Peut-on muter un salarié auteur de harcèlement dans le cadre d'une sanction disciplinaire ?

Réponse courte

Oui, la **mutation disciplinaire** est possible au Luxembourg pour sanctionner un auteur de harcèlement moral ou sexuel. L'employeur dispose d'un **pouvoir disciplinaire** lui permettant de prendre des mesures allant de l'avertissement jusqu'au licenciement pour faute grave. La mutation peut constituer une sanction intermédiaire proportionnée, visant notamment à **éloigner l'auteur de la victime** et faire cesser immédiatement le harcèlement.

Cette mesure doit respecter le **principe de proportionnalité** et ne peut en aucun cas être prise au détriment de la victime. L'employeur doit privilégier des solutions qui protègent le salarié harcelé tout en sanctionnant l'auteur des faits. La mutation disciplinaire s'inscrit dans l'obligation légale faite à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement tout acte de harcèlement dont il a connaissance.

Il est recommandé de formaliser cette sanction par écrit et de documenter les faits ayant justifié la décision, en respectant une procédure contradictoire permettant au salarié de s'expliquer avant la notification de la sanction.

Définition

La **mutation disciplinaire** est une sanction prononcée par l'employeur consistant à affecter un salarié à un autre poste, service ou lieu de travail en raison d'un comportement fautif. Dans le contexte du harcèlement, elle vise à **éloigner l'auteur de la victime** pour faire cesser les agissements répréhensibles tout en maintenant le salarié dans l'entreprise. Cette mesure relève du **pouvoir disciplinaire** de l'employeur, reconnu par la jurisprudence luxembourgeoise comme attribut nécessaire de l'autorité du chef d'entreprise. La mutation disciplinaire se distingue de la mutation organisationnelle (liée aux besoins de l'entreprise) par son caractère punitif et sa motivation fondée sur une faute du salarié. Elle constitue une sanction plus lourde qu'un avertissement mais moins sévère qu'un licenciement.

Questions fréquentes

Comment graduer les sanctions disciplinaires en cas de harcèlement ?

Pour des premiers faits modérés, un avertissement peut suffire. La mutation intervient pour des faits plus graves ou répétés. Le licenciement pour faute grave est réservé aux comportements les plus graves. Le principe de proportionnalité guide l'employeur selon les antécédents et l'impact sur la victime.

Comment notifier une mutation disciplinaire ?

La décision doit être notifiée par lettre recommandée précisant les faits constatés, les circonstances, la nature de la sanction (mutation vers tel poste), les modalités d'application (date, nouveau lieu) et le caractère disciplinaire de la mesure. Une procédure contradictoire préalable est fortement recommandée.

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

Faut-il informer la victime des mesures prises ?

Oui, la victime doit être informée des mesures prises pour faire cesser le harcèlement. La délégation du personnel, si elle existe, est tenue au courant dans le respect de la confidentialité. Un suivi post-mutation vérifie l'absence de récidive et la qualité de l'environnement de travail.

La victime peut-elle être mutée pour résoudre la situation ?

Non, c'est toujours l'auteur qui doit être muté, jamais la victime. L'article L.246-3 interdit explicitement toute mesure prise au détriment de la victime. L'employeur doit privilégier des solutions qui protègent le salarié harcelé tout en sanctionnant l'auteur des faits.

Peut-on muter un salarié auteur de harcèlement dans le cadre d'une sanction disciplinaire ?

Oui, la mutation disciplinaire est possible au Luxembourg pour sanctionner un auteur de harcèlement. Elle permet d'éloigner l'auteur de la victime et fait cesser immédiatement le harcèlement. Cette mesure relève du pouvoir disciplinaire de l'employeur, reconnu par la jurisprudence luxembourgeoise.

Une clause de mobilité est-elle nécessaire pour muter ?

Si une clause de mobilité existe dans le contrat, elle facilite la mise en œuvre. Sans clause, la mutation constitue une modification du contrat nécessitant l'accord du salarié. Un refus peut conduire à d'autres sanctions, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave selon le contexte.

Conditions d’exercice

L'employeur peut recourir à la **mutation disciplinaire** d'un auteur de harcèlement aux conditions suivantes :

Constatation des faits de harcèlement : L'employeur doit avoir mené une investigation rapide et impartiale sur les faits de harcèlement moral ou sexuel portés à sa connaissance, conformément à ses obligations légales.

Respect du principe de proportionnalité : La mutation doit être proportionnée à la gravité des faits constatés. Pour des actes de harcèlement avérés, cette sanction est généralement considérée comme appropriée.

Protection de la victime : La mesure ne peut **en aucun cas être prise au détriment de la victime** du harcèlement. C'est l'auteur qui doit être muté, jamais la personne harcelée.

Procédure contradictoire : Le salarié doit pouvoir s'expliquer sur les faits qui lui sont reprochés avant que la sanction ne soit prononcée, bien que le Code du travail luxembourgeois ne prévoie pas de procédure formelle obligatoire pour les sanctions autres que le licenciement.

