L'employeur est-il tenu d'organiser une formation contre le harcèlement au travail ?

Réponse courte

Oui, l'employeur a une **obligation légale de prévention** du harcèlement au travail qui inclut expressément l'information et la formation des salariés. L'article L.246-3, paragraphe 3, alinéa 5° du Code du travail impose que les mesures de protection contre le **harcèlement moral** portent au minimum sur « l'information et la formation des salariés ». Cette obligation s'étend également au harcèlement sexuel en vertu de l'article L.245-4, qui oblige l'employeur à prendre toutes les mesures de prévention nécessaires, comprenant des mesures d'information.

Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à une amende pénale allant de 251 à 2 500 euros, prononcée conformément à l'article L.246-7 du Code du travail. Les mesures de prévention, dont la **formation**, doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et être élaborées après information et consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.

Définition

Le **harcèlement moral** au sens de l'article L.246-2 du Code du travail désigne toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. Le **harcèlement sexuel** est défini à l'article L.245-2 comme tout comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, dès lors qu'il est non désiré, qu'il conditionne une décision professionnelle ou qu'il crée un environnement hostile.

La **formation de prévention** constitue l'une des mesures minimales obligatoires que l'employeur doit mettre en place pour protéger ses salariés contre ces deux formes de harcèlement. Elle vise à sensibiliser l'ensemble du personnel et de l'encadrement à la définition légale du harcèlement, à ses modes de gestion au sein de l'entreprise et aux sanctions encourues par les auteurs.

Questions fréquentes

À quelle fréquence doit-on organiser des formations anti-harcèlement ?

La formation doit être dispensée au minimum lors de l'entrée en poste de chaque salarié, et après tout incident avéré de harcèlement, l'employeur doit procéder à une évaluation interne et renforcer les mesures de formation conformément à l'article L. 246-3, paragraphe 4. Une périodicité régulière (tous les deux à trois ans) est recommandée pour maintenir la sensibilisation de l'ensemble du personnel. Il est aussi conseillé de former en priorité les managers, premiers intervenants en cas de signalement.

Comment documenter les actions de formation contre le harcèlement pour être en conformité ?

Il est essentiel de documenter chaque action de sensibilisation ou de formation menée, en conservant les feuilles d'émargement, les attestations de formation et les comptes rendus des consultations de la délégation du personnel. La traçabilité de ces actions permet de démontrer, en cas de contrôle par l'ITM ou de procédure judiciaire, que l'employeur a rempli ses obligations légales de prévention. Les modalités de prévention et les sanctions doivent également être consignées dans le règlement intérieur ou une politique interne accessible à tous.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'employeur est-il obligé d'organiser une formation contre le harcèlement au travail au Luxembourg ?

Oui, l'employeur a une obligation légale de prévention du harcèlement au travail qui inclut expressément l'information et la formation des salariés. L'article L. 246-3, paragraphe 3, alinéa 5° du Code du travail impose que les mesures de protection contre le harcèlement moral portent au minimum sur « l'information et la formation des salariés ». Cette obligation s'étend également au harcèlement sexuel en vertu de l'article L. 245-4.

Quel est le contenu minimal d'une formation de prévention du harcèlement au travail ?

Le contenu minimal de la formation doit couvrir la définition légale du harcèlement moral (article L. 246-2) et du harcèlement sexuel (article L. 245-2), les modes de gestion au sein de l'entreprise, les procédures internes de signalement, le rôle de la délégation du personnel et les sanctions encourues par les auteurs. Les mesures doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise. Une attention particulière est recommandée pour les personnes en position d'autorité.

Quelles sanctions encourt l'employeur qui ne respecte pas l'obligation de formation contre le harcèlement ?

Le non-respect des obligations de prévention du harcèlement, incluant la formation, expose l'employeur à une amende pénale allant de 251 à 2 500 euros prononcée conformément à l'article L. 246-7 du Code du travail. La récidive dans un délai de deux ans peut porter les peines au double du maximum légal. L'Inspection du travail et des mines peut intervenir à la demande du salarié ou de la délégation du personnel et émettre des injonctions.

