Comment gérer une situation de harcèlement impliquant plusieurs salariés ?

Réponse courte

Lorsqu'une situation de **harcèlement moral** implique plusieurs salariés, que ce soit comme auteurs présumés ou comme victimes, l'employeur luxembourgeois doit intervenir immédiatement dès qu'il en a connaissance. La loi du 29 mars 2023 impose à l'employeur de faire cesser sans délai tout acte de harcèlement et de mener une **enquête interne impartiale** pour établir les faits. Cette enquête doit permettre d'identifier tous les protagonistes impliqués, d'auditionner les victimes, les auteurs présumés et les témoins éventuels, tout en garantissant la confidentialité et la protection des personnes.

Face à une situation complexe avec plusieurs salariés, l'employeur doit adopter une approche structurée : **sécuriser immédiatement les victimes** (par exemple en modifiant temporairement l'organisation du travail), **diligenter l'enquête rapidement** en impliquant la délégation du personnel si elle existe, **documenter rigoureusement** tous les éléments collectés, et **prendre des mesures correctives proportionnées** envers chaque auteur identifié. Les sanctions peuvent aller de l'avertissement au licenciement pour faute grave selon la gravité des actes. L'employeur doit également procéder à une **évaluation interne** pour renforcer ses mesures de prévention et éviter la récidive.

Si les comportements persistent malgré l'intervention de l'employeur, les victimes ou la délégation du personnel peuvent saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**, qui mènera sa propre enquête et pourra enjoindre l'employeur de prendre les mesures nécessaires sous peine de sanctions administratives pouvant atteindre 25 000 euros. La gestion efficace de ces situations complexes nécessite une réactivité immédiate, une impartialité absolue et une documentation complète pour protéger à la fois les victimes et l'entreprise.

Définition

Le **harcèlement moral** au sens de l'article L.246-2 du Code du travail luxembourgeois 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 s'applique indépendamment du nombre de personnes impliquées dans la situation. Une situation de harcèlement peut ainsi impliquer **plusieurs auteurs présumés** agissant envers une ou plusieurs victimes (collègues, supérieurs hiérarchiques, combinaison des deux), ou encore **plusieurs victimes** subissant des comportements similaires de la part d'un ou plusieurs auteurs.

Le Code du travail précise que peuvent être auteurs de harcèlement moral : l'employeur, tout salarié (quel que soit son niveau hiérarchique), ainsi que les clients ou fournisseurs de l'entreprise (article L.246-3 et L.246-7). Les comportements peuvent se manifester lors des relations de travail habituelles mais également lors de voyages professionnels, formations, communications liées au travail, même en dehors du temps de travail normal. La complexité d'une situation impliquant plusieurs salariés réside dans la nécessité d'identifier précisément les responsabilités individuelles, les dynamiques de groupe et l'étendue des comportements répréhensibles.

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

Questions fréquentes

Comment auditionner les protagonistes dans une enquête complexe ?

Auditionner séparément chaque victime présumée pour recueillir un témoignage détaillé (faits, dates, témoins, preuves), poursuivre avec les auteurs présumés en leur permettant de s'expliquer, interroger les témoins directs ou indirects pour corroborer ou infirmer les versions. Chaque entretien fait l'objet d'un compte-rendu écrit signé.

Comment gérer une situation de harcèlement impliquant plusieurs salariés ?

L'employeur doit intervenir immédiatement : sécuriser les victimes par modification temporaire de l'organisation, diligenter une enquête interne impartiale rapide, auditionner séparément victimes, auteurs présumés et témoins, documenter rigoureusement les éléments collectés et prendre des mesures correctives proportionnées envers chaque auteur identifié.

Comment graduer les sanctions selon la gravité ?

Adopter des sanctions graduées : avertissement pour les comportements modérés, blâme ou mise à pied pour les actes répétés, licenciement pour faute grave en cas de gravité majeure. Tenir compte des responsabilités individuelles dans la dynamique de groupe et appliquer la proportionnalité à chaque auteur identifié.

