Un salarié peut-il engager une action civile ou pénale contre un harceleur externe à l'entreprise au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un salarié luxembourgeois victime de harcèlement par une **personne externe** à l'entreprise (client, fournisseur) dispose de plusieurs voies de recours judiciaires pour obtenir réparation et faire sanctionner le harceleur. Le **Code du travail** inclut expressément les clients et fournisseurs dans l'interdiction de harcèlement moral et sexuel.

Sur le plan **civil**, le salarié peut engager une **action en responsabilité civile** contre l'auteur externe du harcèlement pour obtenir des **dommages et intérêts** en réparation du préjudice subi. Cette action peut être fondée sur les articles 1382 à 1384 du Code civil relatifs à la responsabilité pour faute. Le salarié doit prouver les faits de harcèlement, l'existence de son préjudice et le lien de causalité entre les deux.

Sur le plan **pénal**, le salarié peut déposer une **plainte pénale** contre le harceleur sur la base de l'**article 442-2 du Code pénal** (harcèlement obsessionnel). Cette infraction sanctionne quiconque harcèle de façon répétée une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement la tranquillité de la personne visée. La sanction prévue est une peine d'emprisonnement de 15 jours à 2 ans et une amende de 251 à 3.000 euros. Le délit ne peut être poursuivi que sur plainte de la victime.

Le salarié peut également se constituer **partie civile** dans le cadre de la procédure pénale pour obtenir réparation de son préjudice directement auprès des juridictions répressives. L'action civile permet de réclamer des dommages et intérêts à l'auteur de l'infraction lorsque celui-ci est reconnu coupable.

En parallèle, le salarié conserve ses droits vis-à-vis de son **employeur**, qui a l'obligation légale de veiller à ce que tout harcèlement cesse immédiatement et de prendre les mesures appropriées pour protéger ses salariés, même lorsque le harceleur est un tiers externe.

Définition

Le **harcèlement par une personne externe** désigne tout comportement de harcèlement moral ou sexuel commis par un **client, fournisseur ou toute autre personne en relation avec l'entreprise** à l'encontre d'un salarié dans le cadre des relations de travail.

L'**article L.246-3** stipule expressément que "l'employeur et le salarié s'abstiennent de tout harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. **Il en est de même pour tout client ou fournisseur de l'entreprise**". Une disposition similaire existe pour le harcèlement sexuel à l'article L.245-4.

L'**action civile** est une procédure judiciaire permettant à la victime d'un préjudice de demander réparation par l'allocation de dommages et intérêts. Elle peut être intentée devant les juridictions civiles ou dans le cadre d'une constitution de partie civile devant les juridictions pénales.

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

L'**action pénale** vise à faire sanctionner pénalement l'auteur d'une infraction. Pour le harcèlement, l'article 442-2 du Code pénal réprime le **harcèlement obsessionnel** : toute personne qui harcèle de façon répétée une autre alors qu'elle savait ou aurait dû savoir qu'elle affecterait gravement sa tranquillité.

Questions fréquentes

Comment l'article 442-2 du Code pénal qualifie-t-il le harcèlement répété ?

L'article 442-2 du Code pénal sanctionne quiconque harcèle de façon répétée une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement sa tranquillité. La sanction prévue est un emprisonnement de 15 jours à 2 ans et une amende de 251 à 3.000 euros, sur plainte de la victime.

Comment se constituer partie civile ?

Le salarié peut se constituer partie civile au moment du dépôt de plainte ou à tout moment jusqu'au procès, pour obtenir réparation devant le tribunal correctionnel. Cette procédure permet d'obtenir une décision sur la culpabilité et l'indemnisation simultanément, sans engager une action civile distincte parallèle.

L'employeur reste-t-il responsable face à un harceleur externe ?

Oui, l'employeur conserve l'obligation légale de faire cesser tout harcèlement immédiatement et de protéger ses salariés selon l'article L.246-3, même quand le harceleur est un tiers. Sa responsabilité peut être engagée s'il n'a pas pris les mesures appropriées après avoir été informé du harcèlement.

Le cumul d'actions civile et pénale est-il possible ?

Oui, le cumul des actions est non seulement possible mais souvent recommandé selon les situations pour maximiser les chances de réparation. La voie pénale offre la possibilité d'une sanction du harceleur en plus de l'indemnisation. La voie civile reste possible si les poursuites pénales sont infructueuses.

Quelles preuves rassembler contre un tiers harceleur ?

