Quels faits RH peuvent relever d’une qualification pénale aggravée ?

Réponse courte

Les faits RH pouvant relever d’une qualification pénale aggravée au Luxembourg sont principalement le harcèlement moral ou sexuel, la discrimination, le travail illégal, la traite d’êtres humains à des fins d’exploitation par le travail, les atteintes à la dignité ou à l’intégrité physique, et l’entrave à l’exercice des droits syndicaux. L’aggravation s’applique lorsque ces infractions sont commises par un employeur ou un supérieur hiérarchique, ou lorsque la victime est particulièrement vulnérable (mineur, salarié en situation de dépendance économique).

La circonstance aggravante résulte de la position d’autorité de l’auteur ou de la vulnérabilité de la victime dans le cadre professionnel. Ces faits sont poursuivis d’office et exposent à des peines plus lourdes, telles que l’emprisonnement, l’amende ou l’interdiction professionnelle. L’employeur qui ne prévient pas ou ne sanctionne pas ces faits engage sa responsabilité pénale personnelle.

L’employeur a l’obligation légale d’informer les salariés sur les voies de recours et les autorités compétentes en matière de harcèlement et de discrimination (Code du travail, art. L.245-2 et L.241-5). Il doit également afficher sur le lieu de travail les textes relatifs à l’égalité de traitement et au harcèlement.

Définition

La qualification pénale aggravée désigne, en droit luxembourgeois, la circonstance dans laquelle une infraction commise dans le cadre des relations de travail est sanctionnée plus sévèrement en raison de circonstances particulières prévues par la loi. Ces circonstances aggravantes sont expressément définies par le Code pénal, le Code du travail et des lois spéciales, et concernent notamment les faits commis par un employeur ou un représentant de l’employeur à l’encontre d’un salarié, ou lorsque la victime se trouve dans une situation de vulnérabilité liée à la relation de travail.

L’employeur a l’obligation de prévention du harcèlement moral et sexuel (Code du travail, art. L.245-8). Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir la survenance de tels faits et protéger la santé et la dignité des salariés.

Conditions d’exercice

La qualification pénale aggravée s’applique lorsque l’auteur de l’infraction est investi d’une autorité sur la victime en raison de sa position hiérarchique ou contractuelle, ou lorsque l’acte est commis dans le cadre de l’exécution du contrat de travail. Les principales infractions susceptibles d’être aggravées dans le contexte RH sont : le harcèlement moral ou sexuel, la discrimination, le travail illégal, la traite d’êtres humains à des fins d’exploitation par le travail, les

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

atteintes à la dignité ou à l'intégrité physique, et l'entrave à l'exercice des droits syndicaux. L'aggravation résulte soit de la qualité de l'auteur (employeur, supérieur hiérarchique), soit de la vulnérabilité particulière de la victime (mineur, salarié en situation de dépendance économique).

Il est interdit de prendre toute mesure de rétorsion à l'encontre d'un salarié ayant signalé ou témoigné de faits de harcèlement ou de discrimination (Code du travail, art. L.245-4 et L.241-7).

Modalités pratiques

En pratique, la qualification aggravée est retenue par les juridictions répressives lorsque les éléments constitutifs de l'infraction de base sont réunis et que la circonstance aggravante est caractérisée. Par exemple, le harcèlement sexuel commis par un supérieur hiérarchique est puni plus sévèrement que s'il était commis entre collègues de même niveau. De même, la discrimination à l'embauche ou dans l'exécution du contrat de travail, lorsqu'elle est commise par une personne ayant autorité, expose à des peines aggravées. Les infractions aggravées sont poursuivies d'office par le parquet, indépendamment d'une plainte de la victime, et peuvent donner lieu à des peines d'emprisonnement, d'amende, voire à des interdictions professionnelles.

En cas de constat de travail illégal, l'employeur a l'obligation de signaler immédiatement la situation à l'Inspection du travail et des mines (ITM) (Code du travail, art. L.622-1 et suivants). L'employeur doit également coopérer avec les autorités compétentes en matière de traite des êtres humains, conformément à la loi du 8 juin 2004, art. 6.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place des procédures internes de prévention et de traitement des situations à risque, notamment par la formation des cadres, la diffusion de chartes de conduite, et la mise en place de dispositifs d'alerte. Toute allégation de faits susceptibles de revêtir une qualification pénale aggravée doit faire l'objet d'une enquête interne rigoureuse et, le cas échéant, d'un signalement aux autorités compétentes (ITM, police, parquet).

L'employeur doit informer explicitement les salariés des voies de recours et des autorités compétentes en matière de harcèlement et de discrimination, et afficher obligatoirement sur le lieu de travail les textes relatifs à l'égalité de traitement et au harcèlement (Code du travail, art. L.241-5 et L.245-2).

Aucune mesure de rétorsion ne peut être prise contre un salarié ayant signalé ou témoigné de faits de harcèlement ou de discrimination. La documentation des faits et la traçabilité des actions menées sont essentielles en cas de contentieux.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables figurent dans :

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

- le Code pénal (articles relatifs aux violences, harcèlement, discrimination, traite des êtres humains),
- le Code du travail (articles L.245-1 et suivants sur le harcèlement, L.241-1 et suivants sur la discrimination, L.622-1 et suivants sur le travail illégal),
- la loi modifiée du 8 juin 2004 relative à la lutte contre la traite des êtres humains (art. 6 sur la coopération avec les autorités),
- la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social.

Le Code du travail impose l'obligation d'information des salariés sur les voies de recours et les autorités compétentes (art. L.245-2 et L.241-5), l'obligation de prévention du harcèlement moral et sexuel (art. L.245-8), l'interdiction de toute mesure de rétorsion (art. L.245-4 et L.241-7), l'obligation de signalement immédiat à l'ITM en cas de travail illégal (art. L.622-1 et suivants), et l'affichage obligatoire des textes relatifs à l'égalité de traitement et au harcèlement (art. L.241-5 et L.245-2).

Les organismes compétents sont :

- l'Inspection du travail et des mines (ITM) : contrôle, signalement, sanctions,
- la police et le parquet : poursuites pénales,
- la Commission nationale pour la protection contre la discrimination,
- la CNS et l'AAA pour les aspects liés à la santé et à la sécurité.

L'employeur qui omet de prévenir ou de sanctionner des faits susceptibles de relever d'une qualification pénale aggravée engage non seulement sa responsabilité civile mais s'expose également à des poursuites pénales personnelles, indépendamment de la responsabilité de la personne morale.

L'employeur doit veiller à la prévention du harcèlement et de la discrimination, à l'information des salariés sur les voies de recours, à l'affichage obligatoire des textes légaux, au signalement immédiat à l'ITM en cas de travail illégal, et à la coopération avec les autorités compétentes en matière de traite des êtres humains.

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.