Peut-on invoquer un harcèlement survenu pendant un événement d'entreprise ?

Réponse courte

Le harcèlement survenu pendant un événement d'entreprise peut effectivement être invoqué au Luxembourg. La législation luxembourgeoise précise explicitement que les **voyages professionnels, formations professionnelles et communications liées au travail** font partie intégrante de l'exécution du travail, même en dehors du temps de travail normal. Cette protection s'applique aussi bien au harcèlement moral qu'au harcèlement sexuel.

L'employeur porte la **responsabilité** de faire cesser immédiatement tout harcèlement dont il a connaissance, quel que soit le lieu où il se produit. La victime dispose des mêmes recours que pour un harcèlement sur le lieu de travail habituel : signalement à l'employeur, saisine de la délégation du personnel ou de la personne de confiance, et possibilité de saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** si l'employeur reste inactif.

L'absence de réaction de l'employeur face à un signalement de harcèlement lors d'un événement d'entreprise peut constituer une faute grave engageant sa responsabilité civile ou pénale. L'employeur s'expose à des amendes administratives pouvant atteindre **25.000 euros**, ainsi qu'à des sanctions pénales de **251 à 2.500 euros** (doublées en cas de récidive).

Définition

Au Luxembourg, le Code du travail distingue deux formes de harcèlement applicables aux événements d'entreprise :

Harcèlement moral (article L.246-2) : constitue un harcèlement moral toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. La loi précise que font partie intégrante de l'exécution du travail les **voyages professionnels, les formations professionnelles et les communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit, même en dehors du temps de travail normal**.

Harcèlement sexuel (article L.245-2) : constitue un harcèlement sexuel tout comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe, dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'il est non désiré, intempestif, abusif et blessant, ou qu'il crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Un événement d'entreprise organisé, soutenu ou validé par l'employeur entre dans le champ de l'activité professionnelle, qu'il soit obligatoire ou facultatif, qu'il se déroule pendant ou en dehors des heures habituelles de travail.

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

Questions fréquentes

Comment intégrer ces règles dans le règlement intérieur ?

Préciser explicitement que les règles relatives au harcèlement s'appliquent à tous les événements organisés par l'entreprise (séminaires, team-building, formations, voyages, fêtes), y compris hors temps et lieu de travail. Sensibiliser aux comportements proscrits, notamment concernant la consommation d'alcool favorisant les dérapages.

Comment signaler un harcèlement survenu en soirée d'entreprise ?

Le signalement peut être adressé par écrit à l'employeur, au responsable RH, à la personne de confiance désignée ou à la délégation du personnel. Il doit être circonstancié : date, lieu, personnes impliquées et faits précis. La victime peut conserver photos, vidéos, messages comme preuves.

L'employeur est-il responsable des faits commis lors d'un team-building ?

Oui, l'employeur porte la responsabilité de faire cesser tout harcèlement dont il a connaissance, quel que soit le lieu. L'absence de réaction face à un signalement de harcèlement lors d'un événement peut constituer une faute grave engageant sa responsabilité civile et pénale, indépendamment du contexte informel.

Peut-on invoquer un harcèlement survenu pendant un événement d'entreprise ?

Oui, le harcèlement survenu pendant un événement d'entreprise peut être invoqué. La législation luxembourgeoise précise que les voyages professionnels, formations professionnelles et communications liées au travail font partie intégrante de l'exécution du travail, même hors du temps de travail normal selon l'article L.246-2.

Quelles sanctions pour l'employeur minimisant ces faits ?

L'employeur s'expose à des amendes administratives jusqu'à 25.000 euros (article L.614-13) et des sanctions pénales de 251 à 2.500 euros (doublées en récidive) selon l'article L.246-7. La minimisation sous prétexte de cadre informel constitue une faute grave engageant sa responsabilité civile et pénale.

Quels événements sont couverts par la protection légale ?

Tous les événements organisés, soutenus ou validés par l'employeur entrent dans le champ de l'activité professionnelle : team-building, séminaires, fêtes d'entreprise, formations, voyages professionnels, soirées de fin d'année. La protection s'applique qu'ils soient obligatoires ou facultatifs, pendant ou hors heures habituelles.

Conditions d’exercice

Pour qu'un fait de harcèlement survenu lors d'un événement d'entreprise soit reconnu, les conditions suivantes doivent être réunies :

Lien avec l'activité professionnelle : l'événement doit être organisé, soutenu ou validé par l'employeur (team-building, séminaire, fête d'entreprise, formation, voyage professionnel, soirée de fin d'année), même s'il se déroule en dehors des locaux ou des horaires habituels de travail.