Faut-il faire appel à un expert externe ?

Dans les entreprises de taille importante ou pour les situations complexes, l'intervention d'un expert externe (consultant RH, psychologue du travail, avocat spécialisé) garantit l'impartialité de l'enquête et la qualité de l'analyse. Cela protège également l'employeur contre les accusations de partialité.

Quand saisir l'ITM en cas de harcèlement collectif ?

Si le harcèlement persiste après l'intervention de l'employeur ou si celui-ci reste inactif, les victimes ou la délégation peuvent saisir l'ITM. Elle mène sa propre enquête sous 45 jours, peut enjoindre l'employeur sous peine d'une amende administrative jusqu'à 25.000 euros (50.000 en récidive).

Quelles mesures conservatoires prendre pendant l'enquête ?

Sécuriser la situation en séparant temporairement les protagonistes : réorganisation des équipes, télétravail temporaire, mise à disposition conservatoire pour les cas graves. Informer immédiatement la délégation du personnel qui a un rôle d'assistance aux victimes selon l'article L.246-5. Ne jamais agir au détriment de la victime.

Conditions d’exercice

Pour qu'une situation de harcèlement impliquant plusieurs salariés puisse être reconnue et traitée efficacement, l'employeur doit respecter les conditions légales suivantes. Premièrement, dès qu'il a **connaissance des faits** (par plainte directe, témoignage, constatation personnelle ou alerte de la délégation du personnel), l'obligation d'intervention devient immédiate conformément à l'article L.246-3(2). Deuxièmement, l'enquête interne doit être **rapide et impartiale** comme l'exige l'article L.246-3(3)2°, ce qui implique dans une situation complexe d'auditionner séparément chaque protagoniste pour éviter les pressions et garantir des témoignages fiables.

Troisièmement, l'employeur doit **protéger les victimes** en s'assurant qu'aucune mesure prise pour faire cesser le harcèlement ne se fait à leur détriment (article L.246-3(2)). Dans une situation impliquant plusieurs salariés, cela peut nécessiter des aménagements temporaires d'organisation du travail. Quatrièmement, l'employeur doit garantir la **protection contre les représailles** de tous les salariés qui témoignent ou dénoncent les faits, conformément à l'article L.246-4. Enfin, l'employeur doit procéder à une **évaluation interne** après traitement de la situation pour adapter ses mesures de prévention (article L.246-3(4)).

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

Modalités pratiques

Phase 1 : Réaction immédiate et sécurisation Dès connaissance des faits, l'employeur doit agir dans les plus brefs délais. Si plusieurs salariés sont impliqués, il convient de **sécuriser la situation** en séparant temporairement les protagonistes (réorganisation des équipes, télétravail temporaire, mise à disposition conservatoire pour les cas graves). Il faut immédiatement informer la délégation du personnel si elle existe, car celle-ci a un rôle d'assistance aux victimes (article L.246-5).

Phase 2 : Enquête interne structurée L'enquête doit être menée méthodiquement. Commencer par **auditionner séparément** chaque victime présumée pour recueillir son témoignage détaillé (faits, dates, témoins, preuves éventuelles). Poursuivre avec les **auteurs présumés**, en leur permettant de s'expliquer sur les faits qui leur sont reprochés. Interroger ensuite les **témoins directs ou indirects** pour corroborer ou infirmer les versions. Chaque entretien doit faire l'objet d'un **compte-rendu écrit** signé par les personnes auditionnées. Les salariés victimes peuvent se faire assister par un membre de la délégation du personnel lors des entrevues.

Phase 3 : Analyse et décision Après avoir collecté tous les éléments, l'employeur doit analyser la situation globalement pour identifier les comportements constitutifs de harcèlement, déterminer les responsabilités individuelles et évaluer la gravité des actes. Cette analyse permet de décider des **mesures appropriées** : sanctions disciplinaires graduées selon la gravité (avertissement, blâme, mise à pied, licenciement pour faute grave), mesures de réparation envers les victimes, modification de l'organisation du travail si nécessaire.

