Le règlement intérieur de l'entreprise doit-il mentionner le harcèlement ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois n'impose pas explicitement de mentions obligatoires sur le harcèlement dans le règlement intérieur. Toutefois, la doctrine et la pratique recommandent fortement d'inclure ces dispositions pour assurer la conformité avec les obligations légales de l'employeur.

Depuis l'entrée en vigueur de la **loi du 29 mars 2023** sur le harcèlement moral, l'employeur doit déterminer des **mesures de prévention** contre le harcèlement moral et sexuel, après consultation de la délégation du personnel. Le règlement intérieur constitue l'outil privilégié pour formaliser ces mesures préventives et informer l'ensemble du personnel.

En pratique, il est vivement conseillé d'y intégrer la **définition du harcèlement moral et sexuel**, les **procédures de signalement**, les **moyens d'aide aux victimes**, les **sanctions disciplinaires** applicables aux auteurs, ainsi que les **droits et protections** des victimes et témoins.

Cette intégration permet de remplir les obligations légales de prévention, de sensibilisation et d'information du personnel prévues aux articles L.246-3 et L.245-4 du Code du travail. Le règlement intérieur devient ainsi un document de référence pour lutter efficacement contre toute forme de harcèlement dans l'entreprise.

Définition

Le **règlement intérieur** (ou règlement d'ordre intérieur) est un document écrit unilatéral établi par l'employeur qui fixe les règles générales et permanentes applicables à l'ensemble du personnel. Il organise le fonctionnement de l'entreprise et précise les conditions de travail, la discipline, les mesures d'hygiène et de sécurité, ainsi que les sanctions disciplinaires.

Le **harcèlement moral** 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 (article L.246-2 du Code du travail).

Le **harcèlement sexuel** désigne tout comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe, non désiré, intempestif, abusif et blessant, qui affecte la dignité d'une personne ou crée un environnement intimidant, hostile ou dégradant (article L.245-2 du Code du travail).

Questions fréquentes

Comment intégrer les sanctions disciplinaires dans le règlement ?

Préciser la nature et l'échelle des sanctions applicables aux auteurs de harcèlement (avertissement, blâme, mise à pied, licenciement), ainsi que les sanctions pénales encourues (amende de 251 à 2.500 euros, doublée en cas de récidive). Cette base légale claire facilite l'application des sanctions.

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

La délégation du personnel doit-elle être consultée ?

Oui, dans les entreprises avec délégation, celle-ci doit être consultée sur l'élaboration et la modification du règlement intérieur selon l'article L.414-3. Elle peut proposer des modifications sur lesquelles l'employeur doit se prononcer dans un délai de deux mois et communiquer sa décision.

Le règlement intérieur de l'entreprise doit-il mentionner le harcèlement ?

Le Code du travail luxembourgeois n'impose pas explicitement ces mentions, mais la doctrine recommande fortement leur inclusion. Depuis la loi du 29 mars 2023, l'employeur doit déterminer des mesures de prévention contre le harcèlement après consultation de la délégation, le règlement étant l'outil privilégié.

Le règlement intérieur est-il obligatoire au Luxembourg ?

Non, le règlement intérieur n'est pas obligatoire au Luxembourg, mais lorsqu'il existe, il doit respecter la législation en vigueur. Les obligations de prévention du harcèlement s'appliquent à toutes les entreprises, quelle que soit l'existence d'un règlement intérieur formel.

Que doit contenir le règlement intérieur sur le harcèlement ?

Il doit inclure : définition du harcèlement moral et sexuel, procédures de signalement, moyens d'aide aux victimes, modalités d'investigation, sanctions disciplinaires applicables, droits et protections des victimes et témoins, et procédures de recours. Cette intégration remplit les obligations légales d'information et de prévention.

Quels avantages présente un règlement complet sur le harcèlement ?

Il offre sécurité juridique (preuve des mesures prises), prévention efficace (sensibilisation du personnel), protection de l'employeur en cas de contentieux, affirmation des valeurs de l'entreprise et légitimation des sanctions. Il permet aussi de désigner un référent harcèlement complémentaire à la délégation.

Conditions d’exercice

Bien que le Code du travail luxembourgeois ne fixe pas de contenu obligatoire précis pour le règlement intérieur concernant le harcèlement, plusieurs éléments légaux et pratiques doivent être pris en compte :

Obligations légales de l'employeur :

- Déterminer les mesures de prévention contre le harcèlement moral après information et consultation de la délégation du personnel (article L.246-3)
- Prendre des mesures de prévention pour protéger la dignité des salariés contre le harcèlement sexuel, incluant obligatoirement des mesures d'information (article L.245-4)
- Faire cesser immédiatement tout acte de harcèlement dont il a connaissance

Entreprises concernées :

- Toutes les entreprises sont soumises aux obligations de prévention du harcèlement
- Dans les entreprises avec délégation du personnel, celle-ci doit être consultée sur l'élaboration et la modification du règlement intérieur (article L.414-3)
- Le règlement intérieur n'est pas obligatoire au Luxembourg, mais lorsqu'il existe, il doit respecter la législation en vigueur

Consultation obligatoire :

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

- La délégation du personnel rend son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur
- Elle surveille l'exécution stricte du règlement
- Elle peut proposer des modifications sur lesquelles l'employeur doit se prononcer dans un délai de deux mois

Modalités pratiques

Contenu recommandé du règlement intérieur concernant le harcèlement :

1. Définitions et interdictions

- Définition précise du harcèlement moral selon l'article L.246-2
- Définition du harcèlement sexuel selon l'article L.245-2
- Interdiction formelle de tout acte de harcèlement pour l'employeur, les salariés, les clients et fournisseurs

