

# L'entreprise peut-elle être condamnée pour harcèlement à l'encontre d'un salarié en situation d'invalidité ?

## Réponse courte

Oui, l'entreprise peut être condamnée pour **harcèlement moral ou sexuel** envers un salarié en situation d'invalidité. L'employeur engage sa responsabilité dès qu'il a connaissance des faits et n'a pas pris les mesures nécessaires pour les faire cesser. La protection contre le harcèlement s'applique à tous les salariés, y compris ceux en situation de handicap ou d'invalidité, avec une **protection renforcée** contre toute discrimination.

La victime peut saisir le **tribunal du travail** pour obtenir réparation et des **dommages et intérêts**. L'absence de réaction de l'employeur constitue une faute engageant sa **responsabilité civile et pénale**. Les sanctions incluent des amendes de **251 à 2 500 euros**, portées au double en cas de récidive. L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** peut intervenir dans le cadre d'une procédure spéciale introduite par la loi du 29 mars 2023.

L'employeur doit mettre en place une **politique de prévention** complète et intervenir rapidement dès qu'il est informé de comportements de harcèlement. Toute **discrimination fondée sur le handicap** est strictement interdite et expose l'employeur à des sanctions supplémentaires.

## Définition

Le **harcèlement au travail** désigne tout comportement abusif manifesté notamment par des gestes, paroles, intimidations, actes ou écrits, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'un salarié. Cette définition est posée par l'article [L.246-2](#) du Code du travail luxembourgeois, tel que modifié par la loi du 29 mars 2023. Le harcèlement peut être **moral** ou **sexuel** et s'apprécie indépendamment de l'intention de l'auteur.

Lorsqu'il vise un salarié en situation d'invalidité ou de handicap, le harcèlement peut également constituer une **discrimination prohibée**. L'article [L.251-1](#) du Code du travail interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le handicap. La protection s'applique à tous les salariés, y compris ceux bénéficiant d'un statut particulier en raison d'une invalidité reconnue ou d'une situation de handicap.

## Questions fréquentes

### Comment un salarié invalide victime de harcèlement peut-il obtenir réparation ?

La victime peut saisir le tribunal du travail pour obtenir la cessation des agissements, des dommages et intérêts, ou la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur. Elle peut également saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM) qui peut diligenter une enquête et émettre des recommandations dans un délai maximum de 45 jours.

### L'employeur peut-il être condamné pour harcèlement d'un salarié handicapé ?

Oui, l'entreprise peut être condamnée pour harcèlement moral ou sexuel envers un salarié en situation d'invalidité. L'employeur engage sa responsabilité civile et pénale dès qu'il a connaissance des faits et n'a pas pris les mesures nécessaires pour les faire cesser. Les sanctions incluent des amendes de 251 à 2 500 euros, portées au double en cas de récidive.

## Qu'est-ce que le harcèlement au travail envers un salarié en situation d'invalidité au Luxembourg ?

Le harcèlement au travail désigne tout comportement abusif manifesté par des gestes, paroles, intimidations, actes ou écrits qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'un salarié. Lorsqu'il vise un salarié en situation d'invalidité ou de handicap, il peut également constituer une discrimination prohibée, bénéficiant ainsi d'une protection renforcée selon l'article L.251-1 du Code du travail.

## Quelles mesures préventives l'employeur doit-il mettre en place contre le harcèlement ?

L'employeur doit mettre en place une politique de prévention complète incluant une procédure interne de signalement, des formations régulières sur la prévention du harcèlement et de la discrimination, désigner un référent harcèlement, et assurer un suivi personnalisé des victimes. Il doit réagir promptement à tout signalement et veiller à ce qu'aucune mesure de rétorsion ne soit prise.

## Conditions d'exercice

Pour qu'une entreprise soit condamnée pour harcèlement à l'encontre d'un salarié en situation d'invalidité, plusieurs conditions doivent être réunies. Les faits doivent constituer un **harcèlement moral** ou **sexuel** au sens du Code du travail. L'auteur du harcèlement peut être un supérieur hiérarchique, un collègue ou un tiers (client, fournisseur), dès lors que l'employeur a connaissance des faits et n'a pas pris les mesures appropriées pour les faire cesser.

La qualité d'invalidité ou la situation de handicap du salarié implique une **protection renforcée** contre toute forme de discrimination. L'**égalité de traitement** doit être garantie à tous les stades de la relation de travail, conformément à l'article [L.251-1](#) et à la loi du 28 novembre 2006 relative à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Situation	Protection applicable	Base légale
Harcèlement sans discrimination	Protection contre harcèlement	Articles <a href="#">L.246-1</a> à <a href="#">L.246-7</a>
Harcèlement lié au handicap	Protection renforcée (harcèlement + discrimination)	Articles <a href="#">L.246-1</a> à <a href="#">L.246-7</a> + <a href="#">L.251-1</a>

L'employeur doit avoir été informé des faits de harcèlement pour que sa responsabilité soit engagée. Une fois informé, il a l'obligation de faire cesser immédiatement le harcèlement et de mettre en place des mesures préventives et correctives adaptées.

