Un client ou fournisseur peut-il être tenu responsable de harcèlement envers un salarié ?

Réponse courte

Oui, au Luxembourg, les **clients et fournisseurs** de l'entreprise peuvent être tenus **directement responsables** de harcèlement moral ou sexuel envers les salariés. La législation luxembourgeoise étend explicitement les obligations d'abstention et les sanctions pénales aux personnes extérieures en relation professionnelle avec l'entreprise, au même titre que l'employeur et les salariés.

Le Code du travail impose une **obligation légale d'abstention** : tout client ou fournisseur doit s'abstenir de tout comportement de harcèlement moral ou sexuel à l'occasion des relations de travail. En cas de violation, ces tiers s'exposent à des **sanctions pénales** avec des amendes allant de **251 à 2.500 euros**, pouvant être portées au double en cas de récidive dans un délai de deux ans.

L'employeur conserve une **responsabilité spécifique** : il doit veiller à ce que tout harcèlement commis par un client ou fournisseur cesse immédiatement dès qu'il en a connaissance. Cette obligation s'accompagne d'un devoir de prévention et de protection des salariés, quelle que soit l'origine du harcèlement. Le non-respect de cette obligation expose l'employeur à des sanctions administratives et pénales distinctes de celles applicables à l'auteur des faits.

Le salarié victime de harcèlement de la part d'un client ou fournisseur dispose des **mêmes droits et recours** que pour un harcèlement interne : droit d'alerte auprès de l'employeur et de la délégation du personnel, saisine possible de l'Inspection du travail et des mines (ITM), et dans les cas graves, possibilité de résilier son contrat de travail pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute (inaction) a occasionné la résiliation.

Définition

Le **harcèlement par des tiers** désigne tout comportement de harcèlement moral ou sexuel commis par une personne extérieure à l'entreprise (client, fournisseur, prestataire, partenaire commercial) à l'encontre d'un salarié à l'occasion des relations de travail. La législation luxembourgeoise reconnaît explicitement cette forme de harcèlement et y applique le même régime juridique qu'au harcèlement interne.

Pour le **harcèlement moral**, il s'agit de toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. La répétition est un élément constitutif essentiel.

Pour le **harcèlement sexuel**, il s'agit de 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. Contrairement au harcèlement moral, un seul comportement peut suffire selon la gravité de l'acte.

Ces définitions s'appliquent intégralement aux clients et fournisseurs, sans distinction par rapport aux auteurs internes à l'entreprise.

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

Questions fréquentes

Comment prévenir le harcèlement par des clients ou fournisseurs ?

Intégrer dans les contrats commerciaux une clause sur le respect des règles anti-harcèlement, sensibiliser les tiers dès le début de la relation, mettre en place des canaux de signalement, former les équipes en contact avec l'extérieur et inclure ces risques dans l'évaluation des risques professionnels.

L'employeur peut-il modifier les missions de la victime sans son accord ?

Non, en aucun cas les mesures destinées à mettre fin au harcèlement ne peuvent être prises au détriment de la victime. Il est interdit de retirer au salarié ses missions impliquant le contact avec le tiers sans son accord, ni de modifier défavorablement ses conditions de travail.

La victime peut-elle agir directement contre un client harceleur ?

Oui, le salarié victime peut intenter une action civile en réparation directement contre l'auteur des faits, indépendamment de toute action contre l'employeur. Il peut également résilier son contrat pour motif grave imputable à l'employeur si celui-ci n'a pas pris les mesures nécessaires.

Quelles obligations a l'employeur face au harcèlement par un tiers ?

L'employeur doit faire cesser immédiatement le harcèlement par un tiers dès qu'il en a connaissance. Les mesures peuvent inclure l'interruption de la relation commerciale, la mise en demeure écrite, la réorganisation du travail pour limiter les contacts ou la saisine des autorités compétentes.

Quelles sanctions pénales encourt un tiers auteur de harcèlement ?

Le client ou fournisseur auteur de harcèlement encourt une amende pénale de 251 à 2.500 euros, portée au double du maximum en cas de récidive dans un délai de deux ans (jusqu'à 5.000 euros). Ces sanctions sont indépendantes des éventuelles poursuites civiles en dommages et intérêts.

