L'entreprise peut-elle intégrer la prévention du harcèlement dans ses formations obligatoires ?

Réponse courte

Oui, l'entreprise peut et **doit** intégrer la prévention du harcèlement dans ses formations obligatoires au Luxembourg. Cette démarche répond à une **obligation légale** depuis la loi du 29 mars 2023 sur le harcèlement moral, qui impose explicitement à l'employeur de mettre en place des mesures comprenant "**l'information et la formation des salariés** " (article L.246-3, paragraphe 3, point 5° du Code du travail).

L'inclusion de la prévention du harcèlement s'inscrit dans les formations à la sécurité et à la santé au travail prévues à l'article L.312-8, lors de l'intégration des nouveaux embauchés ou dans le cadre de sessions périodiques destinées à l'encadrement. Cette formation doit couvrir le harcèlement moral (article L.246-2) et le harcèlement sexuel (article L.245-2), en expliquant les comportements interdits, les procédures de signalement et les sanctions applicables. Pour les entreprises de plus de 15 salariés, la délégation du personnel doit être consultée sur le contenu des formations conformément à l'article L.414-3 point 11 (plans de formation professionnelle continue). La conservation des preuves de participation renforce la traçabilité des obligations légales.

Définition

La **prévention du harcèlement en entreprise** désigne l'ensemble des mesures d'information, de sensibilisation et de formation visant à faire connaître aux salariés et à l'encadrement les comportements constitutifs de harcèlement et les moyens de les prévenir et signaler.

Au Luxembourg, le Code du travail distingue :

- Le **harcèlement moral** (article L.246-2) : toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne
- Le **harcèlement sexuel** (article L.245-2) : tout comportement à connotation sexuelle affectant la dignité d'une personne lorsqu'il est non désiré, intempestif, abusif et blessant

Ces définitions couvrent les faits survenant sur le lieu de travail, mais également lors de voyages professionnels, formations professionnelles et communications professionnelles, même en dehors du temps de travail normal.

Questions fréquentes

Comment formaliser la traçabilité des formations ?

Conserver les feuilles d'émargement et attestations de formation, documenter pédagogiquement le contenu conforme au droit luxembourgeois, inscrire la formation au plan de formation professionnelle continue. Cette traçabilité documentaire permet de démontrer le respect des obligations légales en cas de contrôle ITM ou contentieux.

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

L'entreprise peut-elle intégrer la prévention du harcèlement dans ses formations obligatoires ?

Oui, l'entreprise doit intégrer la prévention du harcèlement dans ses formations obligatoires. La loi du 29 mars 2023 impose explicitement à l'employeur de mettre en place l'information et la formation des salariés selon l'article L.246-3 paragraphe 3 point 5. Cette obligation s'inscrit dans la formation à la sécurité et santé.

La délégation du personnel doit-elle valider le contenu des formations ?

Oui, pour les entreprises de plus de 15 salariés, la délégation du personnel doit être consultée sur les plans de formation professionnelle continue conformément à l'article L.414-3 point 11. Cette consultation permet d'adapter les formations aux réalités de l'entreprise et renforce l'adhésion du personnel.

Quand intégrer la formation harcèlement ?

L'intégration peut se faire lors de la formation à la sécurité et santé pour tous les salariés, à l'accueil des nouveaux embauchés, lors de sessions périodiques pour les cadres, et lors de changements organisationnels. La formation doit être renouvelée selon l'évolution des risques selon l'article L.312-8.

Quel contenu minimal pour la formation anti-harcèlement ?

La formation doit couvrir les définitions légales (harcèlement moral L.246-2 et sexuel L.245-2), des exemples concrets de comportements prohibés, les procédures internes de signalement et d'enquête, le rôle de la délégation et de l'ITM, les sanctions disciplinaires et pénales, ainsi que les droits des victimes et la protection contre les représailles.

Quelles sanctions en cas d'absence de formation ?

L'absence de formation expose l'employeur à des sanctions pénales de 251 à 2.500 euros (doublées en récidive) selon l'article L.246-7 et engage sa responsabilité civile en cas de survenance de faits de harcèlement. L'omission de mesures de prévention constitue une infraction distincte sanctionnable par l'ITM.

Conditions d’exercice

L'employeur est soumis à plusieurs **obligations légales** en matière de prévention du harcèlement :

Obligation générale de sécurité (article L.312-1) : L'employeur doit assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail, incluant la protection contre les risques psychosociaux.

Obligation spécifique de formation (article L.312-8) : L'employeur doit garantir que chaque salarié reçoive une formation suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé, notamment lors de l'embauche, d'une mutation ou d'un changement de fonction.

