Un employeur peut-il confier à un tiers externe les signalements liés à la situation familiale ?

Réponse courte

Il peut s'en faire assister, il ne peut pas s'en décharger. L'article **L.246-3, paragraphe (2)**, met l'obligation de faire cesser le harcèlement à la charge de **l'employeur** dès qu'il en a connaissance, et l'article L.246-7 sanctionne son inaction d'une amende de 251 à 2 500 euros. Un prestataire ne se substitue à lui sur aucun de ces points.

Les mesures de prévention obéissent à la même logique. Le paragraphe (3) impose que l'employeur les **détermine après information et consultation de la délégation du personnel** : externaliser leur conception sans cette consultation vicie le processus, quel que soit le sérieux du prestataire.

Un tiers reste néanmoins utile là où l'entreprise n'a pas vocation à intervenir : écoute, orientation, accompagnement personnel. Des structures spécialisées existent au Luxembourg, dont le centre CIGALE porté par Rosa Lëtzebuerg, ainsi que le **Centre pour l'égalité de traitement** institué par la loi du 28 novembre 2006.

Définition

Le **tiers de confiance** est une personne ou un service extérieur auquel un salarié peut s'adresser sans passer par sa hiérarchie. Il n'a aucun pouvoir sur la relation de travail.

L'**obligation de l'employeur** est personnelle : faire cesser les actes, déterminer les mesures de protection, procéder à l'évaluation interne. Elle se prouve par des actes de l'entreprise, non par l'existence d'un dispositif externe.

Conditions d’exercice

Le partage entre ce qui peut être confié et ce qui ne le peut pas est net.

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

Fonction	Délégable à un tiers	Fondement
Écoute et orientation du salarié	Oui	Aucune obligation légale en cause
Recueil d'un signalement	Oui, comme canal	L'obligation naît de la connaissance des faits
Enquête interne	Assistance possible	L.246-3 (3), point 2°
Décision de faire cesser les actes	Non	L.246-3 (2)
Détermination des mesures de prévention	Non, et consultation obligatoire	L.246-3 (3)
Évaluation interne après signalement	Non	L.246-3 (4)
Mesures disciplinaires	Non	Pouvoir propre de l'employeur

Modalités pratiques

Le recours à un tiers se cadre par un contrat et par une articulation claire avec le dispositif interne.

Point	Règle
Périmètre contractuel	Missions décrites précisément ; aucune délégation de décision
Remontée à l'employeur	Prévue, faute de quoi l'obligation de faire cesser ne peut pas s'exécuter
Confidentialité	Encadrée ; le tiers traite des données pour le compte de l'entreprise
Consultation de la délégation	Préalable à la mise en place du dispositif
Information des salariés	Sur l'existence du canal et sur ce qu'il fait remonter
Traçabilité	Dates de signalement et de transmission conservées

Pratiques et recommandations

Le point critique est la remontée. Un dispositif d'écoute strictement confidentiel, dont rien ne parvient à l'employeur, laisse celui-ci ignorant des faits — donc formellement non tenu d'agir, mais aussi privé de toute possibilité de le faire. L'articulation doit être expliquée au salarié au moment où il s'adresse au tiers.

Un prestataire qui traite des signalements traite des données personnelles pour le compte de l'entreprise, souvent sensibles. Le contrat doit le prévoir, et l'information des salariés doit mentionner ce destinataire : un dispositif conçu pour protéger la confidentialité échoue s'il constitue lui-même un traitement non déclaré.

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

Orienter vers une structure associative ne crée aucune obligation pour l'entreprise et n'engage pas sa position. Une liste de ressources tenue à jour, accessible sans démarche particulière, évite au salarié d'avoir à se signaler pour l'obtenir — ce qui est précisément l'effet recherché.

Sur les situations familiales sensibles, le tiers externe présente un intérêt propre. Un salarié qui hésite à signaler des propos sur son couple ou sur la filiation de son enfant redoute souvent moins l'auteur des faits que la circulation de l'information dans l'entreprise. Un canal extérieur lui permet de s'informer sans se signaler — à condition que l'articulation avec l'obligation de l'employeur de faire cesser les actes lui soit expliquée dès le premier contact.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-3, paragraphe (2)	Obligation de l'employeur de faire cesser le harcèlement dont il a connaissance
Art. L.246-3, paragraphe (3)	Mesures de prévention déterminées après consultation de la délégation
Art. L.246-3, paragraphe (4)	Évaluation interne après signalement
Art. L.246-7	Amende de 251 à 2 500 euros en cas d'omission
Art. L.253-1	Nullité des représailles contre la victime et le témoin
Art. L.414-3	Information et consultation de la délégation du personnel
Art. L.261-1 et L.261-2	Traitement de données ; information préalable
Loi du 28 novembre 2006	Centre pour l'égalité de traitement
RGPD, article 9	Données sensibles

L'existence d'un dispositif externe ne fait pas la preuve du respect de l'article L.246-3. Ce que le texte exige est un ensemble de mesures déterminées par l'employeur après consultation, et une action effective dès la connaissance des faits.

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.