Quelles sont les obligations de l'employeur lorsqu'un cas de harcèlement est signalé ?

Réponse courte

Lorsqu'un cas de **harcèlement moral** est signalé au Luxembourg, l'employeur doit réagir immédiatement selon un cadre légal strict établi par la loi du 29 mars 2023. Trois obligations s'imposent sans délai : faire cesser les actes de harcèlement, mener une **enquête impartiale** et rapide, puis procéder à une **évaluation interne** des mesures de prévention existantes.

L'employeur ne peut en aucun cas prendre de mesures au détriment de la **victime présumée**. Il doit garantir la **protection contre les représailles** pour la personne qui dénonce les faits ainsi que pour les témoins. La **délégation du personnel** joue un rôle essentiel : elle doit être consultée pour l'évaluation des mesures de prévention et peut assister le salarié concerné lors de l'enquête interne.

Si les mesures prises s'avèrent insuffisantes ou si l'employeur reste inactif, le salarié concerné ou la délégation du personnel peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. L'ITM dispose alors de 45 jours pour instruire le dossier, auditionner les parties et transmettre un rapport avec des recommandations contraignantes. Le non-respect des obligations légales expose l'employeur à des **sanctions pénales** de 251 à 2.500 euros, pouvant être doublées en cas de récidive. En cas de non-respect d'une injonction de l'ITM, une **amende administrative** de 25 à 25.000 euros peut être infligée, également doublée en cas de récidive.

Définition

Le **harcèlement moral** au travail constitue toute conduite qui, par sa **répétition ou sa systématisation**, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. Cette définition légale englobe les situations survenant pendant les voyages professionnels, les formations, ou même les communications liées au travail en dehors du temps de travail normal.

Le **signalement** correspond à toute information portée à la connaissance de l'employeur concernant des comportements potentiellement constitutifs de harcèlement moral. Ce signalement peut émaner de la victime présumée, d'un témoin, de la délégation du personnel, ou de toute personne ayant connaissance de faits suspects au sein de l'entreprise.

Questions fréquentes

Comment doit se dérouler l'enquête interne ?

L'enquête doit être rapide et impartiale, comprenant l'audition de la personne dénonçant les faits, de l'auteur présumé et des témoins éventuels. Le salarié peut se faire accompagner par un membre de la délégation du personnel. La confidentialité doit être garantie tout en respectant les droits de la défense.

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

Le salarié peut-il saisir l'ITM directement ?

Oui, si le harcèlement subsiste malgré les mesures prises ou si l'employeur reste inactif, le salarié ou la délégation (avec son accord) peut saisir l'ITM sans condition de forme. L'ITM dispose de 45 jours pour instruire le dossier et transmettre un rapport avec recommandations contraignantes.

Pourquoi recourir à un enquêteur externe ?

Lorsque les faits impliquent des membres de la direction ou présentent une complexité importante, confier l'enquête à un tiers externe spécialisé renforce l'impartialité et la crédibilité de la démarche. Cette pratique protège l'entreprise contre les accusations de partialité et garantit une méthodologie rigoureuse.

Quel est le rôle de l'évaluation interne obligatoire ?

Après tout cas de harcèlement, l'employeur doit procéder à une évaluation interne portant sur l'efficacité des mesures de prévention existantes et la nécessité d'en mettre en œuvre de nouvelles. Cette évaluation se fait après consultation de la délégation du personnel ou de l'ensemble du personnel.

Quelles actions immédiates doit prendre l'employeur ?

Dès réception du signalement, l'employeur doit faire cesser immédiatement les comportements dénoncés, même si les faits ne sont pas encore définitivement établis. Les mesures temporaires peuvent inclure la séparation physique, la réorganisation du travail ou un accompagnement pour la personne se déclarant victime.

Quelles sont les obligations de l'employeur lorsqu'un cas de harcèlement est signalé ?

L'employeur doit faire cesser immédiatement les actes, mener une enquête impartiale et rapide, puis procéder à une évaluation interne des mesures de prévention. Il ne peut prendre aucune mesure au détriment de la victime et doit garantir la protection contre les représailles selon l'article L.246-3.

Conditions d’exercice

Les obligations de l'employeur s'appliquent dès qu'un comportement de harcèlement moral est **porté à sa connaissance**, quelle que soit la forme du signalement (verbal, écrit, formel ou informel).

L'employeur doit avoir mis en place **préalablement** un dispositif de prévention adapté à la taille et à la nature de l'entreprise. Ce dispositif doit comprendre au minimum : la définition des moyens d'accueil et d'aide aux victimes, une procédure d'**investigation rapide et impartiale**, des actions de sensibilisation, l'information de la délégation du personnel sur ses obligations, ainsi que l'information et la formation des salariés.

La **consultation de la délégation du personnel** ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, constitue une condition obligatoire lors de la détermination des mesures de prévention et lors de l'évaluation interne consécutive à un signalement.

Modalités pratiques

Actions immédiates obligatoires :

Dès réception d'un signalement, l'employeur doit **faire cesser immédiatement** les comportements dénoncés. Cette obligation s'impose même si les faits ne sont pas encore établis de manière définitive. Les mesures temporaires peuvent inclure la séparation physique des personnes concernées, une réorganisation temporaire du travail, ou la mise en place d'un accompagnement pour la personne qui se dit victime.

Procédure d'enquête interne :

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

L'employeur doit diligenter une **investigation rapide et impartiale**. Cette enquête comprend l'audition de la personne qui dénonce les faits, de l'auteur présumé, et des témoins éventuels. Le salarié concerné a le droit de se faire **accompagner et assister** par un membre de la délégation du personnel, ou à défaut par une personne de son choix parmi les membres du personnel, lors des entrevues dans le cadre de l'enquête.