Mesures obligatoires contre le harcèlement moral (article L.246-3, paragraphe 3) : L'employeur doit déterminer, après information et consultation de la délégation du personnel ou de l'ensemble du personnel, les mesures minimales suivantes :

- Définir les moyens mis à disposition des victimes
- Organiser une investigation rapide et impartiale
- **Assurer la sensibilisation des salariés et dirigeants**
- Informer sur les obligations de prévention
- **Mettre en place l'information et la formation des salariés**

Mesures obligatoires contre le harcèlement sexuel (article L.245-4, paragraphe 3) : L'employeur doit prendre toutes les mesures de prévention nécessaires, qui doivent comprendre des mesures d'information.

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

Consultation obligatoire : Pour les entreprises de plus de 15 salariés, la délégation du personnel doit être consultée sur les plans de formation professionnelle continue (article L.414-3 point 11).

Modalités pratiques

L'intégration de la prévention du harcèlement dans les formations obligatoires peut s'effectuer selon plusieurs modalités :

Moments d'intégration :

- Formation à la sécurité et à la santé au travail pour tous les salariés
- Accueil et intégration des nouveaux embauchés
- Sessions périodiques destinées aux cadres et managers
- Formation lors de changements organisationnels

Contenu minimal recommandé :

- Définitions légales du harcèlement moral et sexuel
- Exemples concrets de comportements prohibés
- Procédures internes de signalement et d'enquête
- Rôle de la délégation du personnel et de l'ITM
- Sanctions disciplinaires et pénales encourues
- Droits des victimes et protection contre les représailles

Formalisation :

- Inscription au plan de formation professionnelle continue
- Information et consultation de la délégation du personnel (>15 salariés)
- Conservation des feuilles d'émargement et attestations de formation
- Documentation pédagogique conforme au droit luxembourgeois

Intervenant : Formateur interne formé ou prestataire externe spécialisé en droit du travail luxembourgeois pour garantir l'exactitude du contenu juridique.

Pratiques et recommandations

Systématiser l'approche préventive : Intégrer un module sur la prévention du harcèlement dans toutes les formations obligatoires liées à la sécurité et à la santé, plutôt que de créer une formation isolée.

Adapter à la taille de l'entreprise : Les mesures doivent être proportionnées à la nature des activités et à la taille de l'organisation (article L.246-3, paragraphe 3).

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

Renforcer la formation des cadres : Prévoir des sessions spécifiques pour l'encadrement, compte tenu de leur rôle clé dans la prévention, la détection et la gestion des situations de harcèlement.

Consulter la délégation du personnel : Pour les entreprises de plus de 15 salariés, cette consultation obligatoire (article L.414-3) permet d'adapter les formations aux réalités de l'entreprise et renforce l'adhésion du personnel.

Compléter par des outils pratiques :

- Affichage des procédures de signalement dans les locaux
- Diffusion d'une politique écrite de prévention
- Désignation de personnes de contact identifiées
- Mise à jour régulière selon l'évolution législative

Renouveler périodiquement : La formation doit être répétée si nécessaire selon l'évolution des risques (article L.312-8, paragraphe 1, point 1°).

Traçabilité documentaire : Conserver les preuves de formation permet de démontrer le respect des obligations légales en cas de contrôle ITM ou de contentieux.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-2 Code du travail	Définition du harcèlement moral (loi du 29 mars 2023)
Art. L.246-3 Code du travail	Obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement moral, incluant l'information et la formation des salariés
Art. L.245-2 Code du travail	Définition du harcèlement sexuel
Art. L.245-4 Code du travail	Obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement sexuel, incluant les mesures d'information
Art. L.312-1 Code du travail	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés
Art. L.312-8 Code du travail	Obligation de formation à la sécurité et à la santé, suffisante et adéquate, notamment lors de l'embauche
Art. L.414-3 point 11 Code du travail	Consultation de la délégation du personnel sur les plans de formation professionnelle continue (entreprises >15 salariés)
Art. L.246-7 Code du travail	Sanctions pénales (251 à 2.500 euros) en cas de manquement aux obligations de prévention
Art. L.245-8 Code du travail	Rôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM)
Loi du 29 mars 2023	Introduction du dispositif légal de protection contre le harcèlement moral (entrée en vigueur 9 avril 2023)

La formation à la prévention du harcèlement ne constitue pas une option, mais une **obligation légale** depuis la loi de mars 2023. L'employeur qui omet de mettre en place ces mesures s'expose à des **sanctions pénales** (251 à 2.500 euros, voire le double en cas de récidive) ainsi qu'à une **responsabilité civile** en cas de survenance de faits de harcèlement. Veillez à adapter le contenu des formations à la réalité de votre entreprise et à les actualiser régulièrement selon l'évolution législative et jurisprudentielle. La consultation de la délégation du personnel renforce l'efficacité de la démarche préventive.

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.