Relation de travail : l'auteur et la victime doivent être liés par une relation de travail au moment des faits (collègues, hiérarchie, subordination). La protection s'étend également aux actes commis par des clients ou fournisseurs de l'entreprise.

Caractère répété ou grave : pour le harcèlement moral, les agissements doivent présenter un caractère répété ou systématisé. Pour le harcèlement sexuel, un acte unique peut suffire s'il présente une gravité suffisante.

Atteinte à la dignité : le comportement doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

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

Modalités pratiques

Signalement par la victime : la victime peut signaler les faits selon les mêmes modalités que pour un harcèlement sur le lieu de travail habituel. Le signalement doit être écrit, circonstancié et mentionner la date, le lieu, les personnes impliquées et les faits précis. Il peut être adressé à l'employeur, au responsable des ressources humaines, à la personne de confiance désignée ou à la délégation du personnel.

Conservation des preuves : la victime doit conserver tout élément de preuve (témoignages de collègues présents, messages échangés, photos, vidéos, captures d'écran, invitations à l'événement).

Obligations de l'employeur : dès qu'il a connaissance du signalement, l'employeur doit diligenter une enquête interne impartiale et rapide, assurer la protection de la victime (mesures conservatoires si nécessaire), prendre toute mesure pour faire cesser immédiatement le harcèlement, et procéder à une évaluation interne de l'efficacité des mesures de prévention en place.

Saisine de l'ITM : si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates ou si le harcèlement persiste, la victime ou la délégation du personnel (avec accord de la victime) peut saisir l'Inspection du travail et des mines. L'ITM instruit le dossier, auditionne les parties et peut enjoindre l'employeur de faire cesser les actes sous peine d'amende administrative.

Recours judiciaire : la victime peut également saisir la juridiction du travail pour faire constater le harcèlement et obtenir réparation du préjudice subi.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

Préciser dans le **règlement interne** que les règles relatives au harcèlement s'appliquent à tous les événements organisés par l'entreprise (séminaires, team-building, formations, voyages professionnels, fêtes d'entreprise), y compris en dehors du temps et du lieu de travail.

Sensibiliser les salariés et l'encadrement aux comportements proscrits lors des événements d'entreprise, notamment concernant la consommation d'alcool qui peut favoriser les dérapages.

Désigner une **personne de confiance** clairement identifiée et communiquer ses coordonnées avant chaque événement important, avec rappel des procédures de signalement.

Prévoir une procédure claire de traitement des plaintes applicable à tous les contextes professionnels, avec garantie de confidentialité et d'absence de représailles.

Documenter systématiquement l'organisation des événements d'entreprise : invitations envoyées, liste des participants, consignes données, règles de conduite rappelées.

Former les responsables RH et managers à la gestion des signalements de harcèlement lors d'événements extraprofessionnels.

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

Pour les salariés :

Signaler rapidement tout comportement inapproprié dont ils sont victimes ou témoins, même si l'événement se déroule en soirée ou le weekend.

Conserver toutes les preuves possibles (messages, témoignages de collègues présents).

Se faire accompagner par un membre de la délégation du personnel ou une personne de confiance lors des entretiens avec l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.246-1 à L.246-7	Harcèlement moral à l'occasion des relations de travail (loi du 29 mars 2023)
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral et extension aux voyages professionnels, formations et communications liées au travail
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur en matière de prévention et de traitement du harcèlement moral
Art. L.246-7	Sanctions pénales (251 à 2.500 euros, doublées en cas de récidive)
Articles L.245-1 à L.245-8	Harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel
Art. L.245-4	Obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel
Art. L.614-13	Amendes administratives infligeables par l'ITM (jusqu'à 25.000 euros)

La jurisprudence luxembourgeoise confirme que la protection contre le harcèlement s'étend à tous les événements organisés par l'employeur, dès lors qu'il existe un lien avec l'activité professionnelle. L'employeur engage sa responsabilité s'il ne prend pas les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser le harcèlement, y compris lors d'événements extraprofessionnels.

L'employeur doit traiter avec la même rigueur un signalement de harcèlement survenu lors d'un événement d'entreprise qu'un signalement concernant le lieu de travail habituel. L'absence de réaction ou la minimisation des faits sous prétexte que l'événement se déroulait en soirée ou dans un cadre informel constitue une faute grave pouvant engager la responsabilité civile et pénale de l'employeur.

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.