

Un salarié peut-il être licencié pour harcèlement moral au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un salarié peut être **licencié pour harcèlement moral** au Luxembourg, à condition que les faits soient matériellement établis, précis et objectivement vérifiables. Selon la gravité des actes, l'employeur peut prononcer un **licenciement pour faute grave avec effet immédiat** (article [L.124-10](#) du Code du travail) ou un **licenciement avec préavis** si la gravité est moindre. L'employeur doit impérativement respecter les droits de la défense du salarié mis en cause.

Avant toute décision de licenciement, l'employeur est tenu de mener une **enquête interne impartiale et rapide**, de recueillir les témoignages et preuves, et de garantir le **principe du contradictoire**. La procédure doit être rigoureusement documentée, et la lettre de licenciement doit exposer de manière circonstanciée et précise les faits reprochés au salarié. Le non-respect de ces obligations peut entraîner la nullité du licenciement ou sa qualification d'abusif par les tribunaux du travail luxembourgeois.

La loi du 29 mars 2023 sur le harcèlement moral (articles [L.246-1](#) à [L.246-7](#)) impose également à l'employeur des obligations strictes de prévention, d'investigation et de cessation immédiate des actes de harcèlement dont il a connaissance, sous peine de sanctions administratives et pénales.

Définition

Le **harcèlement moral au travail** est défini par l'article [L.246-2](#) du **Code du travail** luxembourgeois 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 à l'occasion des relations de travail.

Cette définition, introduite par la loi du 29 mars 2023 entrée en vigueur le 9 avril 2023, couvre tous les comportements répétés qui créent un environnement de travail hostile, dégradant ou humiliant. Le harcèlement moral peut être exercé par l'employeur, un supérieur hiérarchique, un collègue, ou même un client ou fournisseur de l'entreprise.

La **répétition ou systématisation** des faits est un élément constitutif essentiel : un acte isolé, même grave, ne suffit pas à caractériser un harcèlement moral au sens de l'article [L.246-2](#). Font partie intégrante de l'exécution du travail et peuvent constituer du harcèlement moral : les voyages professionnels, les formations professionnelles, et même les communications en lien avec le travail par quelque moyen que ce soit, y compris en dehors du temps de travail normal.

Questions fréquentes

L'employeur peut-il prononcer un licenciement pour faute grave en cas de harcèlement moral ?

Oui, selon la gravité des actes de harcèlement moral, l'employeur peut prononcer un licenciement pour faute grave avec effet immédiat (article L.124-10 du Code du travail) si les faits rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Le licenciement doit être notifié au plus tard un mois après la connaissance complète des faits par l'employeur.

Que risque l'employeur s'il ne respecte pas la procédure de licenciement pour harcèlement moral ?

Le non-respect des obligations procédurales peut entraîner la nullité du licenciement ou sa qualification d'abusif par les tribunaux du travail luxembourgeois. De plus, l'employeur qui ne réagit pas à des faits de harcèlement moral dont il a connaissance engage sa responsabilité civile et pénale, avec des amendes de 251 à 2.500 euros selon l'article L.246-7 du Code du travail.

Quelles sont les conditions pour licencier un salarié pour harcèlement moral au Luxembourg ?

Pour licencier un salarié pour harcèlement moral au Luxembourg, l'employeur doit établir que les faits sont matériellement établis, précis et objectivement vérifiables. Il doit mener une enquête interne impartiale, respecter les droits de la défense du salarié mis en cause, et garantir le principe du contradictoire. La lettre de licenciement doit exposer de manière circonstanciée les faits reprochés.

Quelles sont les obligations de l'employeur avant de licencier pour harcèlement moral ?

L'employeur doit obligatoirement mener une enquête interne impartiale dès la connaissance des faits, recueillir les témoignages et preuves, garantir le principe du contradictoire en informant le salarié des faits reprochés, et respecter l'entretien préalable si obligatoire. Il doit également documenter méticuleusement chaque étape de la procédure pour sécuriser sa décision.

