# Comment conduire une enquête interne sur un harcèlement lié à la situation familiale ?

## Réponse courte

L'enquête n'est pas facultative. Dès qu'un comportement de harcèlement moral est porté à sa connaissance, l'article **L.246-3, paragraphe (4)**, oblige l'employeur à prendre les mesures pour le faire cesser **immédiatement** et à procéder à une **évaluation interne** portant sur l'efficacité des mesures de prévention.

Le paragraphe (3) impose par ailleurs, parmi les mesures minimales déterminées après consultation de la délégation du personnel, une « **investigation rapide et en toute impartialité** » sur les faits, ainsi que l'accueil et l'appui de la victime.

L'omission est sanctionnée par l'article **L.246-7** : amende de 251 à 2 500 euros pour l'employeur qui n'a pas fait cesser les actes, pas déterminé les mesures de protection ou pas procédé à l'évaluation interne.

## Définition

Le **harcèlement moral** de l'article L.246-2 est toute conduite qui, par sa **répétition ou sa systématisation**, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. Le motif est indifférent.

Le **harcèlement discriminatoire** de l'article L.251-1, paragraphe (3), suppose un lien avec un motif prohibé mais pas nécessairement une répétition. Les deux qualifications peuvent coexister sur les mêmes faits.

## Conditions d’exercice

Le périmètre des personnes et des situations couvertes est plus large qu'on ne le croit.


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

| Élément | Contenu | Article |
|---|---|---|
| **Personnes protégées** | Salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances | L.246-1 |
| **Auteurs visés** | Employeur, salarié, client ou fournisseur de l'entreprise | L.246-3 (1) |
| **Périmètre matériel** | Voyages professionnels, formations, communications liées au travail, même hors temps de travail | L.246-2 |
| **Déclenchement** | Comportement porté à la connaissance de l'employeur | L.246-3 (4) |
| **Protection du témoin** | Nullité de toute mesure de représailles | L.253-1 |
| **Charge de la preuve** | Renversée si un motif prohibé est en cause | L.253-2 |

## Modalités pratiques

La conduite de l'enquête suit un enchaînement que le texte impose en partie.

| Étape | Contenu |
|---|---|
| **Accusé de réception** | Confirmer au signalant la prise en charge, avec date |
| **Mesures conservatoires** | Faire cesser immédiatement les actes ; éviter toute mesure défavorable au signalant |
| **Investigation** | Rapide et impartiale ; auditions distinctes, comptes rendus signés |
| **Confidentialité** | Diffusion limitée aux personnes nécessaires à l'enquête |
| **Conclusions** | Écrites, motivées, communiquées aux intéressés |
| **Suites** | Mesures disciplinaires ou organisationnelles selon les constats |
| **Évaluation interne** | Sur l'efficacité des mesures de prévention, après consultation de la délégation |

## Pratiques et recommandations

La mesure conservatoire la plus fréquente est aussi la plus risquée : déplacer la personne qui a signalé. Présentée comme protectrice, elle constitue objectivement un désavantage et peut être analysée en représailles au sens de l'article L.253-1, avec une nullité de plein droit à la clé. Lorsqu'une séparation s'impose, elle porte sur la personne mise en cause.


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

L'évaluation interne du paragraphe (4) est distincte du traitement du cas et régulièrement oubliée. Elle porte sur le dispositif, non sur les faits : ce qui a permis la situation, ce qui doit changer dans l'organisation ou les procédures. Son absence est sanctionnée par le point 4° de l'article L.246-7, indépendamment de l'issue du signalement.

Les propos sur la composition d'une famille appellent une attention particulière à la qualification. Isolés, ils ne caractérisent pas le harcèlement moral faute de répétition ; répétés, ils relèvent des deux fondements à la fois, ce qui déclenche à la fois les obligations de l'article L.246-3 et le renversement de la charge de la preuve de l'article L.253-2 .

En pratique, le signalement typique porte sur des remarques répétées visant la composition d'un couple ou la manière dont un enfant est arrivé au foyer. La qualification suit alors deux voies simultanées : le harcèlement moral de l'article L.246-2 par la répétition, et la discrimination de l'article L.251-1, paragraphe (3), par le motif. Retenir les deux fondements dès l'ouverture de l'enquête évite d'avoir à requalifier ensuite.

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.246-1** | Personnes protégées |
| **Art. L.246-2** | Définition du harcèlement moral par la répétition ou la systématisation |
| **Art. L.246-3, paragraphe (1)** | Obligation d'abstention de l'employeur, du salarié, du client et du fournisseur |
| **Art. L.246-3, paragraphe (2)** | Obligation de veiller à ce que le harcèlement cesse |
| **Art. L.246-3, paragraphe (3)** | Mesures minimales, dont l'investigation rapide et impartiale |
| **Art. L.246-3, paragraphe (4)** | Cessation immédiate et évaluation interne |
| **Art. L.246-7** | Amende de 251 à 2 500 euros, y compris pour l'employeur inactif |
| **Art. L.251-1, paragraphe (3)** | Le harcèlement lié à un motif prohibé est une discrimination |
| **Art. L.253-1 et L.253-2** | Nullité des représailles ; charge de la preuve |

L'obligation naît de la connaissance des faits, non de leur qualification définitive. Attendre d'être certain qu'il s'agit de harcèlement avant d'agir expose à la sanction du point 2° de l'article L.246-7.

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.