

# Quelle est la responsabilité du dirigeant en cas d'inaction face aux risques psychosociaux (RPS) au Luxembourg ?

## Réponse courte

En cas d'inaction face aux risques psychosociaux (RPS) au Luxembourg, la responsabilité du dirigeant est engagée sur les plans civil, pénal et administratif. Il peut être tenu personnellement responsable pour manquement à l'obligation de sécurité, même en l'absence de dommage effectif, et s'expose à des réparations financières, des sanctions pénales (amendes, voire emprisonnement en cas de faute grave) et des sanctions administratives imposées par l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)).

Le dirigeant doit démontrer qu'il a pris toutes les mesures de prévention raisonnables, adaptées et proportionnées pour atténuer sa responsabilité. L'inaction, c'est-à-dire l'absence de prévention, de réaction ou de suivi approprié face à des RPS connus ou prévisibles, constitue un manquement grave à ses obligations légales et expose l'entreprise et sa direction à des risques juridiques majeurs.

## Définition

Les risques psychosociaux (RPS) regroupent l'ensemble des risques pour la santé mentale, physique et sociale des salariés, résultant de l'organisation du travail, des relations professionnelles ou de facteurs individuels. Au Luxembourg, les RPS incluent notamment le stress professionnel, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, la violence au travail et la surcharge de travail.

La responsabilité du dirigeant s'entend comme l'obligation légale de prévenir, détecter et traiter ces risques dans le cadre de la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Cette responsabilité s'inscrit dans le devoir général de protection de la santé et de la sécurité des salariés.

## Conditions d'exercice

La responsabilité du dirigeant est engagée dès lors qu'il exerce un pouvoir de direction et d'organisation du travail, quelle que soit la taille de l'entreprise. L'inaction face aux RPS se caractérise par l'absence de mesures de prévention, de réaction ou de suivi approprié, alors même que le dirigeant a connaissance ou devrait raisonnablement avoir connaissance de l'existence de tels risques.

Cette responsabilité peut être engagée à titre personnel ou en tant que représentant légal de la société, selon la nature et la gravité des manquements constatés. Elle s'applique indépendamment de la présence ou non d'un dommage effectif, dès lors que l'obligation de sécurité n'a pas été respectée.

## Modalités pratiques

En cas d'inaction, la responsabilité du dirigeant peut être engagée sur plusieurs plans :

- **Responsabilité civile** : Le salarié victime de RPS peut engager la responsabilité de l'employeur pour manquement à l'obligation de sécurité, ce qui peut entraîner la réparation du préjudice subi sous forme de dommages et intérêts.
- **Responsabilité pénale** : Le non-respect de l'obligation de sécurité et de santé, notamment en cas de harcèlement ou d'accident lié à un RPS, peut entraîner des sanctions pénales telles que des amendes, voire des peines d'emprisonnement en cas de faute grave ou de récidive.
- **Responsabilité administrative** : L'Inspection du travail et des mines (ITM) peut constater les manquements, imposer des mesures correctives et prononcer des sanctions administratives.

La responsabilité du dirigeant peut être atténuée s'il démontre avoir pris toutes les mesures de prévention raisonnables, adaptées et proportionnées à la situation, conformément au principe de traçabilité et à l'obligation de moyens renforcée.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé au dirigeant de :

- Procéder à une évaluation régulière des risques psychosociaux dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), en y intégrant spécifiquement les RPS.
- Mettre en place des actions de prévention, telles que des formations, des campagnes de sensibilisation et des procédures internes de signalement.
- Assurer un suivi effectif des situations à risque, en traitant rapidement les alertes et en accompagnant les salariés concernés.
- Collaborer étroitement avec les délégués du personnel, la délégation à la sécurité et à la santé, et le service de santé au travail.
- Documenter systématiquement toutes les démarches entreprises afin de justifier de la conformité aux obligations légales en cas de contrôle ou de contentieux.
- Garantir l'égalité de traitement entre les salariés et veiller à la confidentialité des signalements et des enquêtes internes.

## Cadre juridique

La responsabilité du dirigeant en matière de RPS est encadrée par :

- **Code du travail luxembourgeois :**
  - Articles [L.312-1](#) à [L.312-9](#) (obligation générale de sécurité et de santé au travail)
  - Article [L.245-2](#) (interdiction du harcèlement moral et sexuel)
  - Article [L.414-3](#) (consultation de la délégation du personnel sur la santé et la sécurité)
- **Loi du 29 mars 2023** relative à la prévention des risques psychosociaux au travail
- **Jurisprudence nationale** sur l'obligation de résultat en matière de protection de la santé des salariés, y compris contre les RPS
- **Circulaires et recommandations de l'Inspection du travail et des mines (ITM)** sur la gestion des RPS

L'inaction du dirigeant face à une situation de RPS avérée expose l'entreprise et sa direction à des risques juridiques majeurs, y compris des sanctions personnelles. Il est essentiel d'agir de manière proactive, documentée et conforme à la législation dès la première alerte, en assurant un encadrement humain et une traçabilité des actions.

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.