Conditions d'exercice

Le **licenciement pour harcèlement moral** doit être fondé sur des faits matériellement établis, précis et objectivement vérifiables. L'employeur doit démontrer que le salarié a adopté un comportement constitutif de harcèlement moral au sens de l'article [L.246-2](#) du Code du travail.

En cas de licenciement pour faute grave (article [L.124-10](#)), l'employeur doit établir que les faits de harcèlement rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. Le délai de notification est strictement encadré : le licenciement doit être notifié **au plus tard un mois après la connaissance complète des faits** par l'employeur (article [L.124-10](#), paragraphe 6), sauf en cas de poursuites pénales engagées dans le mois.

En cas de licenciement avec préavis, les faits de harcèlement moral constituent un motif réel et sérieux au sens de l'article [L.124-11](#), mais ne présentent pas une gravité suffisante pour justifier un licenciement immédiat. L'employeur doit respecter les délais de préavis légaux et l'entretien préalable obligatoire (article [L.124-2](#)) pour les salariés protégés ou dans les entreprises concernées.

La charge de la preuve incombe à l'employeur qui doit établir la matérialité des faits de harcèlement commis par le salarié. Contrairement au harcèlement sexuel, il n'existe pas d'aménagement légal de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral lorsque l'employeur souhaite sanctionner l'auteur présumé.

Modalités pratiques

Avant d'engager une procédure de licenciement, l'employeur doit obligatoirement :

1. **Mener une enquête interne impartiale** : Dès la connaissance d'une plainte ou d'indices de harcèlement moral, l'employeur doit investiguer rapidement et en toute impartialité (article [L.246-3](#), paragraphe 2 du Code du travail).
2. **Recueillir les témoignages et preuves** : Auditionner la victime présumée, le salarié mis en cause, et les témoins potentiels. Rassembler tous les éléments de preuve (emails, messages, témoignages écrits, documents).
3. **Garantir le principe du contradictoire** : Le salarié accusé de harcèlement doit être informé des faits reprochés et avoir la possibilité de présenter ses observations et sa défense avant toute décision de sanction.
4. **Respecter l'entretien préalable** (article [L.124-2](#)) : Si obligatoire selon la taille de l'entreprise ou le statut du salarié, l'entretien préalable doit être organisé avant la notification du licenciement.

En cas de licenciement pour faute grave :

- **Mise à pied conservatoire** : L'employeur peut prononcer une mise à pied conservatoire avec maintien du salaire avant de notifier le licenciement (article [L.124-10](#), paragraphe 4).
- **Délai de notification** : Le licenciement doit être notifié au plus tôt le jour suivant la mise à pied et au plus tard 8 jours après la mise à pied (article [L.124-10](#), paragraphe 5). Le délai d'un mois pour invoquer les faits court à compter de la connaissance complète des faits par l'employeur (article [L.124-10](#), paragraphe 6).
- **Contenu de la lettre de licenciement** : La lettre recommandée doit énoncer **avec précision** les faits reprochés et les circonstances qui leur attribuent le caractère de motif grave. À défaut de motivation écrite précise, le licenciement est abusif (article [L.124-10](#), paragraphe 3).

Documentation et traçabilité : L'employeur doit conserver tous les documents relatifs à l'enquête, aux auditions, et aux échanges avec le salarié pour pouvoir justifier de la matérialité des faits en cas de contentieux devant le tribunal du travail.

Pratiques et recommandations

Prévention en amont :

- Formaliser une **politique interne de prévention du harcèlement moral** en application de l'article L.246-3, paragraphe 3 du Code du travail, après information et consultation de la délégation du personnel ou de l'ensemble du personnel.
- Inclure dans cette politique : la définition du harcèlement moral, les moyens mis à disposition des victimes, les procédures d'investigation, les mesures de sensibilisation, et les sanctions applicables aux auteurs.
- **Sensibiliser et former** l'ensemble du personnel et les managers à la détection et au traitement des situations de harcèlement moral.

Traitement des allégations :

- Traiter **toute allégation de harcèlement** de manière confidentielle, rigoureuse et rapide. La confidentialité protège à la fois les victimes et les personnes mises en cause.
- Ne jamais prendre de mesures au détriment de la victime pour faire cesser le harcèlement (article L.246-3, paragraphe 2).
- Protéger les salariés qui témoignent ou dénoncent des faits de harcèlement contre toute forme de représailles (article L.246-4).

