Quelles sont les obligations de prévention du harcèlement que doit respecter l'employeur ?

Réponse courte

L'employeur luxembourgeois a l'obligation légale de protéger ses salariés contre le **harcèlement moral** au travail. Cette obligation comporte plusieurs volets essentiels. D'abord, l'employeur doit lui-même s'abstenir de tout comportement de harcèlement. Ensuite, il doit mettre en place des **mesures préventives** après consultation de la délégation du personnel, adaptées à la taille et aux activités de l'entreprise. Ces mesures incluent notamment la définition des moyens d'aide aux victimes, une procédure d'investigation rapide et impartiale, la sensibilisation du personnel et des dirigeants, ainsi que l'information et la formation des salariés.

Dès qu'un cas de harcèlement moral est porté à sa connaissance, l'employeur doit **faire cesser immédiatement** les actes constatés et procéder à une évaluation interne de l'efficacité de ses mesures préventives. Si le harcèlement persiste ou si l'employeur reste inactif, le salarié peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** qui dispose de pouvoirs d'investigation et de sanction. L'employeur s'expose à des **amendes administratives** pouvant atteindre 25 000 euros en cas de non-respect des injonctions de l'ITM, ainsi qu'à des sanctions pénales de 251 à 2 500 euros pour non-respect des obligations légales.

Définition

Le **harcèlement moral** est défini par l'article L.246-2 du Code du travail comme toute conduite qui, par sa **répétition ou sa systématisation**, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne à l'occasion des relations de travail. Cette définition englobe les comportements survenus lors de voyages professionnels, formations, ou communications liées au travail, même en dehors du temps de travail normal.

Les **obligations de prévention** de l'employeur consistent en un ensemble de mesures organisationnelles, informatives et formatives destinées à éviter l'apparition de situations de harcèlement moral et à protéger efficacement les salariés. L'élément intentionnel du comportement harcelant est présumé par la loi, ce qui signifie que l'auteur n'a pas besoin d'avoir consciemment voulu nuire pour que le harcèlement soit caractérisé.

Questions fréquentes

Comment formaliser les mesures préventives ?

Il est recommandé de formaliser par écrit les mesures préventives (politique anti-harcèlement, procédure d'investigation, ressources disponibles) et de les communiquer clairement à l'ensemble du personnel. Cette documentation permet de démontrer la conformité de l'entreprise en cas de contrôle de l'ITM.

Quel est le rôle de l'ITM en cas de harcèlement persistant ?

Si le harcèlement persiste, l'ITM peut être saisie par le salarié ou la délégation. Elle entend les parties, dresse un rapport sous 45 jours, et peut enjoindre l'employeur de faire cesser les actes. Le non-respect entraîne une amende administrative jusqu'à 25.000 euros.

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

Quel rôle joue la délégation du personnel dans la prévention ?

La délégation du personnel doit être consultée avant la détermination des mesures préventives et lors de l'évaluation interne après un cas de harcèlement. Elle peut proposer des actions de prévention, assister et conseiller les victimes, et doit respecter la confidentialité sauf dispense du salarié concerné.

Quelles sanctions pour un employeur qui ne respecte pas les obligations ?

L'employeur s'expose à des amendes administratives de 25 à 25.000 euros (50.000 en récidive) en cas de non-respect des injonctions de l'ITM, ainsi qu'à des sanctions pénales de 251 à 2.500 euros (doublées en cas de récidive dans les deux ans) pour non-respect des obligations légales.

Quelles sont les cinq mesures préventives obligatoires ?

L'article L.246-3 paragraphe 3 impose cinq mesures minimales : moyens d'aide aux victimes (accueil, appui, prise en charge), procédure d'investigation rapide et impartiale, sensibilisation des salariés et dirigeants, information de la délégation du personnel sur les obligations, et information et formation des salariés.

Quelles sont les obligations de prévention du harcèlement que doit respecter l'employeur ?

L'employeur doit s'abstenir de tout harcèlement, mettre en place des mesures préventives après consultation de la délégation, faire cesser immédiatement les actes signalés et procéder à une évaluation interne. Les mesures incluent l'aide aux victimes, l'investigation, la sensibilisation, l'information et la formation.

Conditions d’exercice

Les obligations de prévention du harcèlement moral s'appliquent à **tous les employeurs** au Luxembourg, quelle que soit la taille de l'entreprise ou son secteur d'activité. Elles concernent la protection de tous les salariés au sens de l'article L.121-1 du Code du travail, ainsi que les stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

L'employeur doit **consulter la délégation du personnel** (ou à défaut l'ensemble du personnel) avant de déterminer les mesures préventives à mettre en place. Cette consultation est obligatoire et doit également être réalisée lors de l'évaluation interne après la survenance d'un cas de harcèlement.

Les mesures préventives doivent être **adaptées** à deux critères essentiels : la nature des activités de l'entreprise et sa taille. Une grande entreprise devra mettre en place des dispositifs plus formalisés qu'une petite structure, mais toutes doivent respecter les exigences minimales légales.