Un client ou fournisseur peut-il être tenu responsable de harcèlement envers un salarié ?

Oui, les clients et fournisseurs peuvent être directement responsables de harcèlement moral ou sexuel selon les articles L.246-3 et L.245-4 du Code du travail. La législation luxembourgeoise étend explicitement les obligations d'abstention et les sanctions pénales aux personnes extérieures en relation professionnelle avec l'entreprise.

Conditions d’exercice

Obligation légale d'abstention pour les tiers

Les clients et fournisseurs sont soumis à une **obligation légale formelle** de s'abstenir de tout harcèlement moral (article L.246-3, paragraphe 1) et sexuel (article L.245-4, paragraphe 1) à l'occasion des relations de travail. Cette obligation s'impose dès qu'existe une relation professionnelle avec l'entreprise, même ponctuelle.

Notion de "relations de travail"

Le harcèlement doit intervenir **à l'occasion des relations de travail**, notion interprétée largement par la loi. Sont notamment concernés : les voyages professionnels, les formations professionnelles, les communications en lien avec le travail par quelque moyen que ce soit, même en dehors du temps de travail normal. Les situations de visite client, de négociation commerciale, de livraison, ou de prestation de services entrent pleinement dans ce cadre.

Caractérisation du harcèlement

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

Les éléments constitutifs sont identiques à ceux du harcèlement interne. Pour le harcèlement moral : répétition ou systématisation des comportements. Pour le harcèlement sexuel : comportement non désiré, intempestif, abusif et blessant, ou création d'un environnement intimidant, hostile ou dégradant. L'élément intentionnel est présumé par la loi.

Connaissance de l'employeur

Dès que l'employeur a **connaissance effective** d'actes de harcèlement commis par un client ou fournisseur, il est tenu d'agir immédiatement. Cette connaissance peut résulter d'une plainte du salarié victime, d'un témoignage, d'une alerte de la délégation du personnel, ou de toute autre source d'information.

Modalités pratiques

Obligations immédiates de l'employeur

Dès connaissance des faits de harcèlement par un tiers, l'employeur doit faire cesser immédiatement ces actes. Les mesures concrètes peuvent inclure : interruption temporaire ou définitive de la relation commerciale, mise en demeure écrite adressée au client ou fournisseur, réorganisation du travail pour limiter les contacts, mise en place de procédures d'accompagnement lors des interactions futures, ou saisine des autorités compétentes si nécessaire.

Enquête et procédure interne

L'employeur doit procéder à une **investigation rapide et impartiale** des faits signalés, même lorsqu'ils impliquent un tiers. Cette enquête suit les mêmes règles que pour un harcèlement interne : audition de la victime, de l'auteur présumé (si possible), et des éventuels témoins, respect de la confidentialité, et documentation écrite de la procédure.

Mesures de protection de la victime

En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement ne peuvent être prises au détriment de la victime. Il est interdit de retirer au salarié victime ses missions impliquant le contact avec le client ou fournisseur sans son accord, de modifier défavorablement ses conditions de travail, ou de le sanctionner d'une quelconque manière.

Recours à l'Inspection du travail et des mines

Si le harcèlement subsiste malgré les mesures prises ou si l'employeur s'abstient d'agir, le salarié ou la délégation du personnel (avec accord du salarié) peut saisir l'**ITM**. L'ITM procède alors à une enquête, auditionne les parties, et peut émettre des recommandations contraignantes à l'employeur. En cas de non-respect, des amendes administratives peuvent être infligées.

Sanctions pénales applicables aux tiers

Le client ou fournisseur qui commet des actes de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une **amende de 251 à 2.500 euros**. En cas de récidive dans un délai de deux ans, cette amende peut être portée au **double du maximum** (soit jusqu'à 5.000 euros). Ces sanctions sont indépendantes des éventuelles poursuites civiles en dommages et intérêts.

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

Actions judiciaires possibles

Le salarié victime peut intenter une **action civile en réparation** directement contre l'auteur des faits (client ou fournisseur), indépendamment de toute action contre l'employeur. Il peut également résilier son contrat de travail pour motif grave imputable à l'employeur si celui-ci n'a pas pris les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement.

