Un collègue peut-il être responsable de harcèlement moral au travail ?

Réponse courte

Oui, un collègue peut être auteur de harcèlement moral au Luxembourg. Depuis l'entrée en vigueur de la **loi du 29 mars 2023**, le Code du travail luxembourgeois précise explicitement que le harcèlement moral peut être commis non seulement par l'employeur ou un supérieur hiérarchique, mais également par un **collègue de travail**. L'article L.246-3 impose à l'employeur et au salarié l'obligation de s'abstenir de tout harcèlement moral dans le cadre des relations de travail.

Le collègue auteur de harcèlement moral encourt des **sanctions pénales** : une amende de 251 à 2.500 euros, portée au double en cas de récidive dans les deux ans. Au-delà des sanctions pénales, l'employeur peut également prendre des **mesures disciplinaires** à l'encontre du salarié harceleur, pouvant aller jusqu'au licenciement avec effet immédiat pour faute grave.

La victime d'un collègue harceleur bénéficie d'une **protection contre les représailles** et peut refuser de poursuivre l'exécution de son contrat de travail pour motif grave, avec droit à des dommages et intérêts. L'employeur a l'obligation légale de faire cesser immédiatement tout acte de harcèlement moral dont il a connaissance, quelle que soit l'identité de l'auteur. En cas de manquement à cette obligation, l'employeur s'expose lui-même à des sanctions administratives pouvant atteindre 25.000 euros.

Définition

Le **harcèlement moral entre collègues** 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 dans le cadre des relations de travail. Contrairement à une idée reçue, le harcèlement moral n'émane pas uniquement de la hiérarchie.

Le **harcèlement horizontal** (entre personnes de même niveau hiérarchique) est juridiquement reconnu au Luxembourg depuis mars 2023. Il peut se manifester par des comportements variés : isolement social, critiques répétées, rumeurs, mise à l'écart systématique, moqueries, ou refus de communication professionnelle.

La loi luxembourgeoise ne requiert pas d'intention de nuire pour caractériser le harcèlement moral. L'élément intentionnel du comportement est présumé. Il suffit que les actes, par leur répétition ou systématisation, portent atteinte à la dignité de la personne.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il agir face à un harcèlement entre collègues ?

Oui, dès qu'il a connaissance d'un harcèlement entre collègues, l'employeur doit prendre immédiatement les mesures pour faire cesser les actes, mener une enquête interne rapide et impartiale, entendre toutes les parties et ne jamais prendre de mesures au détriment de la victime.

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

La charge de la preuve est-elle aménagée pour le harcèlement moral ?

Non, contrairement à la France ou la Belgique, le Luxembourg n'a pas adopté de mécanisme d'aménagement de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral. La victime doit apporter des preuves concrètes des faits allégués, ce qui peut s'avérer difficile en pratique.

Qu'est-ce que le harcèlement horizontal entre collègues ?

Le harcèlement horizontal désigne le harcèlement moral entre personnes de même niveau hiérarchique. Il peut se manifester par l'isolement social, les critiques répétées, les rumeurs, la mise à l'écart systématique, les moqueries ou le refus de communication professionnelle. Il est juridiquement reconnu depuis mars 2023.

Quel rôle joue la délégation du personnel en cas de harcèlement entre collègues ?

La délégation du personnel veille à la protection des salariés contre le harcèlement moral. Le salarié victime a le droit de se faire assister par un délégué lors des entrevues avec l'employeur. La délégation peut proposer des actions de prévention en respectant la confidentialité des faits.

Quelles sanctions encourt un collègue harceleur ?

Le collègue auteur encourt une amende pénale de 251 à 2.500 euros selon l'article L.246-7, portée au double en cas de récidive dans les deux ans (jusqu'à 5.000 euros). L'employeur peut également prendre des sanctions disciplinaires allant de l'avertissement au licenciement avec effet immédiat.

Un collègue peut-il être responsable de harcèlement moral au travail ?

Oui, depuis la loi du 29 mars 2023, le Code du travail précise explicitement que le harcèlement moral peut être commis par un collègue de travail. L'article L.246-3 impose à tout salarié l'obligation de s'abstenir de tout harcèlement moral dans le cadre des relations professionnelles.

Conditions d’exercice

Pour qu'un **comportement entre collègues** soit qualifié de harcèlement moral au Luxembourg, trois conditions cumulatives doivent être réunies :

Critère temporel : Le harcèlement se caractérise par la **répétition** des actes ou leur **systématisation**. Un incident isolé, même grave, ne constitue pas du harcèlement moral selon la définition légale luxembourgeoise.

Critère d'atteinte : Les comportements doivent porter atteinte à la **dignité** ou à l'**intégrité psychique ou physique** de la personne visée. Cette atteinte peut se manifester par une dégradation de l'état de santé, un isolement professionnel, ou une souffrance psychologique documentée.

Contexte professionnel : Les actes doivent se produire "à l'occasion des relations de travail". Cette notion est extensive et inclut les voyages professionnels, les formations professionnelles, et même les communications en lien avec le travail effectuées en dehors du temps de travail normal.

La loi ne fait aucune distinction entre les différents auteurs potentiels : qu'il s'agisse d'un collègue, d'un supérieur hiérarchique, d'un client ou d'un fournisseur, les mêmes règles et sanctions s'appliquent.