Conditions d’exercice

L'obligation d'organiser des actions de formation et d'information contre le harcèlement est soumise à plusieurs conditions pratiques. Le tableau ci-dessous en présente les principales :

Condition	Détail
Base légale	Art. L.246-3 §3 5° (harcèlement moral) et Art. L.245-4 §3 (harcèlement sexuel)
Champ d'application	Tous les salariés au sens de l'art. L.246-1 : salariés, stagiaires, apprentis, étudiants occupés pendant les vacances scolaires
Adaptation à l'entreprise	Les mesures doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise
Consultation préalable	Après information et consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel (art. L.246-3 §3)
Contenu minimal	Définition du harcèlement moral, modes de gestion au sein de l'entreprise, sanctions contre les auteurs
Réévaluation	Après tout incident avéré, l'employeur doit procéder à une évaluation interne et, le cas échéant, renforcer les mesures de formation (art. L.246-3 §4)
Harcèlement sexuel	L'art. L.245-4 §3 impose en outre des mesures d'information spécifiques sur la protection de la dignité à l'occasion des relations de travail

Modalités pratiques

La mise en place d'une formation contre le harcèlement requiert une organisation rigoureuse. Le tableau ci-dessous décrit les paramètres essentiels :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Modalité	Détail
Public cible	L'ensemble des salariés, y compris les managers et dirigeants ; une attention particulière est recommandée pour les personnes en position d'autorité
Format possible	Présentiel avec intervenant spécialisé, e-learning, ateliers de sensibilisation, séances d'information collective
Contenu recommandé	Définitions légales (art. L.246-2 et L.245-2), exemples concrets, procédures internes de signalement, rôle de la délégation du personnel, sanctions encourues
Fréquence	Au minimum lors de l'entrée en poste et après tout incident avéré ; une périodicité régulière (tous les deux à trois ans) est recommandée
Prestataires	Organismes de formation spécialisés, ITM (Inspection du travail et des mines), associations spécialisées, consultants RH
Traçabilité	Feuilles d'émargement, attestations de formation, compte rendu de la consultation de la délégation du personnel
Articulation avec le règlement intérieur	Les modalités de prévention et les sanctions doivent être consignées dans le règlement intérieur ou une politique interne accessible à tous

Pratiques et recommandations

Élaborer une politique interne de prévention du harcèlement qui intègre explicitement un programme de formation est la première étape incontournable. Ce document doit définir les moyens mis à la disposition des victimes, les procédures d'investigation et les sanctions applicables, conformément aux exigences minimales de l'article L.246-3 paragraphe 3.

Former en priorité les managers et encadrants constitue un levier d'efficacité majeur, car ils sont le plus souvent les premiers témoins ou intervenants en cas de signalement. Une formation managériale ciblée sur la détection des comportements à risque et sur la conduite à tenir face à un signalement réduit considérablement le risque d'escalade et les délais d'intervention.

Documenter chaque action de sensibilisation ou de formation menée, ainsi que les consultations de la délégation du personnel y afférentes, s'avère essentiel pour démontrer, en cas de contrôle par l'Inspection du travail et des mines ou de procédure judiciaire, que l'employeur a bien rempli ses obligations légales de prévention. En cas de subsistance du harcèlement malgré les mesures prises, ou d'inaction de l'employeur, la saisine de l'ITM est prévue à l'article L.246-3 paragraphe 5.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables sont les suivantes :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Référence	Objet
Art. L.246-1 Code du travail	Champ d'application : définition des salariés protégés contre le harcèlement moral
Art. L.246-2 Code du travail	Définition légale du harcèlement moral
Art. L.246-3 Code du travail	Obligations de l'employeur en matière de prévention, dont la formation et l'information des salariés (§3 5°) et l'évaluation interne (§4)
Art. L.246-4 Code du travail	Protection contre les représailles à l'égard des victimes et témoins
Art. L.246-5 Code du travail	Rôle de la délégation du personnel dans la veille et la prévention du harcèlement moral
Art. L.246-7 Code du travail	Sanctions pénales (amende 251–2 500 €) pour l'employeur ne respectant pas ses obligations de prévention
Art. L.245-2 Code du travail	Définition légale du harcèlement sexuel
Art. L.245-4 Code du travail	Obligation pour l'employeur de prendre toutes mesures de prévention, dont des mesures d'information, contre le harcèlement sexuel

L'obligation légale de formation est indissociable de l'obligation plus large de prévention du harcèlement : la formation seule ne suffit pas si elle n'est pas accompagnée de procédures internes claires, de voies de signalement accessibles et d'une gestion rigoureuse des incidents signalés. L'Inspection du travail et des mines peut intervenir à la demande du salarié ou de la délégation du personnel et émettre des injonctions dont le non-respect peut entraîner une amende administrative au titre de l'article L.614-13. La récidive dans un délai de deux ans peut porter les peines au double du maximum légal.

Voir aussi

- Cadre spécifique des formations obligatoires en sécurité
- Formations de sécurité à renouveler régulièrement
- Formation du travailleur désigné en matière de sécurité
- Formation sécurité des sous-traitants intervenant sur site

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.