Un manager peut-il être poursuivi pénalement pour harcèlement au travail ?

Réponse courte

Au Luxembourg, un **manager peut être poursuivi pénalement** pour harcèlement au travail. Cette responsabilité s'applique dans trois situations principales.

Premièrement, si le manager **commet personnellement des actes de harcèlement moral ou sexuel** envers un collaborateur. La loi ne fait aucune distinction selon la position hiérarchique : un manager est responsable de ses propres actes au même titre que n'importe quel salarié.

Deuxièmement, si le manager **participe activement ou facilite des actes de harcèlement** commis par d'autres personnes. Cela inclut les situations où il encourage, couvre ou tolère activement des comportements de harcèlement dont il a connaissance.

Troisièmement, dans certains cas de **complicité avérée**, notamment si le manager crée sciemment les conditions permettant le harcèlement ou s'abstient volontairement d'agir alors qu'il devrait intervenir. Attention : la simple connaissance de faits de harcèlement sans réaction appropriée constitue une faute managériale grave, mais n'entraîne pas automatiquement de poursuites pénales, sauf si cette inaction équivaut à une tolérance active.

Définition

Le **harcèlement au travail** recouvre deux catégories distinctes en droit luxembourgeois, chacune étant sanctionnée pénalement.

Le **harcèlement moral** est défini par l'article L.246-2 du Code du travail comme toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. Il peut s'agir de comportements abusifs manifestés par des gestes, paroles, intimidations, actes ou écrits répétés. Un élément important : un acte isolé ne suffit généralement pas à caractériser du harcèlement moral, sauf s'il est particulièrement grave.

Le **harcèlement sexuel** est défini par l'article L.245-2 du Code du travail comme tout comportement à connotation sexuelle non désiré, qu'il soit physique, verbal ou non verbal, portant atteinte à la dignité d'une personne. L'élément intentionnel est présumé par la loi, ce qui signifie que l'auteur ne peut pas facilement se défendre en disant qu'il ne voulait pas nuire.

Ces deux formes de harcèlement sont **prohibées quel que soit l'auteur** : employeur, supérieur hiérarchique, collègue, subordonné, client ou fournisseur de l'entreprise. Le contexte professionnel est entendu largement : sont inclus les voyages professionnels, les formations, et même les communications effectuées en dehors du temps de travail si elles sont liées au travail.

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

Questions fréquentes

Comment déclencher une procédure pénale contre un manager ?

La victime peut déposer plainte directement auprès du Parquet du tribunal d'arrondissement compétent, auprès de la police grand-ducale, ou signaler à l'ITM qui peut transmettre le dossier au Parquet. L'enquête vise à établir la réalité des faits, leur caractère répété et leur gravité.

Comment un manager peut-il se protéger juridiquement ?

Adopter une vigilance active : réagir immédiatement aux signalements, lancer une enquête interne, prendre des mesures conservatoires, documenter systématiquement toutes les actions. Conserver une trace écrite des formations dispensées, signalements traités, mesures correctives mises en œuvre limite considérablement les risques de mise en cause personnelle.

La simple connaissance des faits engage-t-elle la responsabilité pénale ?

Non, la simple connaissance de faits sans réaction appropriée constitue une faute managériale grave mais n'entraîne pas automatiquement de poursuites pénales. La complicité suppose une participation active : encouragement, couverture ou tolérance active. L'inaction équivalant manifestement à une tolérance peut suffire.

Quelles sanctions pénales encourt un manager harceleur ?

Selon l'article 442-2 du Code pénal, l'emprisonnement de 15 jours à 2 ans et/ou une amende de 251 à 3.000 euros pour harcèlement obsessionnel. Le Code du travail prévoit aussi une amende de 251 à 2.500 euros (article L.246-7), doublée en récidive sous deux ans.

Quels comportements doit éviter le manager ?

Éviter les plaisanteries déplacées, remarques répétées, critiques publiques humiliantes, isolement délibéré d'un collaborateur. Ne jamais minimiser un signalement, exercer des représailles contre un lanceur d'alerte, couvrir un collègue harceleur par solidarité ou régler le problème en déplaçant uniquement la victime.

