Un supérieur hiérarchique peut-il être poursuivi à titre individuel ?

Réponse courte

Un supérieur hiérarchique peut être poursuivi à titre individuel au Luxembourg, aussi bien civilement que pénalement, pour des actes ou omissions commis dans le cadre de ses fonctions, indépendamment de la responsabilité de l'employeur. Cette responsabilité individuelle s'applique notamment en cas de faute personnelle détachable des fonctions, de violation caractérisée d'une obligation légale ou réglementaire, ou de faute intentionnelle ou lourde.

La mise en cause suppose que le fait reproché soit personnellement imputable au supérieur, qu'il existe un lien de causalité direct avec le préjudice, et que la faute soit distincte de la simple exécution d'ordres. Les poursuites peuvent concerner des domaines tels que la santé et sécurité au travail, le harcèlement moral ou sexuel, ou d'autres infractions prévues par le Code du travail ou le Code pénal luxembourgeois.

Définition

La responsabilité individuelle d'un supérieur hiérarchique désigne la possibilité pour ce dernier d'être personnellement poursuivi, civilement ou pénalement, en raison d'actes ou d'omissions commis dans le cadre de ses fonctions, indépendamment de la responsabilité de l'employeur. Cette notion s'applique notamment en matière de droit du travail, de santé et sécurité au travail, de harcèlement moral ou sexuel, ainsi que dans le cadre de certaines infractions pénales commises sur le lieu de travail.

Conditions d'exercice

La mise en cause individuelle d'un supérieur hiérarchique suppose la réunion de conditions précises. Premièrement, il doit exister un fait personnellement imputable au supérieur, distinct de la simple exécution d'ordres de l'employeur. Deuxièmement, ce fait doit constituer une violation caractérisée d'une obligation légale ou réglementaire, ou une faute intentionnelle ou lourde. Troisièmement, il doit exister un lien de causalité direct entre l'acte du supérieur et le préjudice allégué par la victime (salarié, tiers ou administration).

Modalités pratiques

En matière civile, un salarié peut engager la responsabilité délictuelle d'un supérieur hiérarchique devant les juridictions luxembourgeoises si celui-ci a commis une faute détachable de ses fonctions, telle qu'un acte de harcèlement, de discrimination ou une atteinte à la dignité. En matière pénale, le supérieur hiérarchique peut être poursuivi à titre individuel pour des infractions relevant du Code du travail, notamment en matière de santé et sécurité, lorsque la violation d'une obligation lui est personnellement imputable. Les autorités de contrôle, telles que

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

l’Inspection du travail et des mines (ITM), peuvent également dresser procès-verbal à l’encontre d’un supérieur hiérarchique identifié comme auteur ou complice d’une infraction.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de définir clairement les délégations de pouvoirs et les responsabilités de chaque supérieur hiérarchique, notamment en matière de sécurité et de prévention des risques. Les supérieurs doivent être formés aux obligations légales qui leur incombent et veiller à la traçabilité de leurs décisions. En cas de signalement d’un comportement illicite, il convient d’agir sans délai et de documenter toute mesure prise. Il est conseillé de souscrire une assurance responsabilité civile couvrant les dirigeants et cadres, sans que cela n’exonère de la responsabilité pénale individuelle.

Cadre juridique

La responsabilité individuelle des supérieurs hiérarchiques trouve son fondement dans le Code du travail, notamment les articles L.312-1 et suivants relatifs à la santé et sécurité au travail, ainsi que dans le Code pénal luxembourgeois pour les infractions commises dans l’exercice des fonctions. La jurisprudence nationale reconnaît la possibilité de poursuites individuelles en cas de faute personnelle détachable des fonctions. La loi du 29 juin 2022 relative à la protection contre le harcèlement moral et sexuel au travail précise également la responsabilité personnelle des auteurs, y compris les supérieurs hiérarchiques.

La responsabilité individuelle d’un supérieur hiérarchique ne saurait être écartée au motif de l’existence d’une responsabilité de l’employeur. Toute tolérance ou inaction face à une situation illicite engage la responsabilité personnelle du supérieur, même en l’absence de délégation formelle. Il est impératif de sensibiliser l’encadrement à ces enjeux afin de limiter les risques de poursuites individuelles.

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.