## Modalités pratiques

La victime de harcèlement peut saisir le **tribunal du travail** pour obtenir la cessation des agissements, des **dommages et intérêts**, ou la **résiliation judiciaire du contrat de travail** aux torts de l'employeur. L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** peut également être saisie pour constater les faits et recommander des mesures conformément à l'article [L.246-3](#) du Code du travail.

L'employeur engage sa responsabilité s'il n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser le harcèlement, notamment en cas de signalement. La **preuve du harcèlement** peut être rapportée par tout moyen : témoignages, courriels, certificats médicaux ou tout autre élément matériel. Le salarié doit établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, puis il revient à l'employeur de prouver que les mesures appropriées ont été prises.

## Sanctions et délais

Type	Montant/Délai	Base légale
<b>Amendes pénales</b>	251 à 2 500 euros	Article <a href="#">L.246-7</a>
<b>Récidive</b>	Double du maximum (502 à 5 000 euros)	Article <a href="#">L.246-7</a>
<b>Délai saisine nullité licenciement</b>	15 jours après notification	Article <a href="#">L.246-4</a>
<b>Délai appel ordonnance</b>	40 jours après notification	Article <a href="#">L.246-4</a>
<b>Délai rapport <a href="#">ITM</a></b>	Maximum 45 jours après réception dossier	Article <a href="#">L.246-3</a>

En cas de condamnation, l'employeur peut être tenu de réparer le **préjudice moral et matériel** subi par le salarié. L'[ITM](#) peut intervenir dans le cadre de la procédure spéciale prévue par la loi du 29 mars 2023, diligenter une enquête, entendre les parties et émettre des recommandations. En cas de non-respect des injonctions de l'[ITM](#), l'employeur s'expose à des **amendes administratives**.

## Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé à l'employeur de mettre en place une **politique de prévention du harcèlement** complète, incluant une procédure interne de signalement et de traitement des plaintes. Cette politique doit être formalisée, communiquée à l'ensemble du personnel et régulièrement mise à jour.

Une attention particulière doit être portée à la **sensibilisation des équipes** concernant la situation des salariés en situation d'invalidité ou de handicap, afin d'éviter toute stigmatisation ou comportement discriminatoire. Des **formations régulières** sur la prévention du harcèlement et de la discrimination doivent être organisées pour l'encadrement et l'ensemble des collaborateurs.

L'employeur doit **réagir promptement** à tout signalement de harcèlement, diligenter une **enquête interne impartiale** et, le cas échéant, prendre des **mesures disciplinaires appropriées** à l'encontre de l'auteur des faits. La traçabilité des démarches entreprises est essentielle pour démontrer la diligence de l'employeur en cas de contentieux.

Il est recommandé de désigner un **référént harcèlement** au sein de l'entreprise, de mettre en place des **canaux de signalement confidentiels** et d'assurer un **suivi personnalisé** des victimes. L'employeur doit également veiller à ce qu'aucune **mesure de rétorsion** ne soit prise à l'encontre de la victime ou des témoins, conformément à l'article [L.246-4](#) du Code du travail.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Articles <u>L.246-1</u> à <u>L.246-7</u> du Code du travail</b>	Harcèlement moral (loi du 29 mars 2023) - Définition, obligations de l'employeur, procédure <u>ITM</u> , sanctions pénales
<b>Articles <u>L.245-1</u> à <u>L.245-8</u> du Code du travail</b>	Harcèlement sexuel - Définition, obligations de prévention, protection des victimes, sanctions
<b>Article <u>L.251-1</u> du Code du travail</b>	Interdiction de discrimination fondée sur le handicap, l'âge, la religion, l'orientation sexuelle, etc.
<b>Article <u>L.312-1</u> du Code du travail</b>	Obligation générale de sécurité et de protection de la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail
<b>Loi du 28 novembre 2006</b>	Égalité de traitement en matière d'emploi et de travail - Principe de non-discrimination

L'absence de réaction de l'employeur à un signalement de harcèlement visant un salarié en situation d'invalidité ou de handicap constitue une faute susceptible d'engager sa **responsabilité civile et pénale**. La loi du 29 mars 2023 a considérablement renforcé les obligations de l'employeur avec l'intervention possible de l'ITM dans le cadre d'une procédure spéciale.

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.