

Un employeur peut-il ignorer un conflit entre salariés si aucune violence n'est constatée ?

Réponse courte

L'employeur ne peut pas ignorer un conflit entre salariés, même en l'absence de **violence physique**. L'obligation de prévention prévue à l'art. L.312-1 couvre la **santé physique et psychique** des salariés, ce qui inclut les risques psychosociaux liés aux tensions relationnelles. L'art. L.312-2, §3, précise que l'employeur doit assurer la protection de la **santé psychique** des salariés.

L'absence de sanction engage l'employeur face à un conflit non violent et peut entraîner une **dégradation des conditions de travail** constitutive de harcèlement moral au sens de l'art. L.246-3. Le salarié victime peut alors invoquer un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et obtenir des **dommages et intérêts** devant le tribunal du travail. La passivité de l'employeur peut même justifier une prise d'acte de la rupture du contrat aux torts de l'entreprise.

Définition

Un conflit non violent en entreprise désigne une situation de tension relationnelle caractérisée par des comportements tels que l'**exclusion, les remarques désobligeantes**, la rétention d'information ou le dénigrement, sans passage à l'acte physique. Ces comportements constituent des **risques psychosociaux** que l'employeur est tenu de prévenir et de traiter au titre de son obligation de **sécurité et de santé**.

Conditions d'exercice

L'obligation d'intervention de l'employeur face à un conflit non violent repose sur des bases légales solides.

Condition	Détail
Obligation de sécurité	L'employeur assure la sécurité et la santé dans tous les aspects liés au travail (art. L.312-1)
Santé psychique	L'employeur doit protéger la santé physique et psychique des salariés (art. L.312-2 , §3)
Harcèlement moral	L'employeur veille à ce que tout harcèlement moral cesse immédiatement (art. L.246-3 , §2)
Prévention	L'employeur doit déterminer des mesures de prévention après consultation de la délégation (art. L.246-3 , §3)
Investigation	L'employeur doit mener une investigation rapide et impartiale sur les faits signalés (art. L.246-3 , §3, 2°)
Évaluation	L'employeur procède à une évaluation interne de l'efficacité des mesures prises (art. L.246-3 , §4)

Modalités pratiques

L'intervention de l'employeur face à un conflit non violent suit une démarche progressive.

Élément	Détail
Détection	Former les managers au repérage des signaux faibles (isolement, absentéisme, baisse de performance)
Signalement	Mettre en place un dispositif de signalement accessible et confidentiel
Enquête	Mener une enquête interne impartiale pour établir les faits et entendre les parties
Mesures conservatoires	Séparer les parties si nécessaire (réorganisation, changement de bureau) sans pénaliser la victime
Médiation	Proposer une médiation interne ou externe si le conflit peut être résolu par le dialogue
Suivi	Assurer un suivi après l'intervention pour vérifier l'apaisement et prévenir les récidives

Pratiques et recommandations

Réagir dès le signalement d'un conflit, même apparemment bénin, car l'inaction peut être interprétée comme une tolérance et engager la responsabilité de l'employeur.

Documenter chaque étape de l'intervention (dates, échanges, mesures prises) pour prouver la réactivité de l'employeur en cas de contentieux ultérieur.

Protéger la victime en s'assurant que les mesures prises ne la pénalisent pas (pas de mutation forcée, pas de modification défavorable des conditions de travail).

Évaluer régulièrement le climat social par des enquêtes anonymes ou des indicateurs RH (absentéisme, turnover) pour détecter les tensions avant qu'elles ne dégénèrent.

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 , §3 Code du travail	Protection de la santé physique et psychique des salariés
Art. L.246-3 Code du travail	Prévention et traitement du harcèlement moral, investigation impartiale
Art. L.414-2 Code du travail	Rôle de la délégation du personnel dans le règlement des différends
Art. L.246-7 Code du travail	Sanctions pénales pour harcèlement moral (amende 251 à 2 500 EUR)

L'absence de violence physique n'exonère jamais l'employeur de son obligation d'agir. La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît que des comportements répétés de dénigrement, d'exclusion ou de mise à l'écart, même sans violence, peuvent constituer un harcèlement moral. L'employeur qui reste passif s'expose à des condamnations tant civiles que pénales.

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.