

Comment établir les faits de harcèlement pour licencier un salarié ?

Réponse courte

Pour licencier un salarié auteur de **harcèlement moral ou sexuel**, l'employeur doit rassembler des **preuves objectives et concordantes** démontrant des comportements répétés ou systématisés portant atteinte à la dignité d'une personne. La constitution du dossier nécessite des **témoignages écrits**, des **rapports d'enquête interne**, des **échanges écrits** (courriels, messages), des **attestations médicales** de la victime, et tout élément matériel pertinent.

Chaque incident doit être daté, circonstancié et consigné dans un dossier chronologique respectant la **confidentialité** et la **protection des données personnelles**.

L'employeur doit mener une **enquête interne impartiale** dès qu'il a connaissance des faits, en associant la **délégation du personnel** et en respectant les **droits de la défense** du salarié mis en cause. Le licenciement avec effet immédiat pour **faute grave** requiert la notification précise des faits reprochés dans le délai d'un mois, après respect de la **procédure disciplinaire** (article [L.124-2](#) pour les entreprises de 150 salariés et plus). La charge de la preuve incombe entièrement à l'employeur.

Définition

Le **harcèlement moral** est défini par l'article [L.246-2](#) du Code du travail 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.

Le **harcèlement sexuel** est défini par l'article [L.245-2](#) comme tout comportement à connotation sexuelle non désiré, intempestif, abusif et blessant, ou tout comportement créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Ces comportements peuvent provenir de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue, voire d'un client ou fournisseur. L'élément intentionnel du comportement est présumé en matière de harcèlement sexuel. Le harcèlement doit être distingué des conflits interpersonnels ordinaires et des mesures de gestion légitimes.

Questions fréquentes

L'employeur doit-il mener une enquête interne avant de licencier pour harcèlement ?

Oui, l'employeur a l'obligation légale de diligenter une enquête interne rapide et impartiale dès qu'il a connaissance de faits de harcèlement. Cette enquête doit auditionner la victime, le salarié mis en cause et les témoins, respecter les droits de la défense, être documentée et associer la délégation du personnel.

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

Le non-respect de la procédure expose l'employeur à un contentieux prud'homal avec requalification du licenciement en licenciement abusif, dommages-intérêts importants, voire annulation du licenciement. L'employeur qui ne fait pas cesser le harcèlement s'expose aussi à des sanctions pénales (amendes de 251 à 2 500 euros) et des poursuites civiles de la victime.

Quelle procédure disciplinaire suivre pour licencier un salarié auteur de harcèlement ?

Dans les entreprises de 150 salariés et plus, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec copie à la délégation du personnel. Le licenciement doit être notifié dans le délai d'un mois suivant la connaissance des faits, en exposant de manière circonstanciée les faits reprochés et en respectant les droits de la défense.

Quelles preuves sont nécessaires pour licencier un salarié pour harcèlement au Luxembourg ?

L'employeur doit rassembler des preuves objectives et concordantes : témoignages écrits de collègues, courriels et messages démontrant le comportement, rapport d'enquête interne impartiale, attestations médicales de la victime, et rapports d'incidents. Chaque fait doit être daté, circonstancié et consigné chronologiquement. La charge de la preuve incombe entièrement à l'employeur.

Conditions d'exercice

Pour qu'un **licenciement fondé sur des faits de harcèlement commis par le salarié** soit juridiquement valable, l'employeur doit démontrer l'existence d'**actes précis, répétés ou systématisés**, et **imputables au salarié** concerné. La **charge de la preuve incombe intégralement à l'employeur**, qui doit établir la matérialité des faits et leur caractère constitutif de harcèlement moral ou sexuel.

Les faits doivent être **suffisamment graves** pour justifier un licenciement avec effet immédiat au titre de la **faute grave** (article [L.124-10](#)), ou un licenciement avec préavis selon la gravité. L'employeur doit impérativement respecter la **procédure disciplinaire** :

- Dans les entreprises de **150 salariés et plus** : convocation obligatoire à un **entretien préalable** par lettre recommandée (article [L.124-2](#)), avec copie à la délégation du personnel ou à l'[ITM](#)
- Notification des motifs dans le **délai d'un mois** suivant la connaissance des faits (article [L.124-10](#))
- Respect des **droits de la défense** du salarié tout au long de la procédure

Le non-respect de ces formalités expose l'employeur à une annulation du licenciement pour **vice de forme** ou à sa requalification en **licenciement abusif**.

