

Le harcèlement entre collègues de même niveau hiérarchique est-il reconnu en droit luxembourgeois ?

Réponse courte

Le harcèlement entre collègues de même niveau hiérarchique est **pleinement reconnu** en droit luxembourgeois. L'art. L.246-2 du Code du travail définit le harcèlement moral 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, sans opérer aucune distinction selon le **lien hiérarchique** entre l'auteur et la victime.

L'art. L.246-3 §1 précise explicitement que l'employeur et **le salarié** doivent s'abstenir de tout harcèlement moral, visant ainsi tant les supérieurs hiérarchiques que les collègues de même niveau. L'obligation de l'employeur de faire cesser le harcèlement (art. L.246-3 §2) s'applique quelle que soit la position hiérarchique de l'auteur, y compris lorsque le harcèlement provient d'un **client ou fournisseur** de l'entreprise.

Définition

Le **harcèlement horizontal** désigne un harcèlement moral ou sexuel exercé entre collègues de même niveau hiérarchique, par opposition au harcèlement vertical descendant (supérieur vers subordonné) ou ascendant (subordonné vers supérieur). La jurisprudence en matière de harcèlement sexuel confirme cette applicabilité. Le Code du travail luxembourgeois ne distingue pas ces catégories et applique un **régime juridique unique** à toutes les formes de harcèlement, quelle que soit la relation entre les parties.

Conditions d'exercice

La reconnaissance du harcèlement horizontal repose sur les mêmes critères que toute forme de harcèlement.

Critère	Détail
Définition légale	Conduite portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité par sa répétition ou systématisation (art. L.246-2)
Auteurs visés	Employeur, salarié (quel que soit le niveau), client, fournisseur (art. L.246-3 §1)
Périmètre étendu	Inclut voyages professionnels, formations, communications liées au travail, y compris hors temps de travail (art. L.246-2 al. 2)
Bénéficiaires	Tous salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances (art. L.246-1)
Obligation de l'employeur	Faire cesser immédiatement les actes dès qu'il en a connaissance (art. L.246-3 §2)
Protection	Interdiction de représailles envers la victime ou les témoins (art. L.246-4)

Modalités pratiques

La gestion du harcèlement horizontal implique des adaptations spécifiques par rapport au harcèlement hiérarchique.

Élément	Détail
Détection	Plus difficile car les témoins sont souvent des collègues du même service, réticents à intervenir
Signalement	Encourager les dispositifs d'alerte anonymes et le recours à la délégation du personnel (art. L.246-5)
Enquête	Auditionner séparément les protagonistes et les témoins ; garantir la confidentialité
Mesures conservatoires	Séparation des postes, changement d'affectation de l'auteur présumé (jamais de la victime)
Sanctions	Avertissement, mise à pied, licenciement de l'auteur selon la gravité des faits
Prévention	Sensibilisation collective, charte comportementale, formation des managers à la détection

Pratiques et recommandations

Sensibiliser l'ensemble du personnel au fait que le harcèlement ne se limite pas aux relations hiérarchiques et que tout salarié peut en être auteur ou victime, y compris entre collègues de même niveau.

Intégrer dans la charte comportementale ou le règlement intérieur une définition explicite du harcèlement horizontal, avec des exemples concrets (exclusion sociale, dénigrement systématique, rétention d'information).

Former les managers à détecter les signaux faibles du harcèlement entre pairs, en distinguant les situations de management inapproprié et de harcèlement, souvent masquées par des dynamiques de groupe ou banalisées comme un simple conflit interpersonnel.

Traiter chaque signalement avec la même rigueur indépendamment du lien hiérarchique entre les protagonistes, en appliquant la procédure d'enquête interne prévue par l'art. L.246-3.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.246-2</u> Code du travail	Définition du harcèlement moral (sans distinction hiérarchique)
Art. <u>L.246-3</u> Code du travail	Obligations de l'employeur : abstention, cessation, prévention, investigation, saisine <u>ITM</u>
Art. <u>L.246-4</u> Code du travail	Protection contre les représailles
Art. <u>L.246-5</u> Code du travail	Rôle de la délégation du personnel dans la protection contre le harcèlement moral
Art. <u>L.245-2</u> Code du travail	Définition du harcèlement sexuel (applicable aussi entre collègues)
Art. <u>L.246-7</u> Code du travail	Sanctions pénales applicables à tout auteur de harcèlement moral

La loi du 29 mars 2023 sur le harcèlement moral a renforcé le cadre légal sans introduire de distinction hiérarchique. Le harcèlement horizontal est statistiquement fréquent mais souvent sous-déclaré en raison de la proximité relationnelle entre les protagonistes. L'employeur qui néglige cette forme de harcèlement engage sa responsabilité au même titre que pour un harcèlement hiérarchique.

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.