Rassembler des témoignages de collègues, correspondances (emails, messages, courriers) documentant le harcèlement, certificats médicaux attestant l'impact sur la santé, chronologie détaillée des événements avec dates et circonstances, rapport d'incident interne, déclarations écrites des témoins. La charge de la preuve incombe au salarié.

Un salarié peut-il engager une action civile ou pénale contre un harceleur externe à l'entreprise au Luxembourg ?

Oui, le salarié dispose de plusieurs voies de recours judiciaires. Il peut engager une action civile en dommages-intérêts (articles 1382-1384 du Code civil) ou une action pénale pour harcèlement obsessionnel (article 442-2 du Code pénal). Il peut aussi se constituer partie civile dans la procédure pénale.

Conditions d’exercice

Pour l'action civile en dommages et intérêts :

La victime doit établir trois éléments constitutifs de la responsabilité civile :

- La **faute** : prouver les actes de harcèlement commis par la personne externe (comportements répétés, systématiques)
- Le **préjudice** : démontrer l'existence et l'étendue du dommage subi (préjudice moral, physique, professionnel)
- Le **lien de causalité** : établir que le préjudice découle directement du harcèlement

L'action peut être intentée devant le **tribunal civil** compétent selon la nature du litige. Le salarié supporte la charge intégrale de la preuve.

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

Pour l'action pénale (harcèlement obsessionnel) :

Le délit prévu à l'article 442-2 du Code pénal requiert :

- Des **actes de harcèlement répétés** (pas un acte isolé)
- L'auteur savait ou aurait dû savoir qu'il **affecterait gravement la tranquillité** de la victime
- Le dépôt d'une **plainte par la victime** (condition de poursuite obligatoire)

Le salarié peut déposer plainte auprès de la Police Grand-Ducale ou directement auprès du Parquet. La plainte peut être déposée par la victime, son représentant légal ou ses ayants droit.

Constitution de partie civile :

Le salarié peut se constituer partie civile dans le cadre de la procédure pénale :

- Au moment du dépôt de plainte
- À tout moment jusqu'au jour du procès
- Pour obtenir réparation du préjudice devant le tribunal correctionnel

Aucune obligation de saisir préalablement l'ITM pour engager ces actions judiciaires, même si le signalement à l'employeur et le recours à l'ITM sont recommandés dans le cadre professionnel.

Modalités pratiques

1. Constitution du dossier de preuve

Rassembler tous les éléments probants :

- **Témoignages** de collègues ayant assisté aux faits
- **Correspondances** (emails, messages, courriers) documentant le harcèlement
- **Certificats médicaux** attestant de l'impact sur la santé
- **Chronologie détaillée** des événements avec dates et circonstances
- **Rapport d'incident** établi en interne
- **Déclarations écrites** des témoins

2. Signalement à l'employeur

Informer l'employeur par écrit des faits de harcèlement commis par un tiers externe. L'employeur a l'obligation légale de :

- Faire cesser immédiatement le harcèlement
- Prendre des mesures appropriées vis-à-vis du client/fournisseur
- Protéger le salarié contre toute réitération

3. Dépôt de plainte pénale

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

Se présenter à un commissariat de la Police Grand-Ducale ou saisir directement le Parquet :

- Rédiger une déclaration détaillée des faits
- Joindre les éléments de preuve disponibles
- Demander éventuellement la constitution de partie civile
- La plainte doit être déposée par la victime elle-même

4. Action civile

Saisir le tribunal civil compétent avec l'assistance d'un avocat :

- Rédiger une assignation exposant les faits et le préjudice
- Chiffrer le montant des dommages et intérêts réclamés
- Produire l'ensemble des pièces justificatives
- Respecter les délais de prescription applicables

5. Constitution de partie civile

Dans le cadre de la procédure pénale :

- Informer le tribunal et le prévenu de la demande de réparation
- Quantifier le préjudice réclamé
- Bénéficier de l'instruction pénale pour établir les faits
- Obtenir une décision sur la culpabilité et l'indemnisation

6. Recours à l'ITM (parallèle)

Bien que non obligatoire pour l'action judiciaire, le salarié peut saisir l'Inspection du travail et des mines si l'employeur ne prend pas les mesures appropriées. L'ITM peut dresser un rapport et enjoindre l'employeur d'agir.

Délais à respecter :

- Prescription de l'action civile : 30 ans (droit commun)
- Prescription de l'action pénale : variable selon l'infraction
- Constitution de partie civile : possible jusqu'au jour du procès

Pratiques et recommandations

Conseils pour le salarié victime :

Documenter systématiquement tous les incidents dès leur survenance avec date, heure, lieu, témoins et description précise des faits.

