

Un employeur peut-il être poursuivi pour une discrimination commise par un collègue au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un employeur peut être poursuivi pour une discrimination commise par un collègue, mais la responsabilité est **principalement civile** et fondée sur l'**obligation générale de sécurité** et le **devoir de prévention** qui incombent à l'employeur en vertu du Code du travail.

L'employeur engage sa responsabilité s'il **n'a pas pris les mesures appropriées** pour prévenir ou faire cesser la discrimination alors qu'il en avait connaissance ou aurait dû en avoir connaissance. Cette responsabilité s'inspire du **modèle du harcèlement moral** (articles [L.246-3](#) et [L.246-7](#)) où l'employeur est expressément sanctionné pour **omission de prendre les mesures nécessaires**.

Les sanctions sont **principalement civiles** (dommages-intérêts, nullité des mesures de rétorsion) avec possibilité de **sanctions pénales indirectes** si l'employeur commet lui-même un acte discriminatoire en tolérant ou en encourageant la situation.

Définition

La **responsabilité de l'employeur pour discrimination commise par un collègue** découle de l'**obligation générale de protection** des salariés qui incombe à tout employeur selon le Code du travail luxembourgeois. Cette responsabilité n'est pas explicitement prévue dans les dispositions anti-discrimination, mais elle se déduit de l'**obligation de sécurité** (article [L.312-1](#)) et du **modèle établi pour le harcèlement moral**.

La **discrimination** au sens des articles [L.251-1](#) et [L.241-1](#) du Code du travail désigne toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur des critères prohibés (origine, sexe, âge, handicap, orientation sexuelle, religion, convictions) qui compromet l'égalité de traitement en matière d'emploi.

L'employeur peut voir sa responsabilité engagée **par extension du principe général** selon lequel il doit assurer un environnement de travail respectueux des droits fondamentaux de ses salariés, incluant le droit à la non-discrimination.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il réagir en cas de signalement de discrimination entre salariés ?

L'employeur doit réagir en trois phases : dans les 48h, accusé de réception du signalement et mesures conservatoires si nécessaire ; sous 15 jours, enquête interne avec audition des parties et recueil de preuves ; puis sanction proportionnée si discrimination avérée, avec mesures de réparation pour la victime et actions préventives pour éviter la récurrence.

Quelles conditions doivent être réunies pour engager la responsabilité de l'employeur en cas de discrimination entre collègues ?

Trois conditions cumulatives doivent être réunies : un acte discriminatoire établi commis par un salarié envers un collègue, la connaissance effective ou présumée de l'employeur de cette situation discriminatoire, et un défaut de réaction appropriée de sa part (absence de mesures préventives, inaction après signalement, ou mesures insuffisantes).

Quelles sanctions risque un employeur qui ne prend pas de mesures contre la discrimination entre collègues ?

Les sanctions sont principalement civiles : dommages-intérêts versés à la victime et nullité des éventuelles mesures de rétorsion. Des sanctions pénales indirectes sont possibles si l'employeur commet lui-même un acte discriminatoire en tolérant ou encourageant la situation. Le modèle du harcèlement moral prévoit des amendes de 251 à 2.500 euros pour omission de prendre les mesures nécessaires.

Un employeur peut-il être tenu responsable d'une discrimination commise par un salarié envers un collègue au Luxembourg ?

Oui, un employeur peut être poursuivi pour une discrimination commise par un collègue. Sa responsabilité est principalement civile et fondée sur l'obligation générale de sécurité qui lui incombe selon le Code du travail. L'employeur engage sa responsabilité s'il n'a pas pris les mesures appropriées pour prévenir ou faire cesser la discrimination alors qu'il en avait connaissance ou aurait dû en avoir connaissance.

Conditions d'exercice

Pour engager la responsabilité de l'employeur, **trois conditions cumulatives** doivent être réunies :

1. Acte discriminatoire établi :

- Discrimination directe ou indirecte commise par un salarié envers un collègue
- Fondée sur l'un des critères prohibés par les articles [L.251-1](#) ou [L.241-1](#)
- Dans le cadre de la relation de travail ou en lien avec celle-ci

2. Connaissance ou connaissance présumée :

- L'employeur avait **connaissance effective** de la situation discriminatoire
- Ou il **aurait dû en avoir connaissance** compte tenu des circonstances
- Signalement formel ou informel, témoignages, climat de travail dégradé

3. Défaut de réaction appropriée :

- **Absence de mesures préventives** malgré les signaux d'alarme
- **Inaction** après signalement ou découverte des faits
- **Mesures insuffisantes** ou inadaptées à la gravité de la situation
- **Tolérance** manifeste ou encouragement indirect

La responsabilité peut être **engagée sans faute personnelle directe** de l'employeur, sur le fondement de l'obligation de résultat en matière de prévention des risques psychosociaux.