Modalités pratiques

L'établissement des faits de harcèlement repose sur la collecte méthodique d'**éléments objectifs, précis et concordants**. Les preuves admissibles comprennent :

- **Témoignages écrits** de collègues ou témoins directs des faits
- **Courriels, messages** et autres communications écrites démontrant le comportement
- **Rapport d'enquête interne** documentant les investigations menées
- **Attestations médicales** ou certificats de la victime attestant des conséquences psychologiques ou physiques
- **Rapports d'incidents** ou plaintes antérieures
- **Constats d'huissier** si pertinent

Procédure d'enquête obligatoire :

L'employeur doit diligenter une **enquête interne rapide et impartiale** dès qu'il a connaissance de faits de harcèlement (obligation légale selon l'article L.246-3 pour le harcèlement moral, L.245-4 pour le harcèlement sexuel). Cette enquête doit :

- Être menée par une **personne désignée** (RH, direction, consultant externe)
- Respecter la **confidentialité** et la **protection des données personnelles** (RGPD et loi du 1er août 2018)
- Auditionner la **victime présumée**, le **salarié mis en cause**, et les **témoins** potentiels
- Permettre au salarié mis en cause d'exercer ses **droits de la défense** (être entendu, présenter sa version)
- Être **documentée** : comptes-rendus d'audition datés et signés
- Associer la **délégation du personnel** dans son rôle de conseil et assistance

Chaque incident doit être consigné dans un **dossier chronologique** précisant : dates, lieux, circonstances, personnes impliquées, et nature des comportements reprochés.

Pratiques et recommandations

Avant d'engager une procédure de licenciement pour harcèlement, il est impératif de :

1. Agir rapidement

- Dès la connaissance des faits, déclencher immédiatement l'enquête interne
- Ne pas laisser la situation perdurer (obligation légale de faire cesser le harcèlement)
- Envisager des **mesures conservatoires** (changement d'affectation, télétravail temporaire) pour protéger la victime

2. Garantir l'impartialité

- Désigner un enquêteur **neutre** (pas un collègue direct du mis en cause)
- Traiter les deux parties avec **équité**
- Ne pas préjuger de la culpabilité avant la fin de l'enquête

3. Respecter les formalités

- Dans les entreprises de 150 salariés et plus : organiser l'**entretien préalable** obligatoire
- Notifier le licenciement dans le **délai d'un mois** suivant la découverte des faits (délai de forclusion pour faute grave)
- Exposer de manière **circonstanciée** les faits dans la lettre de licenciement (éviter les généralités)

4. Associer les instances compétentes

- Informer la **délégation du personnel** conformément à son rôle en matière de harcèlement
- Consulter le **service de santé au travail** si nécessaire
- En cas de doute juridique, solliciter un **conseil juridique spécialisé** ou l'ITM

5. Protéger les témoins et la victime

- Garantir la **confidentialité** des témoignages
- Protéger contre les **représailles** (interdites par les articles L.245-5 et L.246-4)
- Accompagner la victime (information sur ses droits, assistance possible par la délégation)

Attention aux pièges :

- Éviter toute **appréciation subjective** dans les motifs (s'en tenir aux faits objectifs)
- Ne pas mélanger plusieurs griefs (se concentrer sur les faits de harcèlement établis)
- Conserver la **traçabilité** complète de la procédure (copie de tous les échanges, comptes-rendus)

Cadre juridique

Harcèlement moral :

- Articles L.246-1 à L.246-7 du Code du travail : définition, obligations employeur, sanctions
- Article L.246-3 : obligation de faire cesser immédiatement le harcèlement et de diligenter une enquête
- Article L.246-7 : sanctions pénales (amende de 251 à 2 500 euros)

Harcèlement sexuel :

- Articles L.245-1 à L.245-8 du Code du travail : définition, obligations employeur, protection des victimes
- Article L.245-4 : obligation de l'employeur de faire cesser immédiatement le harcèlement sexuel
- Présomption de l'élément intentionnel (article L.245-2)

Procédure de licenciement :

- Article L.124-2 du Code du travail : procédure disciplinaire et entretien préalable (entreprises de 150 salariés et plus)
- Article L.124-10 du Code du travail : licenciement avec effet immédiat pour faute grave (délai d'un mois)
- Article L.124-11 : licenciement abusif
- Article L.124-12 : conséquences du licenciement irrégulier ou abusif

Protection des données :

- Loi modifiée du 1er août 2018 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel
- RGPD : règlement (UE) 2016/679

Protection contre les représailles :

- Article [L.245-5](#) (harcèlement sexuel) et [L.246-4](#) (harcèlement moral) : nullité de plein droit des mesures de représailles

L'absence de rigueur dans la constitution du dossier de preuve ou le non-respect de la procédure disciplinaire expose l'employeur à un **contentieux devant le tribunal du travail** avec des conséquences graves : requalification du licenciement en licenciement abusif, dommages-intérêts importants, voire annulation du licenciement.

Par ailleurs, l'employeur qui ne fait pas cesser immédiatement un harcèlement dont il a connaissance ou qui omet de diligenter une enquête s'expose à des **sanctions pénales** (amendes de 251 à 2 500 euros selon l'article [L.246-7](#)) et à des **poursuites civiles** de la victime.

Il est impératif de garantir la **traçabilité documentaire** de toutes les démarches et le respect des **droits fondamentaux** de toutes les parties (auteur présumé, victime, témoins). La jurisprudence luxembourgeoise est stricte sur l'exigence de preuves objectives et la régularité formelle de la procédure.

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.