Un supérieur hiérarchique peut-il être auteur de harcèlement moral ?

Réponse courte

Oui, un **supérieur hiérarchique** peut parfaitement être auteur de harcèlement moral au Luxembourg. Le Code du travail reconnaît explicitement cette possibilité dans le cadre du **harcèlement vertical descendant**, où une personne en position d'autorité abuse de son pouvoir pour porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'un salarié subordonné.

Cette forme de harcèlement inclut des comportements comme l'imposition de **tâches irréalisables**, des **critiques constantes**, la **menace de sanctions disciplinaires** injustifiées, l'**isolement professionnel**, ou toute autre conduite répétée créant un environnement de travail hostile. Le salarié victime bénéficie d'une **protection légale renforcée** contre les représailles et peut obtenir réparation.

L'employeur a l'obligation de faire cesser immédiatement tout harcèlement dont il a connaissance, y compris celui commis par un membre de l'encadrement, et doit mettre en place des mesures de prévention adaptées. Le supérieur hiérarchique qui se rend coupable d'actes de harcèlement moral s'expose à des **sanctions pénales** (amende de 251 à 2.500 euros) et disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement.

Définition

Le **harcèlement moral par un supérieur hiérarchique** désigne toute conduite répétée ou systématique commise par une personne ayant une autorité hiérarchique sur le salarié, qui porte atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychique ou physique. Cette forme de harcèlement, également appelée **harcèlement vertical descendant**, se caractérise par l'utilisation abusive du pouvoir managérial pour créer un environnement de travail hostile, humiliant ou intimidant.

L'auteur peut être tout membre de l'**encadrement** ayant une position d'autorité : directeur, chef de service, responsable d'équipe, chef de projet, ou tout autre manager exerçant une fonction de supervision.

Questions fréquentes

Comment distinguer autorité légitime et harcèlement managérial ?

L'autorité légitime permet de diriger, contrôler et sanctionner sur des bases objectives et proportionnées. Le harcèlement implique des comportements répétés injustifiés portant atteinte à la dignité. Le management bienveillant repose sur des critiques constructives et des objectifs réalistes, jamais sur l'humiliation.

Comment la victime peut-elle se protéger face à un supérieur harceleur ?

La victime peut saisir la délégation du personnel pour assistance, contacter l'ITM, refuser d'exécuter le contrat et résilier pour motif grave avec dommages-intérêts. En cas de licenciement lié à la dénonciation, elle dispose de 15 jours pour demander la nullité devant la juridiction du travail.

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

Faut-il prouver l'intention de nuire du supérieur hiérarchique ?

Non, la loi luxembourgeoise ne requiert pas d'intention malveillante. L'élément intentionnel est présumé. C'est l'impact objectif sur la victime qui est déterminant, et non la volonté délibérée de nuire du supérieur hiérarchique. Les conséquences sur la dignité ou l'intégrité comptent.

Quelles sanctions encourt un manager auteur de harcèlement ?

Le supérieur hiérarchique encourt une amende pénale de 251 à 2.500 euros selon l'article L.246-7, doublée en cas de récidive dans les deux ans. Il peut également faire l'objet de sanctions disciplinaires internes allant de l'avertissement au licenciement pour motif grave.

Quels comportements caractérisent le harcèlement vertical descendant ?

Le harcèlement vertical descendant inclut l'attribution systématique de tâches impossibles ou dévalorisantes, les critiques disproportionnées devant les collègues, la privation de moyens de travail, l'isolement professionnel, les menaces répétées, le dénigrement des compétences et les sanctions disciplinaires abusives.

Un supérieur hiérarchique peut-il être auteur de harcèlement moral ?

Oui, un supérieur hiérarchique peut être auteur de harcèlement moral, qualifié de harcèlement vertical descendant. L'article L.246-4 mentionne expressément le supérieur hiérarchique parmi les auteurs potentiels. La position d'autorité n'exonère pas de responsabilité en matière de harcèlement moral.

Conditions d’exercice

Pour qu'un comportement d'un supérieur hiérarchique soit qualifié de harcèlement moral au Luxembourg, trois conditions cumulatives doivent être réunies.

Premièrement, le comportement doit être **répété ou systématique** - un acte isolé ne suffit généralement pas, sauf s'il présente une gravité exceptionnelle. Deuxièmement, la conduite doit **porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité** psychique ou physique du salarié. Troisièmement, les faits doivent survenir **à l'occasion des relations de travail**, ce qui inclut les voyages professionnels, les formations, et même les communications en lien avec le travail effectuées en dehors des heures normales.

La loi ne requiert **pas d'intention malveillante** de la part du harceleur - l'élément intentionnel du comportement est présumé. C'est donc l'**impact objectif** sur la victime qui est déterminant, et non la volonté délibérée de nuire du supérieur hiérarchique.

Modalités pratiques

Exemples de comportements constitutifs de harcèlement par un supérieur hiérarchique :

Le harcèlement vertical descendant peut prendre diverses formes dans la relation managériale. Cela inclut l'**attribution systématique de tâches impossibles à réaliser** ou dévalorisantes, les **critiques disproportionnées ou humiliantes** devant les collègues, la **privation injustifiée de moyens de travail**, l'**isolement professionnel** (exclusion des réunions, non-transmission d'informations essentielles), les **menaces répétées** concernant l'avenir professionnel, la **surcharge ou sous-charge intentionnelle** de travail, le **dénigrement systématique** des compétences, ou encore les **sanctions disciplinaires abusives**.