Modalités pratiques

Obligations de l'employeur en cas de signalement :

Phase d'urgence (dans les 48h) :

- **Accusé de réception** du signalement avec garantie de confidentialité
- **Mesures conservatoires** si nécessaire (changement de poste, suspension précautionneuse)
- **Protection du signalant** contre toute forme de représailles

Phase d'enquête (sous 15 jours) :

- **Enquête interne** menée par personne compétente et impartiale
- **Audition des parties** concernées et des témoins éventuels
- **Recueil de preuves** et documentation des faits allégués
- **Respect du contradictoire** et des droits de la défense

Phase de sanction (si discrimination avérée) :

- **Sanction proportionnée** : avertissement, mutation, licenciement disciplinaire
- **Mesures de réparation** pour la victime (excuse, formation, compensation)
- **Actions préventives** pour éviter la récurrence

Recours de la victime en cas d'inaction :

- **Saisine du tribunal du travail** avec charge de la preuve aménagée (articles [L.244-3](#) et [L.253-2](#))
- **Signalement à l'Inspection du travail et des mines** pour contrôle
- **Saisine du Centre pour l'égalité de traitement** pour médiation
- **Action syndicale** avec l'accord du salarié concerné

Pratiques et recommandations

Prévention systématique obligatoire :

- **Règlement interne** explicite interdisant toute forme de discrimination
- **Formation régulière** des managers et des équipes sur l'égalité de traitement
- **Sensibilisation** aux comportements discriminatoires et à leurs conséquences
- **Culture d'entreprise** basée sur le respect et l'inclusion

Dispositif de signalement efficace :

- **Procédure de signalement confidentielle** accessible à tous les salariés
- **Référent discrimination** ou personne de confiance désignée
- **Canaux multiples** : RH, délégués du personnel, ligne externe
- **Garanties de protection** contre les représailles

Gestion des signalements :

- **Protocole d'enquête standardisé** avec étapes et délais précis
- **Formation des enquêteurs** aux techniques d'investigation
- **Documentation systématique** de toutes les démarches entreprises
- **Suivi post-enquête** pour vérifier l'efficacité des mesures

Surveillance continue :

- **Indicateurs de climat social** : sondages, entretiens, observations
- **Veille comportementale** : détection des signaux faibles
- **Évaluation régulière** de l'efficacité du dispositif anti-discrimination
- **Amélioration continue** des procédures et formations

Cadre juridique

Interdiction de la discrimination :

- **Articles L.251-1 à L.253-1 du Code du travail** : principe de non-discrimination pour religion, handicap, âge, orientation sexuelle, origine
- **Articles L.241-1 à L.241-8 du Code du travail** : égalité de traitement entre hommes et femmes
- **Articles 454 et suivants du Code pénal** : sanctions pénales de la discrimination

Obligation générale de sécurité :

- **Article L.312-1 du Code du travail** : obligation d'assurer la sécurité et la santé des salariés "dans tous les aspects liés au travail"
- **Article L.312-2** : mesures de prévention, information et formation

Modèle de référence - Harcèlement moral :

- **Article L.246-3** : obligation de l'employeur de prendre des mesures pour faire cesser le harcèlement
- **Article L.246-7** : sanctions pénales (251 à 2.500 euros) pour l'employeur qui "omet de prendre les mesures pour faire cesser immédiatement" les actes de harcèlement

Protection contre les représailles :

- **Article L.241-8** : protection contre les représailles pour discrimination fondée sur le sexe
- **Article L.253-1** : protection contre les représailles pour autres discriminations

Charge de la preuve aménagée :

- **Article L.244-3** : aménagement de la charge de la preuve pour discrimination sexe
- **Article L.253-2** : aménagement de la charge de la preuve pour autres discriminations

Contrôle et sanctions :

- **Article L.254-1** : contrôle par l'Inspection du travail et des mines
- **Centre pour l'égalité de traitement** : conseil, médiation, promotion de l'égalité

Bien que la responsabilité de l'employeur pour discrimination commise par un collègue ne soit **pas explicitement prévue** dans le Code du travail, elle découle logiquement de l'**obligation générale de sécurité** et s'inspire du modèle du harcèlement moral. L'employeur prudent doit donc mettre en place un **dispositif préventif robuste** et réagir rapidement à tout signalement. La **documentation systématique** des actions entreprises est essentielle pour limiter les risques contentieux.

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.