Modalités pratiques

Mise en place des mesures préventives

L'employeur doit déterminer, après consultation de la délégation du personnel ou du personnel, des mesures portant au minimum sur cinq points obligatoires :

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

Mesure obligatoire	Contenu
Moyens d'aide aux victimes	Définir l'accueil, l'aide et l'appui aux victimes, les mesures de prise en charge et de remise au travail, la manière de s'adresser à la délégation du personnel
Investigation rapide	Mettre en place une procédure d'enquête rapide et impartiale sur les faits de harcèlement moral
Sensibilisation	Informer les salariés et les dirigeants sur la définition du harcèlement moral, ses modes de gestion dans l'entreprise et les sanctions applicables
Information de la délégation	Informer la délégation du personnel (ou l'ensemble du personnel) des obligations de l'employeur en matière de prévention
Formation du personnel	Organiser l'information et la formation des salariés sur le harcèlement moral

Intervention en cas de harcèlement avéré

Lorsqu'un comportement de harcèlement moral est porté à la connaissance de l'employeur, il doit :

1. **Prendre immédiatement** des mesures pour faire cesser les actes de harcèlement (sans jamais prendre de mesures au détriment de la victime)
2. **Procéder à une évaluation interne** de l'efficacité des mesures préventives existantes
3. **Mettre en œuvre** de nouvelles mesures de prévention si nécessaire, toujours après consultation de la délégation du personnel

Procédure auprès de l'ITM

Si le harcèlement persiste malgré les mesures prises ou si l'employeur s'abstient d'agir, le salarié concerné ou la délégation du personnel (avec accord du salarié) peut saisir l'Inspection du travail et des mines. L'ITM procède alors selon le calendrier suivant :

Étape	Délai	Action
Auditions	Dès la saisine	L'ITM entend la victime, l'auteur présumé, éventuellement d'autres salariés et l'employeur
Rapport	45 jours maximum	L'ITM dresse un rapport avec recommandations et propositions de mesures
Injonction	Après transmission du rapport	Le directeur de l'ITM enjoint l'employeur de faire cesser les actes dans un délai déterminé
Amende administrative	En cas de non-respect	Amende administrative de 25 à 25 000 euros (jusqu'à 50 000 euros en cas de récidive)

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

Pratiques et recommandations

Formalisation des procédures

Il est fortement recommandé de **formaliser par écrit** les mesures préventives mises en place (politique anti-harcèlement, procédure d'investigation, ressources disponibles) et de les communiquer clairement à l'ensemble du personnel. Cette documentation permettra de démontrer la conformité de l'entreprise en cas de contrôle de l'ITM.

Rôle de la délégation du personnel

La délégation du personnel joue un rôle central dans la prévention du harcèlement moral. Elle peut proposer à l'employeur toute action de prévention jugée nécessaire, et elle est habilitée à assister et conseiller les salariés victimes de harcèlement. Elle doit respecter la **confidentialité** des faits dont elle a connaissance, sauf dispense du salarié concerné.

Formation et sensibilisation régulières

Au-delà de l'obligation légale d'information, il est recommandé d'organiser des **sessions de formation régulières** pour les managers et l'ensemble du personnel sur la reconnaissance des comportements problématiques, les procédures internes et les conséquences du harcèlement.

Investigation impartiale

En cas de signalement, il est essentiel de mener une **enquête objective et documentée**. Selon la gravité des faits et l'existence de conflits d'intérêts potentiels, le recours à un **enquêteur externe** peut être recommandé pour garantir l'impartialité et la méthodologie de l'investigation.

Protection contre les représailles

L'employeur doit veiller à ce qu'aucune **mesure de représailles** ne soit prise à l'encontre des salariés qui signalent des faits de harcèlement ou qui témoignent. Tout licenciement pour ce motif est nul de plein droit, et le salarié dispose de 15 jours pour demander la constatation de cette nullité devant le président de la juridiction du travail.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art.s L.246-1 à L.246-7	Dispositif de protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral (conduite répétée ou systématisée portant atteinte à la dignité ou l'intégrité)
Art. L.246-3, paragraphe 1	Obligation de l'employeur et du salarié de s'abstenir de tout harcèlement moral
Art. L.246-3, paragraphe 2	Obligation de faire cesser immédiatement tout harcèlement connu
Art. L.246-3, paragraphe 3	Détermination des mesures préventives après consultation de la délégation du personnel (5 mesures minimales obligatoires)
Art. L.246-3, paragraphe 4	Évaluation interne de l'efficacité des mesures préventives en cas de harcèlement avéré
Art. L.246-3, paragraphe 5	Procédure de saisine de l'ITM et délai de 45 jours pour le rapport
Art. L.246-4	Protection contre les représailles (nullité de plein droit du licenciement)
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel (veille, conseil, assistance, confidentialité)
Art. L.246-6	Droit du salarié victime de résilier son contrat sans préavis pour motif grave
Art. L.614-13	Amende administrative de 25 à 25 000 euros en cas de non-respect des injonctions de l'ITM (50 000 euros en récidive)
Loi du 29 mars 2023	Introduction du dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral (entrée en vigueur le 9 avril 2023)
Convention du 25 juin 2009	Convention relative au harcèlement et à la violence au travail (reste en vigueur et complète la loi)
Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009	Déclaration d'obligation générale de la convention de 2009

Est puni d'une amende de **251 à 2 500 euros** l'employeur, le salarié, le client ou le fournisseur de l'entreprise qui commet des actes de harcèlement moral. En cas de récidive dans un délai de deux ans, la peine peut être portée au **double du maximum** (5 000 euros).

Les obligations en matière de harcèlement moral s'inspirent largement du dispositif existant pour le **harcèlement sexuel** (articles L.245-1 à L.245-8 du Code du travail). Les deux régimes coexistent et l'employeur doit mettre en place des mesures de prévention pour les deux formes de harcèlement.

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

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.

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