Pratiques et recommandations

Prévention en amont des relations commerciales

Il est recommandé d'intégrer dans les **contrats commerciaux** et **conditions générales** une clause explicite sur le respect des règles en matière de harcèlement et de dignité au travail. Cette clause peut prévoir la possibilité de suspendre ou résilier la relation commerciale en cas de manquement avéré.

Sensibilisation des tiers

Informer clairement les clients et fournisseurs, dès le début de la relation commerciale, des obligations légales luxembourgeoises en matière de harcèlement et des conséquences en cas de non-respect. Cette information peut prendre la forme d'une charte remise lors des premiers contacts, d'un affichage dans les locaux, ou d'une mention sur les supports de communication.

Procédures d'alerte facilitées

Mettre en place des **canaux de signalement clairs et accessibles** permettant aux salariés de dénoncer rapidement tout comportement inapproprié d'un tiers. Ces canaux doivent garantir la confidentialité et protéger contre les représailles.

Formation des équipes en contact avec les tiers

Former spécifiquement les salariés amenés à être en contact fréquent avec des clients ou fournisseurs sur la reconnaissance des comportements de harcèlement, les procédures de signalement, et leurs droits. Cette formation doit inclure des exemples concrets et des mises en situation.

Documentation systématique

Documenter par écrit tous les incidents signalés, les mesures prises, et les communications avec les tiers concernés. Cette traçabilité est essentielle en cas de contentieux ultérieur et démontre le respect par l'employeur de ses obligations légales.

Gestion des relations commerciales sensibles

Pour les relations commerciales stratégiques, prévoir des **procédures dégradées** permettant de maintenir l'activité tout en protégeant les salariés victimes : interlocuteurs de remplacement, présence systématique d'un tiers lors des échanges, passage par des intermédiaires, ou limitation des contacts directs.

Évaluation régulière des risques

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

Inclure l'exposition au harcèlement par des tiers dans l'**évaluation des risques professionnels** et les mesures de prévention déterminées après consultation de la délégation du personnel. Réévaluer ces mesures en cas d'incident avéré.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral à l'occasion des relations de travail
Art. L.246-3, paragraphe 1	Obligation d'abstention de harcèlement moral pour les clients et fournisseurs
Art. L.246-3, paragraphes 2 à 4	Obligations de l'employeur en matière de prévention et de cessation du harcèlement moral
Art. L.246-4	Protection contre les représailles pour les victimes et témoins de harcèlement moral
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 de harcèlement moral
Art. L.246-7	Sanctions pénales applicables aux auteurs de harcèlement moral, incluant clients et fournisseurs
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail
Art. L.245-4, paragraphe 1	Obligation d'abstention de harcèlement sexuel pour les clients et fournisseurs
Art. L.245-4, paragraphes 2 et 3	Obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement sexuel
Art. L.245-5	Protection contre les représailles pour les victimes et témoins de harcèlement sexuel
Art. L.245-7	Droit de résiliation du contrat pour motif grave par la victime de harcèlement sexuel
Loi du 29 mars 2023	Introduction du dispositif légal spécifique sur le harcèlement moral dans le Code du travail
Art. 442-2 du Code pénal luxembourgeois	Infraction de harcèlement obsessionnel (harcèlement pénal distinct du droit du travail)

La législation luxembourgeoise adopte une **approche extensive** de la protection contre le harcèlement, unique en Europe par son inclusion explicite des clients et fournisseurs dans le champ d'application. Cette approche reflète la volonté du législateur de protéger les salariés contre toutes les formes de harcèlement, quelle que soit leur origine.

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

La **charge de la preuve** suit les règles du droit commun : la victime doit établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, puis il incombe à la partie défenderesse (employeur ou tiers) de prouver l'absence de harcèlement.

Les obligations de l'employeur en matière de harcèlement par des tiers ne se limitent pas à la réaction après incident, mais incluent une **obligation de prévention** : évaluation des risques, mise en place de mesures préventives, information et formation des salariés. Cette dimension préventive est essentielle pour démontrer la diligence de l'employeur.

La **double sanction** est possible : le client ou fournisseur auteur de harcèlement peut être sanctionné pénalement, tandis que l'employeur qui n'a pas pris les mesures nécessaires peut également faire l'objet de sanctions distinctes. Cette dualité renforce l'effectivité de la protection des salariés.

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.