Protection du salarié victime :

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

Le salarié qui subit du harcèlement de la part de son supérieur hiérarchique bénéficie d'une **protection complète contre les représailles**. Il peut refuser d'exécuter le contrat de travail et résilier celui-ci pour **motif grave** avec droit à des dommages-intérêts. Il peut également saisir la **délégation du personnel** qui l'assistera et le conseillera, puis si le harcèlement persiste, faire appel à l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. En cas de licenciement lié à sa dénonciation du harcèlement, le salarié dispose de **15 jours** pour demander la constatation de la **nullité du licenciement** devant le président de la juridiction du travail.

Obligations de l'employeur :

L'employeur doit **veiller à ce que tout harcèlement cesse immédiatement**, y compris celui commis par un membre de l'encadrement. Il doit mener une **enquête impartiale** dès qu'un comportement de harcèlement est porté à sa connaissance, prendre des **mesures correctives** appropriées (pouvant aller du rappel à l'ordre jusqu'au licenciement du harceleur), et procéder à une **évaluation interne** de l'efficacité des mesures de prévention. Les mesures ne peuvent **jamais être prises au détriment de la victime**.

Sanctions applicables :

Le supérieur hiérarchique auteur de harcèlement moral s'expose à une **amende pénale de 251 à 2.500 euros** (pouvant être doublée en cas de récidive dans un délai de deux ans). Il peut également faire l'objet de **sanctions disciplinaires** internes allant de l'avertissement au licenciement pour motif grave. L'employeur qui ne prend pas les mesures adéquates pour faire cesser le harcèlement encourt également la même amende administrative.

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH :

Établissez des **procédures claires de signalement** du harcèlement qui protègent la confidentialité et garantissent l'absence de représailles. Formez l'ensemble de l'**encadrement** aux comportements managériaux appropriés et aux limites du pouvoir hiérarchique. Instaurez un **système d'alerte précoce** permettant de détecter les situations à risque avant qu'elles ne dégénèrent. Désignez des **interlocuteurs compétents** en matière de prévention du harcèlement, distincts de la ligne hiérarchique directe. Menez des **enquêtes impartiales et rapides** dès qu'un signalement est effectué, en documentant soigneusement toutes les étapes. Assurez un **accompagnement psychologique** des victimes présumées durant l'enquête.

Pour la délégation du personnel :

Jouez votre rôle de **veille active** sur la protection du personnel contre le harcèlement, y compris celui provenant de l'encadrement. Proposez des **actions de prévention** à l'employeur, notamment concernant les pratiques managériales. Assistez et conseillez les salariés qui se confient à vous en maintenant la **stricte confidentialité**. Accompagnez le salarié dans les entrevues avec l'employeur dans le cadre de l'enquête. Vérifiez que les **mesures prises respectent les droits** de la victime et ne la pénalisent pas.

Pour l'encadrement :

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

Distinguez clairement l'**autorité hiérarchique légitime** des comportements abusifs. Le droit de diriger, contrôler et sanctionner ne justifie jamais l'atteinte à la dignité. Adoptez un **management bienveillant** basé sur des critiques constructives et des objectifs réalistes. Documentez toutes les **décisions managériales importantes** pour éviter toute ambiguïté. Suivez une **formation spécifique** sur la prévention du harcèlement et les bonnes pratiques managériales. En cas de conflit avec un subordonné, faites appel aux **RH ou à la médiation** plutôt que d'intensifier les tensions. Soyez attentif aux **signaux de détresse** de votre équipe et ajustez votre style de management si nécessaire.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.246-1 à L.246-7	Dispositif complet relatif au harcèlement moral à l'occasion des relations de travail
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral (conduite répétée ou systématique portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité)
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur et du salarié de s'abstenir de tout harcèlement moral ; obligation de faire cesser immédiatement tout harcèlement
Art. L.246-4	Protection contre les représailles en raison de protestations ou refus opposés au harcèlement de la part du supérieur hiérarchique ; nullité de plein droit de tout licenciement consécutif
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel dans la protection contre le harcèlement moral
Art. L.246-6	Droit du salarié victime de résilier le contrat pour motif grave avec dommages-intérêts
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amende de 251 à 2.500 euros (doublée en cas de récidive sous deux ans) pour l'auteur de harcèlement
Loi du 29 mars 2023	Loi portant modification du Code du travail introduisant le dispositif de protection contre le harcèlement moral (entrée en vigueur avril 2023)
Convention collective du 25 juin 2009	Convention relative au harcèlement et à la violence au travail (coexiste avec la loi)

L'article L.246-4 du Code du travail mentionne expressément le "supérieur hiérarchique" parmi les auteurs potentiels de harcèlement moral, confirmant que la position d'autorité n'exonère aucunement de la responsabilité en matière de harcèlement. La notion de **harcèlement vertical descendant** est largement reconnue dans la doctrine et la pratique luxembourgeoise.

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.