

Existe-t-il une obligation légale de prévenir les conflits au travail ?

Réponse courte

Le droit luxembourgeois impose à l'employeur une **obligation générale de sécurité** couvrant la santé physique et psychique des salariés (art. [L.312-1](#)). Cette obligation inclut la prévention des **risques psychosociaux** liés aux conflits au travail. L'art. [L.312-2](#) détaille les neuf principes généraux de prévention que l'employeur doit mettre en oeuvre, notamment **éviter les risques** et combattre les risques à la source.

En matière de harcèlement moral, l'art. [L.246-3](#) impose spécifiquement à l'employeur de **déterminer des mesures de prévention** après consultation de la délégation du personnel. Ces mesures portent au minimum sur la sensibilisation, la définition de moyens d'aide aux victimes et l'investigation impartiale des faits. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des **sanctions pénales** et engage sa responsabilité civile.

Définition

L'obligation de prévention des conflits au travail découle de l'**obligation générale de sécurité** de l'employeur, qui couvre l'ensemble des risques professionnels, y compris les risques **psychosociaux**. Elle se traduit par la mise en place de mesures organisationnelles, notamment une [charte comportementale](#), d'information et de formation visant à prévenir les tensions relationnelles, le **harcèlement moral** et les [risques psychosociaux](#).

Conditions d'exercice

L'obligation de prévention des conflits repose sur plusieurs fondements légaux.

Condition	Détail
Obligation générale	L'employeur assure la sécurité et la santé dans tous les aspects liés au travail (art. L.312-1)
Principes de prévention	Neuf principes généraux à appliquer, dont éviter les risques et combattre les risques à la source (art. L.312-2)
Prévention du harcèlement	Mesures obligatoires de prévention du harcèlement moral après consultation de la délégation (art. L.246-3 , §3)
Consultation	La délégation du personnel participe à la mise en oeuvre de la politique de prévention (art. L.414-3 , 8°)
Adaptation	Les mesures doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise
Évaluation	L'employeur doit procéder à une évaluation interne de l'efficacité des mesures (art. L.246-3 , §4)

Modalités pratiques

La mise en conformité avec l'obligation de prévention implique des actions concrètes.

Élément	Détail
Évaluation des risques	Identifier les facteurs de risques psychosociaux (charge de travail, ambiguïté des rôles, conflits récurrents)
Charte comportementale	Élaborer un document définissant les comportements attendus et les procédures de signalement
Formation	Former les managers et les salariés à la prévention des conflits et au repérage des signaux faibles
Procédure d'alerte	Mettre en place un dispositif permettant aux salariés de signaler un conflit ou un harcèlement
Référent	Désigner un référent harcèlement ou un interlocuteur dédié aux conflits
Bilan annuel	Réaliser un bilan périodique de l'efficacité des mesures de prévention

Pratiques et recommandations

Intégrer la prévention des conflits dans la politique globale de santé-sécurité au travail en l'incluant dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Consulter systématiquement la délégation du personnel lors de l'élaboration et de la révision des mesures de prévention, conformément aux art. [L.246-3](#) et [L.414-3](#).

Sensibiliser l'ensemble des salariés par des actions régulières (formations, affichages, sessions d'information) sur les comportements inappropriés et les voies de recours disponibles.

Évaluer annuellement l'efficacité des mesures mises en place et les adapter en fonction des retours d'expérience et de l'évolution des risques identifiés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1 Code du travail	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur
Art. L.312-2 Code du travail	Neuf principes généraux de prévention des risques professionnels
Art. L.246-3 Code du travail	Mesures obligatoires de prévention du harcèlement moral
Art. L.414-3 , 8° Code du travail	Participation de la délégation du personnel à la politique de prévention du harcèlement et de la violence
Art. L.246-7 Code du travail	Sanctions pénales en cas de harcèlement moral
Art. L.312-5 Code du travail	Évaluation des risques pour la sécurité et la santé

L'obligation de prévention est une obligation de moyens renforcée : l'employeur doit démontrer qu'il a pris toutes les mesures raisonnables pour prévenir les conflits. L'absence de dispositif de prévention constitue un manquement pouvant être sanctionné pénalement et engager la responsabilité civile de l'employeur en cas de préjudice subi par 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.