Proportionnalité de la sanction :

- Évaluer la **gravité objective des faits** : répétition, systématisation, impact sur la victime, contexte, position hiérarchique de l'auteur.
- Tenir compte de l'ancienneté du salarié, de ses antécédents professionnels, et de sa situation personnelle (article L.124-10, paragraphe 2).
- Adapter la sanction à la gravité : avertissement, mise à pied disciplinaire, licenciement avec préavis, ou licenciement pour faute grave selon les circonstances.

Sécurisation de la procédure :

- Documenter méticuleusement chaque étape de l'enquête et de la procédure disciplinaire.
- Faire appel à un conseil juridique spécialisé en droit du travail luxembourgeois pour sécuriser la procédure et la qualification juridique des faits.
- Anticiper un éventuel recours du salarié licencié devant le tribunal du travail en constituant un dossier de preuves solide et en respectant scrupuleusement les garanties procédurales.

En cas de doute sur la qualification des faits : Si les faits ne sont pas suffisamment établis ou si leur qualification en harcèlement moral est incertaine, privilégier d'autres fondements juridiques (faute professionnelle, comportement fautif) ou des mesures disciplinaires moins lourdes que le licenciement.

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Articles L.246-1 à L.246-7** : Chapitre VI « Harcèlement moral » (Loi du 29 mars 2023, entrée en vigueur le 9 avril 2023)
 - Article L.246-2 : Définition du harcèlement moral
 - Article L.246-3 : Obligations de l'employeur (prévention, enquête, cessation immédiate)
 - Article L.246-4 : Protection contre les représailles
 - Article L.246-5 : Rôle de la délégation du personnel
 - Article L.246-6 : Droit du salarié victime à la résiliation pour motif grave
 - Article L.246-7 : Sanctions pénales (amendes de 251 à 2.500 euros)

- **Articles L.124-2** : Entretien préalable au licenciement

- **Articles L.124-10** : Résiliation pour motif grave
 - Paragraphe 2 : Définition du motif grave et critères d'appréciation
 - Paragraphe 3 : Obligation de motivation écrite précise
 - Paragraphe 4 : Mise à pied conservatoire
 - Paragraphe 5 : Délais de notification après mise à pied
 - Paragraphe 6 : Délai d'un mois pour invoquer les faits

- **Articles L.124-11** : Licenciement abusif (motifs réels et sérieux)

- **Article L.251-1** : Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement

Jurisprudence luxembourgeoise :

- Cour supérieure de justice et tribunaux du travail luxembourgeois : jurisprudence sur la qualification du harcèlement moral, l'exigence de répétition des faits, et la charge de la preuve de la matérialité des faits incombant à l'employeur en cas de licenciement.

Autres textes :

- Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail (déclarée d'obligation générale), partiellement remplacée par la loi du 29 mars 2023
- Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009

L'employeur qui ne réagit pas à des faits de harcèlement moral dont il a connaissance engage sa **responsabilité civile et pénale**. L'article L.246-7 du Code du travail prévoit des amendes de 251 à 2.500 euros (doublées en cas de récidive dans les deux ans) pour l'employeur qui omet de prendre les mesures pour faire cesser immédiatement le harcèlement, ou qui omet de déterminer les mesures de prévention obligatoires.

Par ailleurs, l'employeur doit procéder à une **évaluation interne de l'efficacité des mesures de prévention** après chaque situation de harcèlement portée à sa connaissance (article L.246-3, paragraphe 4).

Si le harcèlement persiste malgré les mesures prises, le salarié victime ou la délégation du personnel peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. L'ITM dispose d'un délai maximum de 45 jours pour transmettre un rapport complet à l'employeur et peut lui enjoindre de prendre les mesures nécessaires sous peine d'amende administrative.

Il est impératif d'agir avec diligence, de documenter chaque étape de la procédure, et de garantir une gestion humaine et respectueuse des droits de toutes les personnes concernées (victimes, auteurs présumés, témoins).

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.