L'employeur doit garantir la **confidentialité** des informations recueillies pendant l'enquête, tout en respectant les droits de la défense de toutes les parties concernées.

Évaluation interne obligatoire :

Après avoir pris connaissance d'un cas de harcèlement, l'employeur procède à une **évaluation interne** portant sur l'efficacité des mesures de prévention existantes et la nécessité d'en mettre en œuvre de nouvelles. Cette évaluation doit être menée **après consultation** de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.

Les résultats de cette évaluation peuvent conduire à réviser l'organisation de l'entreprise, les procédures appliquées en cas de harcèlement, ou les modalités d'information des salariés.

Intervention possible de l'ITM :

Si le harcèlement subsiste malgré les mesures prises ou si l'employeur s'abstient d'agir, le salarié concerné ou la délégation du personnel (avec l'accord du salarié) peut saisir l'**Inspection du travail et des mines**. Cette saisine ne nécessite aucune condition de forme particulière.

L'ITM entend alors le salarié qui s'estime victime, l'auteur présumé, éventuellement d'autres salariés, ainsi que l'employeur ou son représentant. Au plus tard **45 jours** après réception du dossier, le directeur de l'ITM transmet un rapport complet à l'employeur contenant des recommandations et des propositions de mesures.

En présence d'actes de harcèlement moral, le directeur de l'ITM **enjoint** l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement ces actes dans un délai qu'il fixe en fonction des éléments du rapport.

Pratiques et recommandations

Documentation systématique :

Il est fortement recommandé de documenter chaque étape du traitement du signalement : date et nature du signalement, mesures immédiates prises, déroulement de l'enquête, auditions réalisées, conclusions, mesures correctives mises en œuvre. Cette traçabilité constitue une protection essentielle en cas de contentieux.

Neutralité et impartialité de l'enquête :

Pour garantir l'impartialité de l'investigation, particulièrement lorsque les faits impliquent des membres de la direction ou présentent une complexité importante, il peut être opportun de confier l'enquête à un **tiers externe** spécialisé. Cette pratique renforce la crédibilité de la démarche et protège l'entreprise contre les accusations de partialité.

Communication transparente :

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

Informer régulièrement les personnes concernées de l'avancement de la procédure, dans le respect de la confidentialité requise, contribue à maintenir la confiance dans le processus. L'employeur doit communiquer clairement sur les délais prévisibles et les étapes à venir.

Formation des managers :

Former les responsables hiérarchiques à identifier les signaux d'alerte, à réagir de manière appropriée aux signalements, et à distinguer le harcèlement moral de l'exercice normal du pouvoir de direction constitue une mesure préventive essentielle. Cette formation aide à éviter les situations de harcèlement et à mieux gérer les signalements.

Protection renforcée :

Veiller scrupuleusement à ce qu'aucune mesure défavorable ne soit prise à l'encontre de la personne qui dénonce les faits ou des témoins. Tout **licenciement en représailles** est nul de plein droit, et le salarié peut obtenir son maintien ou sa réintégration par décision du président de la juridiction du travail.

Suivi post-enquête :

Après la mise en œuvre des mesures correctives, il est recommandé d'assurer un suivi régulier de la situation pour vérifier l'efficacité des actions entreprises et prévenir toute récidive. Ce suivi peut inclure des entretiens avec les personnes concernées et une réévaluation des mesures de prévention.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, Art. L.246-1	Définition du champ d'application (salariés, stagiaires, apprentis)
Code du travail, Art. L.246-2	Définition légale du harcèlement moral
Code du travail, Art. L.246-3, §1	Interdiction du harcèlement moral pour l'employeur, le salarié, les clients et fournisseurs
Code du travail, Art. L.246-3, §2	Obligation de faire cesser immédiatement le harcèlement dont l'employeur a connaissance
Code du travail, Art. L.246-3, §3	Obligation de déterminer les mesures de prévention après consultation de la délégation du personnel
Code du travail, Art. L.246-3, §4	Obligation de procéder à une évaluation interne lorsqu'un comportement est signalé
Code du travail, Art. L.246-3, §5	Procédure de saisine de l'ITM et délai de 45 jours pour le rapport
Code du travail, Art. L.246-4	Protection contre les représailles pour les victimes et témoins
Code du travail, Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel (veille, assistance, conseil, confidentialité)
Code du travail, Art. L.246-6	Droit du salarié victime de résilier le contrat pour motif grave
Code du travail, Art. L.246-7	Sanctions pénales de 251 à 2.500 euros (doublées en cas de récidive)
Code du travail, Art. L.614-13	Amende administrative de 25 à 25.000 euros en cas de non-respect d'une injonction de l'ITM
Loi du 29 mars 2023	Modification du Code du travail introduisant le dispositif de protection contre le harcèlement moral

La loi du 29 mars 2023 est entrée en vigueur le **9 avril 2023**. Elle a introduit pour la première fois un cadre légal spécifique au harcèlement moral dans le Code du travail luxembourgeois, comblant ainsi une lacune juridique importante.

Cette législation coexiste avec la **Convention relative au harcèlement et à la violence au travail** du 25 juin 2009, déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 15 décembre 2009. Les employeurs doivent veiller à respecter les obligations découlant de ces deux régimes juridiques.

Contrairement au régime du harcèlement sexuel, la loi sur le harcèlement moral **ne prévoit pas** le renversement de la charge de la preuve. Il appartient donc au salarié qui s'estime victime de démontrer les faits de harcèlement, ce qui constitue une difficulté pratique importante.

© 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