risques constatés.

## Cadre juridique

L'articulation entre politique anti-harcèlement et prévention des RPS repose sur plusieurs dispositions du Code du travail luxembourgeois :

- Articles [L.245-2](#) à [L.245-7](#) relatifs à la prohibition du harcèlement moral et sexuel, à l'obligation de prévention et aux sanctions applicables.
- Article [L.312-1](#) imposant à l'employeur de garantir la sécurité et la santé des travailleurs, y compris la prévention des risques psychosociaux.
- Article [L.312-4](#) relatif à l'évaluation des risques professionnels et à la mise à jour du DUER.
- Articles [L.414-1](#) et suivants concernant la consultation et l'information des représentants du personnel sur les questions de santé et sécurité au travail.

La jurisprudence nationale confirme l'exigence d'une politique effective et documentée, ainsi que la responsabilité de l'employeur en cas de manquement à ses obligations de prévention.

L'absence d'une politique articulée et documentée expose l'employeur à un risque accru de contentieux, de sanctions administratives et de reconnaissance de la faute inexcusable en cas d'atteinte à la santé d'un salarié.

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.