Signaler rapidement les faits à l'employeur par écrit (email, courrier recommandé) pour l'informer officiellement et déclencher son obligation d'intervention.

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

Consulter un avocat spécialisé en droit du travail et/ou en droit pénal pour évaluer la stratégie judiciaire la plus appropriée selon les circonstances.

Se faire accompagner par la délégation du personnel si elle existe, qui peut assister et conseiller la victime dans les démarches.

Privilégier la voie pénale lorsque les faits sont graves et répétés, car elle offre la possibilité d'une sanction pénale du harceleur en plus de l'indemnisation.

Considérer la constitution de partie civile dans le cadre pénal pour obtenir réparation sans avoir à engager une action civile distincte.

Préserver sa santé en consultant un médecin si nécessaire et en conservant tous les certificats médicaux attestant de l'impact du harcèlement.

Conseils pour l'employeur :

Réagir immédiatement dès connaissance de faits de harcèlement par un tiers externe en prenant des mesures concrètes pour protéger le salarié.

Mettre en place une procédure de signalement et de gestion des incidents impliquant des personnes externes.

Intervenir auprès du client/fournisseur pour faire cesser les comportements inappropriés (avertissement, modification des interlocuteurs, rupture de la relation commerciale si nécessaire).

Évaluer les mesures préventives existantes et les adapter pour prévenir les situations de harcèlement par des tiers.

Former le personnel à la reconnaissance et à la gestion du harcèlement provenant de personnes externes.

Informer les clients et fournisseurs de la politique de l'entreprise en matière de harcèlement et des conséquences en cas de non-respect.

Documenter toutes les mesures prises pour démontrer le respect de l'obligation légale de protection.

Points de vigilance :

La **charge de la preuve** pèse entièrement sur le salarié victime en matière de harcèlement moral (contrairement au harcèlement discriminatoire où il y a renversement de la charge de la preuve).

Les **témoignages** sont essentiels mais parfois difficiles à obtenir, d'où l'importance de documenter les faits par écrit dès leur survenance.

L'**action contre l'employeur** reste possible si celui-ci, informé du harcèlement par un tiers, n'a pas pris les mesures appropriées pour le faire cesser. L'employeur peut être tenu pour responsable de son inaction.

Le **cumul des actions** (civile et pénale) est possible et même recommandé selon les situations pour maximiser les chances d'obtenir réparation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail - Article L.246-2	Définition du harcèlement moral à l'occasion des relations de travail
Code du travail - Article L.246-3	Interdiction du harcèlement moral pour l'employeur, le salarié, le client ou le fournisseur de l'entreprise
Code du travail - Article L.246-7	Sanctions pénales pour harcèlement moral (amende de 251 à 2.500 euros)
Code du travail - Article L.245-2	Définition du harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail
Code du travail - Article L.245-4	Interdiction du harcèlement sexuel pour l'employeur, le salarié, le client ou fournisseur
Code pénal - Article 442-2	Harcèlement obsessionnel (emprisonnement de 15 jours à 2 ans et amende de 251 à 3.000 euros)
Code civil - Articles 1382 à 1384	Responsabilité civile délictuelle - Base de l'action en dommages et intérêts
Loi du 29 mars 2023	Renforcement de la protection contre le harcèlement moral au travail

Les actions civiles et pénales contre un harceleur externe sont des droits autonomes du salarié victime. Ces actions peuvent être exercées indépendamment des démarches internes à l'entreprise et du recours éventuel à l'ITM.

L'article L.246-7 du Code du travail sanctionne pénalement "le client ou le fournisseur de l'entreprise qui commet des actes de harcèlement moral" d'une amende de 251 à 2.500 euros (doublée en cas de récidive dans les 2 ans). Cette sanction s'ajoute aux sanctions prévues par le Code pénal pour harcèlement obsessionnel.

La responsabilité de l'employeur peut également être engagée s'il ne prend pas les mesures appropriées après avoir été informé du harcèlement par un tiers externe. L'article L.246-3 impose à l'employeur de veiller à ce que tout harcèlement cesse immédiatement.

En cas de poursuites pénales infructueuses (classement sans suite, relaxe), le salarié conserve la possibilité d'engager ou de poursuivre une action civile devant les juridictions civiles pour obtenir réparation.

Les actions en justice ne font pas obstacle au droit du salarié de résilier son contrat de travail sans préavis pour motif grave imputable à l'employeur si celui-ci n'a pas pris les mesures pour faire cesser le harcèlement (article L.246-6).

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.