Un salarié subalterne peut-il harceler son supérieur hiérarchique au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un **salarié subalterne** peut juridiquement commettre des actes de **harcèlement moral** à l'encontre de son **supérieur hiérarchique** au Luxembourg. Le Code du travail luxembourgeois ne fait aucune distinction selon la position hiérarchique des personnes concernées. L'article L.246-3 impose expressément à **tout salarié** de s'abstenir de tout harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, quelle que soit sa fonction dans l'entreprise.

Cette situation, appelée **harcèlement ascendant**, existe lorsqu'un ou plusieurs subordonnés adoptent des comportements répétés ou systématisés qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique du manager. Les actes peuvent inclure le dénigrement systématique, le refus d'obéir aux consignes légitimes, la diffusion de rumeurs, l'isolement volontaire du supérieur, ou encore le sabotage organisé de son autorité devant l'équipe.

Le **supérieur hiérarchique victime** bénéficie de la même protection légale que tout autre salarié. Il peut signaler la situation à l'employeur, saisir la délégation du personnel et, si nécessaire, faire appel à l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**.

Définition

Le **harcèlement moral ascendant** désigne une forme spécifique de harcèlement au travail où un ou plusieurs salariés subalternes adoptent des comportements répétés ou systématiques à l'encontre de leur supérieur hiérarchique, portant atteinte à sa dignité ou à son intégrité psychique ou physique.

Selon l'article L.246-2 du Code du travail, 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**. Cette définition s'applique sans distinction de la position hiérarchique de l'auteur ou de la victime.

Le harcèlement ascendant se caractérise par un **renversement inhabituel** des rapports de pouvoir, où le lien de subordination hiérarchique n'empêche pas l'exercice de violences psychologiques remontantes. Il peut être le fait d'un seul salarié subalterne ou d'un groupe de subordonnés agissant de manière concertée.

Questions fréquentes

Comment distinguer harcèlement ascendant et conflit professionnel ?

Il convient de distinguer le harcèlement ascendant des conflits professionnels légitimes, de la contestation fondée de décisions managériales inappropriées ou de l'exercice normal du droit d'expression. La simple critique constructive ou la dénonciation de dysfonctionnements ne constituent pas un harcèlement, contrairement aux actes répétés visant à nuire.

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

Le supérieur victime bénéficie-t-il des mêmes protections ?

Oui, le supérieur hiérarchique victime bénéficie de la même protection légale que tout autre salarié. Il peut signaler à l'employeur, saisir la délégation, faire appel à l'ITM, résilier son contrat pour motif grave avec dommages-intérêts. Les mesures de représailles sont nulles de plein droit.

Pourquoi le harcèlement ascendant est-il sous-déclaré ?

Le harcèlement ascendant reste sous-déclaré au Luxembourg en raison de la difficulté pour les managers à reconnaître et signaler leur situation sans craindre d'être perçus comme défaillants. Les entreprises doivent intégrer cette forme dans leur politique de prévention et créer un climat permettant l'expression sans stigmatisation.

Qu'est-ce que le harcèlement ascendant ?

Le harcèlement ascendant désigne une situation où un ou plusieurs subordonnés adoptent des comportements répétés portant atteinte à la dignité de leur manager. Il se caractérise par un renversement inhabituel des rapports de pouvoir, où le lien de subordination n'empêche pas l'exercice de violences psychologiques remontantes.

Quelles formes prend le harcèlement ascendant ?

Le harcèlement ascendant peut inclure le dénigrement systématique, le refus d'obéir aux consignes légitimes, la diffusion de rumeurs visant à discréditer le manager, l'insubordination collective organisée, les critiques personnelles répétées, l'isolement volontaire du supérieur ou le sabotage de son autorité.

Un salarié subalterne peut-il harceler son supérieur hiérarchique au Luxembourg ?

Oui, un salarié subalterne peut juridiquement commettre un harcèlement moral envers son supérieur hiérarchique. Le Code du travail ne fait aucune distinction selon la position hiérarchique. L'article L.246-3 impose à tout salarié de s'abstenir de tout harcèlement moral, quelle que soit sa fonction dans l'entreprise.

Conditions d’exercice

Pour qu'un comportement d'un subalterne envers son supérieur soit qualifié de harcèlement moral au Luxembourg, plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies :

Critères juridiques obligatoires :

- **Répétition ou systématisation** : les actes doivent être répétés dans le temps ou faire partie d'un système organisé, un incident isolé ne suffit pas
- **Atteinte à la dignité ou à l'intégrité** : le comportement doit porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique du supérieur hiérarchique
- **Contexte professionnel** : les actes doivent avoir lieu à l'occasion des relations de travail, incluant les voyages professionnels, formations et communications liées au travail

Manifestations concrètes du harcèlement ascendant :

Le harcèlement moral d'un subalterne envers son supérieur peut prendre diverses formes, notamment le **refus systématique** d'exécuter les consignes légitimes, la **contestation publique** de l'autorité devant l'équipe, la **diffusion de rumeurs** visant à discréditer le manager, l'**insubordination collective** organisée, les **critiques personnelles** répétées sans lien avec le travail, ou encore l'**isolement volontaire** du supérieur par les membres de l'équipe.

Il convient de distinguer le harcèlement ascendant des situations de **conflit professionnel légitime**, de contestation fondée de décisions managériales inappropriées, ou d'exercice normal du droit d'expression des salariés. La simple critique constructive du management ou la dénonciation de dysfonctionnements ne constituent pas du harcèlement.

