Quels cas d’abus de pouvoir managérial peuvent tomber sous le coup du droit pénal ?

Réponse courte

Les cas d’abus de pouvoir managérial pouvant tomber sous le coup du droit pénal luxembourgeois sont principalement le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, les violences ou menaces, la discrimination et l’atteinte à la vie privée. Ces comportements doivent être intentionnels, commis dans le cadre d’un lien d’autorité, causer un préjudice au salarié et ne pas être justifiés légalement ou professionnellement.

Plus précisément, il s’agit d’agissements répétés dégradant les conditions de travail (harcèlement moral), de comportements à connotation sexuelle imposés (harcèlement sexuel), de violences physiques ou menaces graves, de distinctions ou exclusions fondées sur des critères prohibés (discrimination), ou encore de surveillance abusive et de divulgation illicite d’informations personnelles (atteinte à la vie privée).

La responsabilité pénale peut être engagée tant pour l’auteur direct que, dans certains cas, pour l’entreprise, en cas de manquement caractérisé à l’obligation de prévention et de réaction face à ces abus. L’information des salariés sur les procédures internes de traitement du harcèlement est une obligation légale impérative (article L.246-3 du Code du travail). L’affichage des textes relatifs au harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail est également une obligation légale (article L.414-1 du Code du travail).

Définition

L’abus de pouvoir managérial désigne l’utilisation illégitime ou excessive de l’autorité hiérarchique par un supérieur à l’encontre d’un salarié, dans un but contraire à la loi ou aux intérêts légitimes de l’entreprise ou du salarié. Lorsque cet abus porte atteinte à l’intégrité physique ou psychique du salarié, ou qu’il constitue une infraction pénale, il peut engager la responsabilité pénale de l’auteur.

Les cas relevant du droit pénal luxembourgeois incluent notamment le harcèlement moral ou sexuel, les violences, menaces, discriminations et atteintes à la dignité. La protection contre les représailles pour les victimes et témoins de harcèlement est une obligation légale distincte, prévue à l’article L.246-4 du Code du travail.

Conditions d’exercice

Pour qu’un abus de pouvoir managérial soit pénalement répréhensible, il doit remplir les éléments constitutifs d’une infraction prévue par le Code pénal luxembourgeois ou par des lois spéciales. Les principales conditions sont :

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

- L’existence d’un acte ou d’un comportement intentionnel de la part du manager.
- Un lien de subordination ou d’autorité directe sur la victime.
- Un préjudice ou une atteinte à la personne du salarié (physique, psychique, morale ou matérielle).
- L’absence de justification légale ou professionnelle à l’acte commis.

La désignation d’une personne de confiance ou d’un référent en matière de harcèlement sexuel est obligatoire uniquement dans les entreprises occupant au moins 15 salariés (article L.246-5 du Code du travail).

Modalités pratiques

Les infractions pénales les plus fréquemment constatées dans le cadre de l’abus de pouvoir managérial sont :

- **Harcèlement moral** : Constitué par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale du salarié (article L.246-2 du Code du travail).
- **Harcèlement sexuel** : Tout comportement à connotation sexuelle imposé à une personne, portant atteinte à sa dignité ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (article L.246-1 du Code du travail).
- **Violences ou menaces** : Toute violence physique ou menace grave exercée par un supérieur hiérarchique à l’encontre d’un salarié (articles 398 et suivants du Code pénal).
- **Discrimination** : Toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur un critère prohibé (sexe, origine, orientation sexuelle, etc.) et ayant pour effet de compromettre l’égalité de traitement (article L.251-1 du Code du travail et articles 454 et suivants du Code pénal).
- **Atteinte à la vie privée** : Surveillance abusive, collecte illicite de données personnelles ou divulgation non autorisée d’informations confidentielles (article 458 du Code pénal).

L’obligation de signalement à l’Inspection du travail et des mines (ITM) n’est pas prévue par le Code du travail en cas de faits graves de harcèlement ou de discrimination. Toutefois, l’ITM peut être saisie par les salariés ou les représentants du personnel pour toute situation relevant de ses compétences.

Pratiques et recommandations

Les employeurs et responsables RH doivent veiller à prévenir tout comportement susceptible de constituer un abus de pouvoir à caractère pénal. Il est impératif de :

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

- Mettre en place des procédures internes de signalement et de traitement des plaintes, et d'informer explicitement les salariés de leur existence, conformément à l'article L.246-3 du Code du travail.
- Former les managers aux obligations légales et aux risques pénaux liés à l'exercice de l'autorité.
- Désigner une personne de confiance ou un référent harcèlement sexuel dans les entreprises d'au moins 15 salariés (article L.246-5 du Code du travail).
- Afficher sur le lieu de travail les textes relatifs au harcèlement moral et sexuel, conformément à l'article L.414-1 du Code du travail.
- Garantir la protection contre les représailles pour les victimes et témoins de harcèlement, en application de l'article L.246-4 du Code du travail.
- Documenter toute mesure disciplinaire ou décision managériale pour en justifier la légitimité.
- Intervenir rapidement en cas de signalement pour éviter l'aggravation de la situation et limiter les risques juridiques pour l'entreprise.
- Collaborer avec l'Inspection du travail et des mines (ITM) et, le cas échéant, avec les autorités judiciaires, dans le respect des obligations légales.

Cadre juridique

Les principales dispositions applicables sont :

- Articles L.246-1 à L.246-5 du Code du travail relatifs au harcèlement moral et sexuel, à l'information des salariés, à la protection contre les représailles et à la désignation d'un référent (obligatoire à partir de 15 salariés).
- Article L.414-1 du Code du travail relatif à l'obligation d'affichage des textes sur le harcèlement moral et sexuel.
- Articles L.251-1 et suivants du Code du travail relatifs à la non-discrimination.
- Articles 398 et suivants du Code pénal relatifs aux violences et menaces.
- Article 458 du Code pénal relatif à la violation du secret professionnel et de la vie privée.

L'Inspection du travail et des mines (ITM) est compétente pour contrôler le respect des obligations légales en matière de prévention et de traitement du harcèlement et de la discrimination.

Tout manquement à l'obligation de prévention et de réaction face à un abus de pouvoir managérial engage la responsabilité pénale individuelle de l'auteur et peut, dans certains cas, entraîner la responsabilité pénale de la personne morale, ainsi que des sanctions administratives et civiles.

Il est impératif de traiter toute allégation avec diligence et impartialité. L'information des salariés, la protection contre les représailles, la désignation d'un référent (à partir de 15 salariés) et l'affichage des textes sont des obligations légales dont le non-respect peut constituer une infraction.

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

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