Modalités pratiques

Face à une **situation de harcèlement moral impliquant un collègue**, plusieurs acteurs interviennent selon une procédure définie par le Code du travail :

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

Rôle de la délégation du personnel : La délégation du personnel est chargée de veiller à la protection des salariés contre le harcèlement moral. Le salarié victime a le droit de se faire assister par un délégué lors des entrevues avec l'employeur dans le cadre de l'enquête. La délégation peut proposer des actions de prévention et doit respecter la confidentialité des faits.

Obligations de l'employeur : Dès qu'un comportement de harcèlement est porté à sa connaissance, l'employeur doit prendre immédiatement les mesures pour faire cesser les actes. Il doit mener une **enquête interne** rapide et impartiale. L'enquête doit permettre d'entendre la victime présumée, l'auteur présumé, et les témoins éventuels. En aucun cas, les mesures ne peuvent être prises au détriment de la victime.

Procédure auprès de l'ITM : Si le harcèlement persiste malgré les mesures prises ou si l'employeur ne prend aucune mesure, le salarié ou la délégation du personnel (avec accord du salarié) peut saisir l'**Inspection du travail et des mines**. L'ITM dispose d'un délai de 45 jours pour établir un rapport avec recommandations. Le directeur de l'ITM peut enjoindre l'employeur de prendre les mesures nécessaires dans un délai déterminé.

Sanctions contre le collègue auteur : Le collègue reconnu auteur de harcèlement moral encourt une **amende pénale** de 251 à 2.500 euros (article L.246-7 du Code du travail). En cas de récidive dans les deux ans, cette amende peut être portée au double du maximum, soit 5.000 euros. L'employeur peut également prendre des **sanctions disciplinaires** allant de l'avertissement au licenciement avec effet immédiat.

Recours de la victime : La victime peut saisir la juridiction du travail pour demander des dommages et intérêts. Elle peut également résilier son contrat sans préavis pour motif grave avec droit à indemnisation (article L.246-6). Le salarié qui témoigne ou dénonce des faits de harcèlement bénéficie d'une protection contre toute forme de représailles.

Pratiques et recommandations

Les responsables RH doivent mettre en place des **mesures préventives** adaptées pour limiter les risques de harcèlement entre collègues :

Politique interne claire : Élaborer et diffuser une politique anti-harcèlement explicite mentionnant que le harcèlement entre collègues est interdit et sanctionné. Inclure des exemples concrets de comportements prohibés dans le règlement intérieur.

Formation et sensibilisation : Organiser des sessions de sensibilisation pour l'ensemble du personnel sur la définition du harcèlement moral, ses manifestations entre collègues, et les procédures de signalement. Former spécifiquement les managers et la délégation du personnel à la détection des signaux d'alerte.

Procédures de signalement : Mettre en place des canaux de signalement confidentiels et accessibles. Désigner des personnes de confiance au sein de l'entreprise. Garantir l'absence de représailles pour les personnes qui signalent de bonne foi.

Enquête rigoureuse : En cas de signalement, mener une enquête rapide, impartiale et documentée. Entendre séparément toutes les parties concernées. Conserver des traces écrites de toutes les étapes de l'enquête. Ne jamais minimiser une plainte sans investigation sérieuse.

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

Réaction proportionnée : Adapter la sanction à la gravité des faits établis. Pour les cas avérés, ne pas hésiter à prendre des mesures disciplinaires fermes pour protéger la victime et prévenir la récidive. Documenter l'ensemble des mesures prises pour démontrer la diligence de l'employeur.

Accompagnement des victimes : Proposer un accompagnement psychologique via le service de santé au travail. Évaluer l'opportunité d'une réorganisation du travail pour limiter les contacts entre victime et auteur. Assurer un suivi régulier de la situation après l'intervention.

Évaluation régulière : Procéder à des évaluations internes périodiques sur l'efficacité des mesures de prévention. Consulter la délégation du personnel sur les ajustements nécessaires. Tenir à jour la documentation sur les actions de prévention mises en œuvre.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.246-1 à L.246-7	Chapitre VI sur le harcèlement moral, issu de la loi du 29 mars 2023
Art. L.246-2	Définition légale du harcèlement moral
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur et du salarié de s'abstenir de tout harcèlement moral
Art. L.246-4	Protection contre les représailles pour la victime et les témoins
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel en matière de harcèlement moral
Art. L.246-6	Droit de résiliation du contrat pour motif grave par la victime
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amende de 251 à 2.500 euros pour l'auteur
Convention du 25 juin 2009	Convention relative au harcèlement et à la violence au travail (complète la loi)
Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009	Déclaration d'obligation générale de la convention de 2009
Loi du 29 mars 2023	Loi portant modification du Code du travail introduisant le dispositif anti-harcèlement

La loi du 29 mars 2023 a marqué un tournant majeur dans la protection contre le harcèlement moral au Luxembourg en inscrivant explicitement dans le Code du travail que les **collègues peuvent être auteurs** de harcèlement. Cette clarification législative met fin à toute ambiguïté et responsabilise chaque salarié dans le maintien d'un environnement de travail respectueux.

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

Il est important de noter que la **charge de la preuve** reste à la charge du salarié qui invoque le harcèlement. Contrairement à d'autres pays européens (France, Belgique), le Luxembourg n'a pas adopté de mécanisme d'aménagement de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral. La victime doit donc apporter des preuves concrètes des faits allégués, ce qui peut s'avérer difficile en pratique.

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.