Un manager peut-il être poursuivi pénalement pour harcèlement au travail ?

Oui, un manager peut être poursuivi pénalement dans trois situations : s'il commet personnellement des actes de harcèlement, s'il participe activement ou facilite des actes commis par d'autres, ou en cas de complicité avérée. La responsabilité pénale est strictement personnelle et ne peut être transférée à la société.

Conditions d’exercice

Pour qu'un manager puisse être poursuivi pénalement, plusieurs conditions doivent être réunies par les autorités judiciaires.

Condition 1 : Matérialité des faits Il doit exister des comportements concrets et vérifiables. Pour le harcèlement moral, la loi exige généralement une **répétition ou systématisation** des actes. Pour le harcèlement sexuel, même un comportement unique peut suffire s'il crée un environnement hostile, dégradant ou offensant. Les juges apprécient la gravité objective des faits.

Condition 2 : Atteinte caractérisée Les comportements doivent créer un **environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant**, ou porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la victime. L'impact sur la personne est évalué objectivement, indépendamment de l'intention initiale de l'auteur.

Condition 3 : Lien avec le travail Les faits doivent survenir "à l'occasion des relations de travail", ce qui inclut un champ très large : locaux de l'entreprise, déplacements professionnels, formations, événements d'entreprise, et même communications professionnelles en dehors des heures de travail.

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

Cas particulier de la complicité Un manager peut aussi être poursuivi s'il **encourage, facilite ou couvre sciemment** des actes de harcèlement commis par d'autres. La complicité suppose une participation active : simple connaissance des faits sans réaction appropriée peut constituer une faute disciplinaire grave, mais ne suffit généralement pas pour engager la responsabilité pénale, sauf si l'inaction du manager équivaut manifestement à une tolérance active ou une incitation.

Modalités pratiques

Déclenchement de la procédure pénale

La victime dispose de plusieurs voies pour porter plainte :

- **Dépôt de plainte direct** auprès du Parquet du tribunal d'arrondissement compétent
- **Dépôt de plainte** auprès de la police grand-ducale
- **Signalement** auprès de l'Inspection du travail et des mines (ITM), qui peut ensuite transmettre le dossier au Parquet si les faits sont établis

Déroulement de l'enquête

L'enquête pénale vise à établir trois éléments : la réalité des faits dénoncés, leur caractère répété ou systématique (pour le harcèlement moral), et leur gravité. Les enquêteurs peuvent procéder à des auditions de la victime, du manager mis en cause, de témoins, et examiner toute preuve matérielle (emails, messages, documents, témoignages).

Procédure devant le tribunal correctionnel

Si les éléments constitutifs du délit de harcèlement sont réunis, le **Parquet peut décider de poursuivre** le manager devant le tribunal correctionnel. L'action pénale pour harcèlement obsessionnel (article 442-2 du Code pénal) ne peut être engagée que sur plainte de la victime, de son représentant légal ou de ses ayants droit.

Sanctions pénales applicables

Le Code pénal luxembourgeois prévoit pour le harcèlement obsessionnel (article 442-2) une peine d'**emprisonnement de 15 jours à 2 ans** et/ou une **amende de 251 à 3 000 euros**. Le juge peut prononcer l'une ou l'autre de ces peines, ou les deux cumulativement.

En parallèle, le Code du travail prévoit des **amendes administratives** pour les auteurs de harcèlement moral : **amende de 251 à 2 500 euros** (article L.246-7). En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces amendes peuvent être doublées.

Réparation civile

La condamnation pénale peut s'accompagner d'une condamnation à verser des **dommages et intérêts civils** au profit de la victime pour réparer le préjudice subi (préjudice moral, préjudice professionnel, frais médicaux, perte de revenus).