Phase 4 : Suivi et prévention Après la résolution de la situation, l'employeur doit réaliser une **évaluation interne** en consultation avec la délégation du personnel pour renforcer les mesures de prévention existantes (article L.246-3(4)). Cette évaluation peut porter sur l'amélioration de la sensibilisation, le renforcement des formations, la révision des procédures internes ou l'adaptation de l'organisation du travail.

Recours à l'ITM Si le harcèlement persiste après l'intervention de l'employeur ou si celui-ci reste inactif, les victimes ou la délégation du personnel peuvent saisir l'**Inspection du travail et des mines**. L'ITM mène alors sa propre enquête, auditionne tous les protagonistes et rend un rapport sous 45 jours maximum. En présence de harcèlement avéré, le directeur de l'ITM enjoint l'employeur de prendre les mesures nécessaires dans un délai défini. Le non-respect de cette injonction expose l'employeur à une amende administrative pouvant atteindre 25 000 euros (ou 50 000 euros en cas de récidive).

Pratiques et recommandations

Pour gérer efficacement les situations complexes impliquant plusieurs salariés, il est recommandé de **désigner en amont un référent harcèlement** formé aux techniques d'enquête et à la gestion de ces situations sensibles. Dans les entreprises de taille importante, l'intervention d'un expert externe (consultant RH, psychologue du travail, avocat spécialisé) peut garantir l'impartialité de l'enquête et la qualité de l'analyse.

La **documentation rigoureuse** est essentielle dans ces situations : conserver tous les éléments écrits (courriels, messages, témoignages), dater précisément chaque étape de l'enquête, archiver les comptes-rendus d'entretiens signés. Cette traçabilité protège l'employeur en cas de contestation ultérieure et démontre sa diligence. Il est

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

également recommandé de **consulter systématiquement la délégation du personnel** à chaque étape clé, même lorsque la loi ne l'impose pas explicitement, pour garantir la transparence et la légitimité de la démarche.

Dans les situations impliquant des dynamiques de groupe complexes, il peut être pertinent de faire appel aux **services de santé au travail** pour évaluer l'impact psychologique sur les victimes et proposer un accompagnement adapté. Le Service de Santé au Travail de l'Industrie (STI) dispose notamment d'une expertise en matière de risques psychosociaux. L'employeur doit veiller à **communiquer clairement** sur la politique de tolérance zéro envers le harcèlement, tout en respectant la confidentialité des procédures en cours.

Enfin, il est crucial d'anticiper ces situations par une **prévention active** : formations régulières de l'ensemble du personnel sur les comportements appropriés au travail, sensibilisation spécifique des managers sur leur rôle d'exemplarité et de détection précoce, évaluation périodique des risques psychosociaux dans les équipes. La prévention reste le meilleur outil pour éviter l'émergence de situations de harcèlement impliquant plusieurs salariés.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-1	Champ d'application (salariés, stagiaires, apprentis)
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur (prévention, intervention, enquête, évaluation)
Art. L.246-4	Protection contre les représailles
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel
Art. L.246-6	Droit du salarié victime de résilier son contrat pour motif grave
Art. L.246-7	Sanctions pénales (251 à 2 500 euros, doublées en récidive)
Art. L.614-13	Amende administrative ITM (25 à 25 000 euros, doublée en récidive)
Loi du 29 mars 2023	Introduction de la protection contre le harcèlement moral dans le Code du travail

L'employeur qui ne réagit pas rapidement et efficacement face à une situation de harcèlement impliquant plusieurs salariés engage sa responsabilité civile et s'expose à des sanctions administratives et pénales. La complexité de ces situations nécessite une gestion méthodique, impartiale et documentée pour protéger à la fois les victimes et l'entreprise.

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.