

# Le dirigeant peut-il être poursuivi pour harcèlement moral dans l'entreprise ?

## Réponse courte

Le dirigeant peut être poursuivi pour harcèlement moral dans l'entreprise au Luxembourg, que ce soit en tant qu'auteur direct des faits ou en tant que complice s'il tolère ou laisse perdurer une situation de harcèlement. Sa responsabilité peut être engagée devant le tribunal du travail pour obtenir la cessation des agissements, la réparation du préjudice ou la résiliation du contrat de travail, ainsi que sur le plan pénal selon l'article 442-2 du Code pénal.

La victime doit apporter des éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement, et le dirigeant doit alors prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement. En cas de faute personnelle détachable de ses fonctions, la responsabilité civile du dirigeant peut également être engagée. Ignorer ou minimiser une situation de harcèlement expose le dirigeant à une responsabilité personnelle et à celle de l'entreprise.

## Définition

Le harcèlement moral au travail, selon l'article L.245-2 du Code du travail luxembourgeois, se caractérise par toute conduite abusive, manifestée notamment par des comportements, paroles, actes, gestes ou écrits répétés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'un salarié, compromettent son emploi ou dégradent le climat de travail. Le harcèlement moral peut être le fait de tout membre du personnel, y compris le dirigeant, dès lors qu'il exerce un pouvoir hiérarchique ou d'influence sur les salariés.

## Conditions d'exercice

La responsabilité du dirigeant peut être engagée à deux titres : en tant qu'auteur direct du harcèlement moral ou en tant que complice, s'il tolère ou laisse perdurer des situations de harcèlement dans l'entreprise. La jurisprudence luxembourgeoise considère que le dirigeant, du fait de son autorité et de ses obligations en matière de protection de la santé des salariés, peut être poursuivi si des faits précis, répétés et objectivement constitutifs de harcèlement moral lui sont imputables. La charge de la preuve repose sur la victime, qui doit présenter des éléments de fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement, le dirigeant devant alors démontrer que ses agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement.

## Modalités pratiques

La victime de harcèlement moral peut engager une action devant le tribunal du travail contre l'auteur des faits, y compris le dirigeant, pour obtenir la cessation des agissements, la réparation du préjudice subi et, le cas échéant, la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur. Le dirigeant peut également être poursuivi

pénalement sur le fondement de l'article 442-2 du Code pénal, qui sanctionne le harcèlement moral par des peines d'emprisonnement et d'amende. L'Inspection du travail et des mines (ITM) peut être saisie et diligenter une enquête. La responsabilité civile du dirigeant peut être engagée en cas de faute personnelle détachable de ses fonctions.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé au dirigeant de mettre en place une politique de prévention du harcèlement moral, comprenant l'information des salariés, la formation des managers et la mise en place de procédures internes de signalement et de traitement des plaintes. Toute allégation de harcèlement doit faire l'objet d'une enquête interne rigoureuse et impartiale. Le dirigeant doit veiller à la traçabilité des actions menées et à la confidentialité des procédures. En cas de plainte, il est conseillé de consulter un conseil juridique spécialisé afin d'évaluer la situation et d'adapter la réponse de l'entreprise.

## Cadre juridique

Les principales dispositions applicables sont les articles [L.245-2](#) à [L.245-6](#) du Code du travail, qui définissent et répriment le harcèlement moral, ainsi que l'article 442-2 du Code pénal, qui prévoit des sanctions pénales spécifiques. La jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg précise les critères de qualification du harcèlement moral et la responsabilité du dirigeant. L'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, prévue à l'article [L.312-1](#) du Code du travail, impose au dirigeant de prévenir tout risque pour la santé physique et mentale des salariés, incluant le harcèlement moral.

Un dirigeant qui ignore ou minimise une situation de harcèlement moral engage sa responsabilité personnelle et celle de l'entreprise. Il est essentiel d'agir rapidement et de documenter toute démarche de prévention ou de gestion des signalements.

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.