

Quelles sont les obligations de l'employeur dès qu'il est informé d'une situation de harcèlement ?

Réponse courte

Dès qu'il est informé d'une situation de harcèlement, l'employeur est tenu à une **obligation d'action immédiate**. Le Code du travail impose de faire cesser les actes de harcèlement sans délai, sans que les mesures prises ne portent préjudice à la **victime** (art. [L.245-4](#) pour le harcèlement sexuel, art. [L.246-3](#) pour le harcèlement moral). L'employeur doit mener une **investigation rapide et impartiale**, informer et consulter la délégation du personnel, et mettre en place des mesures de prévention renforcées.

En cas d'inaction ou de mesures insuffisantes, l'employeur engage sa **responsabilité civile et pénale**. Le salarié victime peut saisir l'Inspection du travail et des mines (art. [L.246-3](#) §5) ou résilier son contrat aux torts de l'employeur. L'amende pour non-respect des obligations varie de **251 à 2.500 euros** (art. [L.246-7](#)), doublée en cas de récidive.

Définition

L'**obligation de réaction de l'employeur** face au harcèlement moral est une obligation légale de moyens renforcée qui impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement dont il a connaissance et pour prévenir leur réapparition. Cette obligation découle à la fois des dispositions spécifiques sur le harcèlement (art. [L.245-4](#) et [L.246-3](#)) et de l'**obligation générale de sécurité** (art. [L.312-1](#)).

Conditions d'exercice

Les obligations de l'employeur se déclenchent dès la prise de connaissance d'une situation de harcèlement.

Obligation	Base légale
S'abstenir de tout fait de harcèlement	Art. L.245-4 §1 / Art. L.246-3 §1
Faire cesser immédiatement les actes de harcèlement	Art. L.245-4 §2 / Art. L.246-3 §2
Protéger la victime (aucune mesure au détriment de celle-ci)	Art. L.245-4 §2 / Art. L.246-3 §2
Prévenir par des mesures adaptées à la taille et à l'activité	Art. L.245-4 §3 / Art. L.246-3 §3
Consulter la délégation du personnel sur les mesures de prévention	Art. L.246-3 §3
Investiguer rapidement et en toute impartialité	Art. L.246-3 §3 , 2°
Évaluer l'efficacité des mesures et les réévaluer	Art. L.246-3 §4
Saisir l'ITM si le harcèlement persiste malgré les mesures	Art. L.246-3 §5

Modalités pratiques

La réaction de l'employeur doit suivre un protocole structuré et documenté.

Étape	Détail
Réception du signalement	Accuser réception par écrit, garantir la confidentialité, informer des suites
Mesures conservatoires	Séparer les protagonistes (changement de bureau, d'horaires, de service) sans pénaliser la victime
Enquête interne	Investigation rapide et impartiale : audition de la victime, de l'auteur présumé, des témoins
Consultation	Informar la délégation du personnel et le délégué à l'égalité (art. L.245-6 / L.246-5)
Décision	Prendre les mesures disciplinaires appropriées à l'encontre de l'auteur si les faits sont établis
Prévention renforcée	Réévaluer les mesures de prévention, former le personnel, mettre à jour les procédures internes
Saisine ITM	Si le harcèlement persiste malgré les mesures, saisir l'Inspection du travail et des mines

Pratiques et recommandations

Réagir dans les 48 heures suivant le signalement pour démontrer la prise au sérieux de la situation et respecter l'exigence d'immédiateté posée par la loi.

Désigner un enquêteur ou un binôme d'enquête indépendant de la ligne hiérarchique concernée, le cas échéant en faisant appel au référént harcèlement, afin de garantir l'impartialité de l'investigation.

Protéger la victime contre toute forme de représailles, y compris de la part de collègues, conformément aux art. L.245-5 et L.246-4 qui frappent de nullité tout acte de représailles.

Formaliser l'ensemble de la procédure dans un dossier horodaté et confidentiel qui pourra servir de preuve en cas de contentieux.

Mettre à jour le dispositif de prévention après chaque incident conformément à l'obligation d'évaluation interne prévue à l'art. L.246-3 §4.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.245-4</u> Code du travail	Obligations de l'employeur face au harcèlement sexuel (abstention, cessation, prévention)
Art. <u>L.246-3</u> Code du travail	Obligations de l'employeur face au harcèlement moral (§1 à §5)
Art. <u>L.245-5</u> Code du travail	Protection contre les représailles (harcèlement sexuel)
Art. <u>L.246-4</u> Code du travail	Protection contre les représailles (harcèlement moral)
Art. <u>L.246-7</u> Code du travail	Sanctions pénales en cas de manquement (amende 251 à 2.500 EUR)
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation générale de sécurité de l'employeur

L'inaction de l'employeur face à un signalement de harcèlement constitue en elle-même une faute susceptible d'engager sa responsabilité. La jurisprudence luxembourgeoise apprécie strictement le respect de l'obligation de réaction immédiate et peut accorder au salarié victime des dommages-intérêts aggravés en cas d'inertie patronale.

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.