Mesures disciplinaires internes

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

Indépendamment de la procédure pénale, le manager peut faire l'objet de **sanctions disciplinaires internes** de la part de l'employeur : avertissement, mise à pied, mutation, rétrogradation, voire licenciement pour faute grave selon la gravité des faits.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs et directions RH

Mettez en place une **politique de prévention claire** incluant :

- Un règlement intérieur définissant les comportements prohibés
- Des formations obligatoires pour les managers sur le harcèlement et ses conséquences
- Un dispositif de signalement sécurisé et confidentiel
- Une procédure d'enquête interne structurée et impartiale
- Une communication régulière sur la tolérance zéro

Pour les managers

Adoptez une vigilance active :

- **Réagissez immédiatement** dès le premier signalement ou la première suspicion de harcèlement
- Lancez une **enquête interne** dès que des faits vous sont portés à connaissance
- Prenez les **mesures conservatoires nécessaires** pour protéger la victime (séparation des protagonistes, aménagements temporaires)
- **Documentez systématiquement** toutes vos actions : réunions, décisions, mesures prises
- **Abstenez-vous** de tout comportement pouvant être interprété comme du harcèlement : plaisanteries déplacées, remarques répétées, critiques publiques humiliantes, isolement délibéré d'un collaborateur

Traçabilité indispensable

Conservez une **trace écrite** de toutes les démarches de prévention et de traitement :

- Formations suivies et dispensées
- Réunions de sensibilisation
- Signalements reçus et traitements apportés
- Mesures correctives mises en œuvre
- Suivi des situations à risque

Cette documentation peut s'avérer cruciale pour démontrer votre proactivité en cas de mise en cause, et limite considérablement les risques de responsabilité personnelle.

En cas de signalement

Ne jamais :

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

- Minimiser ou ignorer un signalement
- Exercer des représailles contre un lanceur d'alerte
- Couvrir un collègue harceleur par solidarité managériale
- Régler le problème en déplaçant uniquement la victime

Toujours :

- Prendre le signalement au sérieux immédiatement
- Protéger la victime présumée
- Enquêter de manière neutre et rigoureuse
- Consulter les RH et, si nécessaire, un avocat spécialisé
- Prendre des mesures proportionnées et documentées

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.245-1 et L.245-2	Définition et interdiction du harcèlement sexuel au travail
Articles L.246-2 et L.246-3	Définition et interdiction du harcèlement moral au travail
Art. L.246-7	Sanctions administratives pour harcèlement moral (amende 251 à 2 500 €, doublée en cas de récidive)
Art. 442-2 du Code pénal	Infraction de harcèlement obsessionnel - Sanctions pénales : emprisonnement de 15 jours à 2 ans et/ou amende de 251 à 3 000 €
Code de procédure pénale luxembourgeois	Règles de procédure applicables aux poursuites pénales
Loi du 29 mars 2023	Réforme du cadre légal relatif au harcèlement moral au travail
Jurisprudence luxembourgeoise	Confirmation de la possibilité de poursuites individuelles contre les managers auteurs ou complices de harcèlement

Principe fondamental : Les obligations de prévention et de réaction incombent à l'employeur en tant que personne morale, mais la responsabilité pénale est strictement personnelle. Un manager ne peut transférer sa responsabilité pénale à la société. Si les faits sont établis, il répond pénalement de ses actes à titre individuel, indépendamment de toute responsabilité de l'entreprise.

La responsabilité pénale du manager ne nécessite pas obligatoirement l'existence d'un préjudice médical avéré (arrêt de travail, dépression diagnostiquée), mais la matérialité des faits et leur caractère répété ou systématique doivent être rigoureusement établis par l'enquête et les preuves apportées.

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

La jurisprudence luxembourgeoise tend à distinguer clairement le **harcèlement obsessionnel** (infraction pénale générale du Code pénal) et le **harcèlement moral au travail** (infraction spécifique du Code du travail avec sanctions administratives), tout en admettant que les mêmes faits peuvent relever des deux qualifications et donner lieu à des poursuites distinctes.

Il est vivement recommandé aux entreprises de **documenter exhaustivement** toute démarche de prévention, d'intervention et de suivi. En cas de contentieux, cette documentation peut faire la différence entre une mise en cause personnelle du manager et la reconnaissance d'une gestion appropriée de la situation.

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.