

Un dirigeant peut-il se prévaloir de la législation sur le harcèlement moral ?

Réponse courte

Un dirigeant peut se prévaloir de la législation sur le harcèlement moral au Luxembourg uniquement s'il dispose d'un contrat de travail et exerce ses fonctions dans le cadre d'un lien de subordination juridique avec l'employeur. Cette protection s'applique donc aux dirigeants salariés, quel que soit leur niveau hiérarchique, mais pas aux mandataires sociaux dépourvus de contrat de travail.

Les dirigeants salariés bénéficient des mêmes droits que les autres salariés pour signaler et faire reconnaître une situation de harcèlement moral, notamment auprès de l'Inspection du travail et des mines ou devant le tribunal du travail. En revanche, les dirigeants sans contrat de travail ne peuvent pas invoquer la protection prévue par le Code du travail et relèvent uniquement du droit des sociétés.

Définition

Le harcèlement moral au travail, tel que défini par l'article [L.246-2](#) du Code du travail luxembourgeois, consiste en 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'une personne, mettant en péril son emploi ou dégradant le climat de travail. Cette définition s'applique indépendamment du statut hiérarchique de la victime ou de l'auteur des faits.

Conditions d'exercice

La protection contre le harcèlement moral s'applique à toute personne liée par un contrat de travail, y compris les dirigeants salariés, dès lors qu'ils exercent leurs fonctions dans le cadre d'un lien de subordination juridique avec l'employeur. Les membres de la direction, tels que les directeurs généraux, administrateurs-délégués ou cadres supérieurs, peuvent bénéficier de cette protection s'ils disposent d'un contrat de travail et relèvent de l'autorité de l'organe compétent de la société (conseil d'administration, assemblée générale, etc.). En revanche, les dirigeants mandataires sociaux dépourvus de contrat de travail ne sont pas couverts par les dispositions relatives au harcèlement moral prévues par le Code du travail.

Modalités pratiques

Un dirigeant salarié victime de harcèlement moral peut saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou engager une action devant le tribunal du travail. Il doit apporter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. La charge de la preuve incombe à l'employeur, qui doit démontrer que les faits dénoncés ne constituent

pas un harcèlement. Le dirigeant peut également solliciter des mesures conservatoires, telles que la suspension du contrat de travail ou la mutation temporaire, si la situation l'exige. En cas de reconnaissance du harcèlement, il peut prétendre à la réparation du préjudice subi, notamment par l'allocation de dommages et intérêts.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux dirigeants salariés de formaliser leur statut par un contrat de travail distinct du mandat social afin de bénéficier explicitement de la protection contre le harcèlement moral. Les employeurs doivent veiller à ce que les procédures internes de prévention et de traitement du harcèlement moral soient accessibles à tous les salariés, y compris aux membres de la direction. Les signalements doivent être traités avec la même diligence, indépendamment du niveau hiérarchique de la personne concernée. Une documentation rigoureuse des faits et des démarches entreprises est essentielle pour garantir la sécurité juridique de toutes les parties.

Cadre juridique

La protection contre le harcèlement moral est régie par les articles [L.246-1](#) à [L.246-6](#) du Code du travail luxembourgeois. La jurisprudence nationale confirme que la qualité de salarié, et non la position hiérarchique, conditionne l'accès à cette protection. Les décisions des juridictions du travail luxembourgeoises précisent que les dirigeants titulaires d'un contrat de travail bénéficient des mêmes droits que les autres salariés en matière de harcèlement moral. Les dirigeants mandataires sociaux, en l'absence de contrat de travail, relèvent exclusivement du droit des sociétés et ne peuvent invoquer les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement moral.

Un dirigeant souhaitant se prévaloir de la législation sur le harcèlement moral doit s'assurer de la réalité de son statut de salarié. L'absence de contrat de travail prive le mandataire social de la protection offerte par le Code du travail en la matière.

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.