Notification écrite et motivée : La mutation disciplinaire doit être notifiée par écrit au salarié avec mention précise des faits reprochés et des circonstances justifiant la sanction.

Maintien des conditions salariales : Si une clause de mobilité existe dans le contrat, elle facilite la mise en œuvre. Sans clause, la mutation constitue une modification du contrat nécessitant l'accord du salarié ou pouvant entraîner son refus et éventuellement d'autres sanctions.

Modalités pratiques

Investigation préalable : Dès qu'un comportement de harcèlement est porté à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit mener une enquête interne rapide et impartiale, en auditionnant la victime, l'auteur présumé et d'éventuels témoins.

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

Évaluation de la sanction appropriée : L'employeur examine les différentes sanctions possibles (avertissement, mutation, licenciement) et choisit celle qui est la plus adaptée à la gravité des faits, en tenant compte des antécédents du salarié et de l'impact sur la victime.

Convocation et entretien : Bien que non obligatoire pour une mutation, il est fortement recommandé de convoquer le salarié à un entretien pour lui exposer les griefs et recueillir ses explications avant de prendre la décision.

Notification de la mutation disciplinaire : La décision doit être notifiée par lettre recommandée précisant :

- Les faits de harcèlement constatés
- Les circonstances aggravantes ou atténuantes
- La nature de la sanction (mutation vers tel poste/service)
- Les modalités d'application (date d'effet, nouveau lieu de travail)
- Le caractère disciplinaire de la mesure

Mise en œuvre de la mutation : L'affectation au nouveau poste doit être effective rapidement pour faire cesser le harcèlement. L'employeur veille à ce que le nouveau poste soit adapté aux qualifications du salarié et que sa rémunération soit maintenue.

Archivage : La sanction est versée au dossier disciplinaire du salarié et conservée pendant une durée limitée (généralement 2 à 3 ans).

Information de la victime et de la délégation du personnel : La victime est informée des mesures prises pour faire cesser le harcèlement. La délégation du personnel, si elle existe, est tenue au courant dans le respect de la confidentialité.

Pratiques et recommandations

Privilégier la protection de la victime : Toute décision de mutation doit viser en priorité la protection du salarié harcelé. C'est toujours l'auteur qui doit être éloigné, jamais la victime.

Documenter systématiquement : Conserver tous les éléments de preuve (témoignages, échanges écrits, rapports d'enquête) justifiant la sanction pour pouvoir la défendre en cas de contestation devant le tribunal du travail.

Graduer les sanctions : Pour des premiers faits de harcèlement de gravité modérée, un avertissement peut suffire. La mutation intervient pour des faits plus graves ou répétés. Le licenciement pour faute grave est réservé aux comportements les plus graves.

Consulter la délégation du personnel : Même si cela n'est pas obligatoire pour une mutation, il est utile de consulter les représentants du personnel pour assurer la transparence de la démarche et prévenir d'éventuels conflits.

Former les managers : Sensibiliser l'encadrement à la détection et à la gestion des situations de harcèlement permet d'intervenir rapidement et efficacement.

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

Prévoir des mesures dans le règlement intérieur ou la convention collective : Établir un catalogue clair des sanctions applicables en cas de harcèlement renforce la sécurité juridique et l'effet dissuasif.

Assurer le suivi : Après la mutation, vérifier que le harcèlement a effectivement cessé et que la victime bénéficie d'un environnement de travail sain.

Informer l'ITM en cas de persistance : Si le harcèlement persiste malgré les mesures prises, le salarié concerné ou la délégation du personnel peut saisir l'Inspection du travail et des mines.

Anticiper un éventuel refus : Si le salarié refuse la mutation et qu'aucune clause de mobilité n'existe, l'employeur peut être contraint de prononcer une autre sanction, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur - Interdiction de prendre des mesures au détriment de la victime
Art. L.246-7	Sanctions pénales (251 à 2.500 euros d'amende)
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel
Art. L.245-4	Obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel
Loi du 29 mars 2023	Introduction du dispositif de protection contre le harcèlement moral
Jurisprudence luxembourgeoise	Reconnaissance du pouvoir disciplinaire de l'employeur incluant la mutation
Convention collective applicable	Peut prévoir un catalogue de sanctions disciplinaires

Le Code du travail luxembourgeois ne contient pas de réglementation détaillée sur les sanctions disciplinaires autres que le licenciement. Le pouvoir disciplinaire de l'employeur est reconnu par la jurisprudence comme une prérogative fonctionnelle exercée dans l'intérêt de l'entreprise.

La mutation disciplinaire doit toujours être justifiée, proportionnée et ne jamais pénaliser la victime de harcèlement. En cas de contestation, le tribunal du travail vérifie la régularité de la procédure et apprécie si les faits justifient la sanction prononcée. L'employeur qui ne prendrait aucune mesure pour faire cesser le harcèlement s'expose à des sanctions administratives pouvant aller jusqu'à 25.000 euros ainsi qu'à des sanctions pénales.

La mutation disciplinaire constitue une alternative équilibrée entre le maintien du salarié dans l'entreprise et la protection effective de la victime.

© 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