2. Mesures de prévention (minimum légal selon l'article L.246-3)

- Moyens mis à disposition des victimes (accueil, aide, appui, prise en charge, remise au travail)
- Procédure de signalement et manière de s'adresser à la délégation du personnel
- Modalités d'investigation rapide et impartiale des faits de harcèlement
- Actions de sensibilisation des salariés et dirigeants sur la définition et la gestion du harcèlement
- Information sur les obligations de l'employeur en matière de prévention
- Programmes d'information et de formation des salariés

3. Sanctions disciplinaires

- Nature et échelle des sanctions applicables aux auteurs de harcèlement (avertissement, blâme, mise à pied, licenciement)
- Sanctions pénales encourues (amende de 251 à 2 500 euros, doublée en cas de récidive)

4. Protection des victimes et témoins

- Interdiction de toute mesure de représailles contre les victimes et témoins
- Nullité de plein droit de tout licenciement motivé par des représailles
- Droit d'assistance par la délégation du personnel ou une personne de confiance

5. Procédures de recours

- Possibilité de saisir l'ITM en cas de persistance du harcèlement ou d'inaction de l'employeur
- Délai de 15 jours pour contester un licenciement de représailles devant la juridiction du travail
- Droit de résilier le contrat pour motif grave avec dommages et intérêts

Procédure d'adoption ou de modification :

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

1. Rédaction ou révision du texte par l'employeur
2. Information et consultation de la délégation du personnel (entreprises concernées)
3. Décision de l'employeur dans un délai de deux mois en cas de propositions de modifications
4. Communication immédiate de la décision à la délégation
5. Diffusion du règlement à l'ensemble du personnel
6. Affichage dans les locaux de travail et à la porte des locaux d'embauche

Pratiques et recommandations

Bonnes pratiques d'intégration du harcèlement dans le règlement intérieur :

- **Clarté et accessibilité** : Utiliser un langage clair et compréhensible par l'ensemble du personnel, éviter le jargon juridique excessif
- **Exemples concrets** : Illustrer les comportements constitutifs de harcèlement (remarques répétées, isolement, humiliations, critiques injustifiées)
- **Canaux de signalement multiples** : Préciser les différentes voies de recours (délégation du personnel, direction RH, ITM, assistance externe)
- **Confidentialité** : Garantir la confidentialité des procédures et la protection de l'identité des victimes et témoins
- **Évaluation périodique** : Prévoir une révision régulière des mesures de prévention et de leur efficacité
- **Formation continue** : Organiser des sessions de sensibilisation régulières pour l'ensemble du personnel et la direction

Avantages d'un règlement intérieur complet sur le harcèlement :

- **Sécurité juridique** : Documentation des mesures de prévention prises par l'employeur conformément aux articles L.246-3 et L.245-4
- **Prévention efficace** : Sensibilisation de l'ensemble du personnel aux comportements prohibés
- **Protection de l'employeur** : Preuve de la mise en œuvre des obligations légales en cas de contentieux
- **Culture d'entreprise** : Affirmation des valeurs de respect et de dignité au travail
- **Légitimation des sanctions** : Base légale claire pour sanctionner les auteurs de harcèlement

Recommandations spécifiques :

- Ne pas se limiter au minimum légal mais développer une politique complète de prévention
- Désigner une personne de confiance ou un référent harcèlement en complément de la délégation du personnel
- Adapter les mesures à la taille et à la nature de l'activité de l'entreprise
- Mettre régulièrement à jour le règlement en fonction des évolutions législatives et jurisprudentielles
- Assurer une communication proactive sur les dispositifs de prévention lors de l'intégration des nouveaux salariés

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

Point de vigilance :

L'employeur qui s'abstient de prendre des mesures adéquates ou dont les mesures n'aboutissent pas à faire cesser le harcèlement s'expose à une saisine de l'ITM par le salarié ou la délégation du personnel. L'ITM peut enjoindre l'employeur de faire cesser les actes de harcèlement et, en cas de non-respect, infliger une **amende administrative pouvant atteindre 25 000 euros**.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.246-1 à L.246-7	Harcèlement moral : définition, obligations de l'employeur, mesures de prévention, protection des victimes et témoins, sanctions (loi du 29 mars 2023)
Articles L.245-1 à L.245-8	Harcèlement sexuel : définition, obligations de l'employeur, mesures de prévention et d'information, protection contre les représailles
Art. L.414-3	Mission de la délégation du personnel en matière d'information et consultation, notamment sur l'élaboration et la modification du règlement intérieur et la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement
Art. L.414-10	Procédure de décision sur les modifications du règlement intérieur proposées par la délégation du personnel
Art. L.614-13	Amendes administratives en cas de non-respect des obligations (25 à 25 000 euros, doublées en cas de récidive)
Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail	Déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009, coexiste avec les dispositions légales (dispositions plus favorables applicables)
Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009	Déclaration d'obligation générale de la Convention du 25 juin 2009
Jurisprudence luxembourgeoise	Définition du règlement intérieur selon la doctrine française : dispositions générales et permanentes pour l'ordre et la discipline au travail

Bien que le Code du travail luxembourgeois n'impose pas explicitement de mentions sur le harcèlement dans le règlement intérieur, cette intégration est devenue une **nécessité pratique et juridique** depuis la loi du 29 mars 2023. Les employeurs qui ne disposent pas encore de règlement intérieur sont fortement encouragés à en élaborer un incluant ces dispositions. Pour les entreprises disposant déjà d'un règlement intérieur, une mise à jour s'impose pour intégrer les nouvelles obligations légales en matière de harcèlement moral et garantir une prévention efficace.

© 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