Un employeur peut-il être pénalement responsable du suicide d'un salarié harcelé ?

Réponse courte

Un employeur peut être pénalement responsable du suicide d'un salarié harcelé si un lien de causalité direct et certain est établi entre le harcèlement subi dans le cadre professionnel et le décès. Cette responsabilité peut être engagée si l'employeur est l'auteur direct du harcèlement ou s'il a manqué à son obligation de prévention en ne prenant pas les mesures nécessaires pour faire cesser une situation de harcèlement dont il avait connaissance.

La responsabilité pénale suppose la démonstration d'un harcèlement caractérisé, d'une faute de l'employeur (par action ou omission) et d'un lien de causalité direct avec le suicide. L'employeur peut alors être poursuivi pour homicide involontaire, et la personne morale peut également être mise en cause si l'infraction a été commise pour son compte par ses organes ou représentants.

Définition

Au Luxembourg, le harcèlement moral ou sexuel au travail est défini par l'article L.246-2 du Code du travail comme tout comportement abusif, manifesté notamment par des gestes, des paroles, des intimidations, des actes, des écrits ou des menaces répétés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'un salarié. Le suicide d'un salarié, lorsqu'il est consécutif à des faits de harcèlement subis dans le cadre professionnel, peut engager la responsabilité pénale de l'employeur si un lien de causalité direct est établi entre le harcèlement et le décès.

Conditions d'exercice

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée dans deux hypothèses principales :

- Lorsque l'employeur est l'auteur direct du harcèlement ayant conduit au suicide.
- Lorsque l'employeur, informé de faits de harcèlement au sein de son entreprise, s'est abstenu de prendre les mesures nécessaires pour y mettre fin, alors qu'il avait connaissance du danger encouru par la victime.

Pour que la responsabilité pénale soit retenue, il doit être démontré :

- L'existence d'un harcèlement caractérisé au sens du Code du travail.
- Un lien de causalité direct et certain entre le harcèlement et le suicide du salarié.
- Une faute de l'employeur, soit par commission (harcèlement direct), soit par omission (manquement à l'obligation de prévention et de protection de la santé des salariés).

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

Modalités pratiques

En cas de suicide d'un salarié, une enquête judiciaire est systématiquement ouverte. Les autorités compétentes examinent :

- Les éléments factuels attestant du harcèlement (témoignages, courriels, rapports médicaux, etc.).
- Les démarches entreprises ou non par l'employeur pour prévenir ou faire cesser le harcèlement.
- L'existence d'un lien de causalité entre le harcèlement et le passage à l'acte suicidaire.

L'employeur peut être poursuivi pour homicide involontaire (article 410-2 du Code pénal) si sa négligence ou son abstention a contribué à la réalisation du dommage. La responsabilité pénale de la personne morale peut également être engagée (article 34 du Code pénal) si l'infraction a été commise pour son compte par ses organes ou représentants.

Pratiques et recommandations

Il est impératif pour l'employeur de mettre en place une politique de prévention du harcèlement, comprenant :

- L'affichage et la diffusion des procédures internes de signalement.
- La formation des responsables hiérarchiques à la détection et au traitement des situations de harcèlement.
- L'instruction rapide et impartiale de toute plainte ou signalement.
- L'accompagnement des victimes par des dispositifs internes ou externes (médecin du travail, service de santé au travail, etc.).
- La traçabilité des mesures prises en cas de signalement.

L'employeur doit également veiller à respecter son obligation générale de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des salariés, conformément à l'article L.312-1 du Code du travail.

Cadre juridique

- Code du travail, articles L.246-2 à L.246-6 (harcèlement moral et sexuel)
- Code du travail, article L.312-1 (obligation de sécurité)
- Code pénal, article 410-2 (homicide involontaire)
- Code pénal, article 34 (responsabilité pénale des personnes morales)
- Jurisprudence des juridictions luxembourgeoises en matière de harcèlement et de responsabilité pénale de l'employeur

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

La jurisprudence luxembourgeoise exige une démonstration rigoureuse du lien de causalité entre le harcèlement et le suicide pour retenir la responsabilité pénale de l’employeur. Toute négligence dans la prévention ou le traitement des situations de harcèlement expose l’employeur à des poursuites pénales et civiles. Il est recommandé de documenter systématiquement toutes les actions entreprises en matière de prévention et de gestion des risques psychosociaux.

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.

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