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

Modalités pratiques

Procédure pour le supérieur hiérarchique victime :

Le manager qui s'estime victime de harcèlement ascendant doit **signaler immédiatement** la situation à l'employeur ou à la direction des ressources humaines. Il peut également solliciter l'assistance de la **délégation du personnel** qui est habilitée à l'accompagner et à le conseiller dans ses démarches. La victime doit **documenter précisément** les faits (dates, circonstances, témoins éventuels) pour faciliter l'enquête interne.

L'employeur a l'**obligation légale** de faire cesser immédiatement les actes de harcèlement dès qu'il en a connaissance. Il doit procéder à une **enquête interne** rapide et impartiale, en consultant la délégation du personnel. Si le harcèlement subsiste ou si l'employeur reste inactif, le supérieur victime peut directement **saisir l'ITM** qui dispose d'un délai de 45 jours pour instruire le dossier et émettre des recommandations contraignantes.

Rôle de l'employeur :

L'employeur doit mettre en place des **mesures préventives** adaptées incluant la sensibilisation de tous les salariés, y compris sur le harcèlement ascendant. En cas de harcèlement avéré d'un subalterne envers son supérieur, l'employeur peut prendre des **sanctions disciplinaires** à l'encontre de l'auteur, pouvant aller de l'avertissement au licenciement pour faute grave selon la gravité des faits.

Protection de la victime :

Le supérieur hiérarchique victime bénéficie d'une **protection contre les représailles**. Tout licenciement ou mesure défavorable prise en raison de ses dénonciations est nul de plein droit. Il peut saisir le président de la juridiction du travail dans les 15 jours pour faire constater la nullité et obtenir sa réintégration. La victime peut également **résilier son contrat** pour motif grave avec droit à des dommages et intérêts si la faute de l'employeur a occasionné cette résiliation.

Pratiques et recommandations

Pour l'employeur et les RH :

Les responsables RH doivent intégrer le **harcèlement ascendant** dans leur politique de prévention, car cette forme de harcèlement reste souvent méconnue et sous-estimée. Il est recommandé de former les managers à identifier et signaler ce type de comportements, et de créer un climat où les supérieurs hiérarchiques peuvent exprimer leurs difficultés sans crainte d'être perçus comme incompétents.

L'employeur doit garantir une **neutralité absolue** dans le traitement des plaintes de harcèlement ascendant et ne pas minimiser les faits sous prétexte que la victime occupe une position d'autorité. Les enquêtes internes doivent respecter les mêmes exigences d'**impartialité et de confidentialité** que pour toute autre forme de harcèlement.

Pour les managers victimes :

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

Les supérieurs hiérarchiques ne doivent pas hésiter à **briser le silence** et à signaler rapidement les comportements problématiques. Le fait d'occuper une position d'autorité n'empêche pas d'être victime de harcèlement et ne constitue en aucun cas une faiblesse professionnelle. Il est essentiel de **conserver des traces** écrites des incidents et de solliciter l'appui de la délégation du personnel ou des RH.

Prévention organisationnelle :

Les entreprises doivent établir des **règles claires** sur le respect mutuel et l'exercice de l'autorité hiérarchique, en précisant que tout salarié, quel que soit son niveau, doit s'abstenir de comportements harcelants. Les formations sur le harcèlement moral doivent systématiquement aborder le harcèlement ascendant pour déconstruire l'idée qu'un subalterne ne peut pas harceler son manager.

La mise en place de **canaux de signalement accessibles** et la désignation d'un interlocuteur compétent en matière de prévention du harcèlement sont essentielles. Les actions de sensibilisation doivent insister sur le fait que la position hiérarchique n'exonère personne de ses obligations de respect et de dignité envers autrui.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.246-1 à L.246-7	Dispositif complet de protection contre le harcèlement moral
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral (conduite répétée ou systématisée portant atteinte à la dignité)
Art. L.246-3, paragraphe 1	Obligation pour l'employeur et le salarié de s'abstenir de tout harcèlement moral
Art. L.246-3, paragraphes 2 à 4	Obligations de l'employeur (faire cesser le harcèlement, mettre en place des mesures préventives)
Art. L.246-3, paragraphe 5	Procédure de saisine de l'ITM et délai de 45 jours pour le rapport
Art. L.246-4	Protection contre les représailles et nullité des licenciements discriminatoires
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel dans la protection et l'assistance des victimes
Art. L.246-6	Droit de résiliation du contrat pour motif grave avec dommages et intérêts
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amende de 251 à 2.500 euros pour l'employeur ou le salarié auteur
Loi du 29 mars 2023	Introduction du dispositif de protection contre le harcèlement moral dans le Code du travail
Convention du 25 juin 2009	Convention relative au harcèlement et à la violence au travail (d'obligation générale)

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

Le harcèlement moral ascendant reste une problématique **sous-déclarée** au Luxembourg, notamment en raison de la **difficulté pour les managers** à reconnaître et à signaler leur situation sans craindre d'être perçus comme défaillants. La loi du 29 mars 2023 a renforcé la protection de toutes les victimes sans distinction hiérarchique, mais l'effectivité de cette protection dépend aussi de l'évolution des mentalités dans les entreprises.

Les organisations doivent prendre conscience que le **lien de subordination** ne constitue pas une barrière absolue contre les comportements harcelants. Un climat de travail toxique peut émerger à tous les niveaux hiérarchiques et nécessite une vigilance constante de la part de l'employeur et des représentants du personnel.

Il est important de rappeler que l'**exercice légitime du droit de critique** des salariés ou la contestation fondée de décisions managériales inappropriées ne doivent pas être confondus avec du harcèlement ascendant. La protection contre le harcèlement ne doit pas servir à museler l'expression légitime des préoccupations professionnelles.

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.