Le harcèlement moral est-il une infraction pénale au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, depuis la **loi du 29 mars 2023**, le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est encadré par un chapitre propre du Code du travail (art. L.246-1 et suivants) assorti de sanctions pénales : l'auteur des actes — employeur, salarié, client ou fournisseur — encourt une **amende de 251 à 2 500 euros**, portée au double en cas de récidive dans les deux ans (art. L.246-7).

La même amende frappe l'employeur qui omet de faire cesser un harcèlement porté à sa connaissance, de définir des **mesures de prévention** après consultation de la délégation du personnel, de procéder à l'évaluation interne requise ou qui exerce des représailles contre une victime ou un témoin. Si le harcèlement persiste, l'ITM peut être saisie, enjoindre à l'employeur d'agir et infliger une **amende administrative** en cas de non-respect de l'injonction (art. L.246-3 et L.614-13). Les comportements les plus graves peuvent en outre relever du harcèlement obsessionnel réprimé par le Code pénal (art. 442-2).

Définition

Le harcèlement moral au travail est défini 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 (art. L.246-2). Les voyages et formations professionnels ainsi que les communications liées au travail, même en dehors du temps de travail normal, font partie de l'exécution du travail au sens de ce texte.

La protection couvre les salariés, mais aussi les **stagiaires, apprentis, élèves et étudiants** occupés pendant les vacances scolaires (art. L.246-1). L'auteur peut être l'employeur, un supérieur, un collègue ou une personne extérieure en relation avec l'entreprise.

Conditions d’exercice

La répétition ou la systématisation des faits est le critère central : un acte isolé, même grave, ne suffit pas à caractériser le harcèlement moral au sens de l'article L.246-2.

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

Élément	Détail
Conduite visée	Comportements répétés ou systématisés portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique
Périmètre	Relations de travail, y compris déplacements, formations et communications professionnelles hors temps de travail
Auteurs possibles	Employeur, supérieur hiérarchique, collègue, client ou fournisseur (art. L.246-3)
Obligations de l'employeur	Faire cesser immédiatement les actes connus, déterminer des mesures de prévention après consultation de la délégation, procéder à une évaluation interne après tout signalement
Protection contre les représailles	Nullité de plein droit de tout licenciement ou mesure de rétorsion contre la victime ou un témoin (art. L.246-4)

Modalités pratiques

Le salarié dispose de recours gradués, internes puis externes, et la voie pénale reste ouverte parallèlement.

Voie	Détail
Interne	Signalement à l'employeur, qui doit faire cesser les actes et évaluer ses mesures de prévention (art. L.246-3)
ITM	Saisine par le salarié ou la délégation ; instruction, auditions, rapport dans les 45 jours et injonction du directeur ; amende administrative en cas de non-respect (art. L.246-3, paragraphe 5, et L.614-13)
Pénale	Amende de 251 à 2 500 €, doublée en cas de récidive dans les 2 ans, contre l'auteur des actes ou l'employeur défaillant (art. L.246-7)
Civile	Nullité du licenciement de représailles avec réintégration possible ; résiliation du contrat pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur fautif (art. L.246-4 et L.246-6)
Code pénal	Harcèlement obsessionnel (art. 442-2) pour les comportements les plus graves

Pratiques et recommandations

La loi impose un dispositif de prévention formalisé, adapté à la taille de l'entreprise et défini après consultation de la délégation du personnel : accueil et prise en charge des victimes, procédure d'investigation rapide et impartiale, sensibilisation des salariés et des dirigeants. Une politique générique copiée d'un modèle sans consultation ne remplit pas cette obligation et expose à l'amende de l'article L.246-7.

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

Chaque signalement doit déclencher deux réflexes documentés : une investigation impartiale dans un délai court, et l'évaluation interne prévue par l'article L.246-3, paragraphe 4, qui oblige à réinterroger l'organisation — charge de travail, management, procédures — et pas seulement les individus en cause.

Le piège classique reste la mesure « d'apaisement » imposée à la victime : mutation, changement d'horaires ou mise à l'écart décidés à son détriment sont expressément interdits, même avec de bonnes intentions. Toute mesure d'éloignement doit viser l'auteur présumé ou résulter d'une demande écrite de la victime.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-1	Champ d'application : salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral à l'occasion des relations de travail
Art. L.246-3	Obligations de prévention, de cessation et d'évaluation ; procédure devant l'ITM et injonction
Art. L.246-4	Interdiction des représailles, nullité du licenciement, dommages et intérêts
Art. L.246-6	Résiliation du contrat pour motif grave aux torts de l'employeur
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amende de 251 à 2 500 €, doublée en cas de récidive dans les 2 ans
Art. L.614-13	Amende administrative en cas de non-respect de l'injonction de l'ITM
Loi du 29 mars 2023	Introduction du dispositif légal sur le harcèlement moral dans le Code du travail
Art. 442-2 du Code pénal	Harcèlement obsessionnel

L'employeur est pénalement exposé à un double titre : comme auteur d'actes de harcèlement et comme débiteur défaillant de ses obligations de prévention, de cessation et d'évaluation. La traçabilité des mesures prises après chaque signalement est donc déterminante en cas de poursuites.

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.