

Un salarié victime de harcèlement peut-il rompre son contrat sans préavis au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un salarié victime de **harcèlement moral ou sexuel** peut rompre immédiatement son contrat de travail sans préavis pour **motif grave**, dans un délai d'un mois suivant le dernier fait de harcèlement. Cette rupture doit être notifiée par écrit avec un exposé détaillé et motivé des faits. Le salarié peut alors prétendre à des **dommages et intérêts** à charge de l'employeur dont la faute a occasionné cette résiliation.

Toutefois, la **charge de la preuve** du harcèlement incombe entièrement au salarié qui devra démontrer des faits précis et concordants justifiant l'impossibilité de poursuivre la relation de travail. Une rupture immédiate injustifiée peut être requalifiée en démission simple, privant le salarié de ses droits à indemnisation et au chômage. Un accompagnement juridique spécialisé est vivement recommandé avant d'engager cette procédure.

Définition

Le **harcèlement moral** constitue un motif grave justifiant la résiliation immédiate du contrat de travail par le salarié. Selon l'article [L.246-2](#) du Code du travail, il se définit 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 également un motif grave de rupture. L'article [L.245-2](#) du Code du travail le définit comme tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsque le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant.

Ces deux formes de harcèlement donnent droit au salarié de résilier son contrat sans préavis conformément aux **articles [L.246-6](#)** (harcèlement moral) et **[L.245-7](#)** (harcèlement sexuel) du Code du travail, par application de l'article [L.124-10](#) sur la résiliation pour motif grave.

Questions fréquentes

Comment notifier une rupture immédiate pour harcèlement à son employeur ?

La notification doit contenir l'exposé chronologique et détaillé des faits de harcèlement avec dates précises, les éléments de preuve disponibles, la mention explicite de la rupture immédiate pour motif grave, et les références aux articles du Code du travail applicables. Il est recommandé d'utiliser une lettre recommandée.

Quelles sont les conditions pour invoquer une rupture immédiate pour harcèlement ?

La rupture immédiate pour harcèlement nécessite des faits précis et concordants rendant impossible le maintien des relations de travail, le respect du délai d'un mois après le dernier fait, une notification écrite et motivée à l'employeur, et la capacité du salarié à prouver la matérialité des faits allégués.

Quels sont les risques d'une rupture immédiate pour harcèlement non justifiée ?

Une rupture immédiate dont les motifs ne sont pas reconnus comme motif grave peut être requalifiée en démission simple, privant le salarié des droits à indemnisation et au chômage, et pouvant l'exposer au paiement d'une indemnité de préavis à l'employeur. Un accompagnement juridique spécialisé est vivement recommandé.

Un salarié victime de harcèlement peut-il rompre son contrat de travail sans préavis au Luxembourg ?

Oui, un salarié victime de harcèlement moral ou sexuel peut rompre immédiatement son contrat de travail sans préavis pour motif grave, dans un délai d'un mois suivant le dernier fait de harcèlement. Cette rupture doit être notifiée par écrit avec un exposé détaillé des faits et peut donner droit à des dommages et intérêts à charge de l'employeur.

Conditions d'exercice

Pour être valable juridiquement, la rupture immédiate du contrat pour harcèlement doit respecter plusieurs conditions cumulatives strictes :

- **Existence de faits précis et concordants** de harcèlement rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail
- **Respect du délai de forclusion d'un mois** à compter de la survenance ou de la découverte du dernier fait constitutif de harcèlement (article [L.124-10\(6\)](#) du Code du travail)
- **Notification écrite et motivée** à l'employeur contenant l'exposé détaillé des motifs de la rupture
- **Capacité du salarié à prouver** la matérialité des faits allégués, la charge de la preuve incombant entièrement au salarié victime

Le salarié peut invoquer, outre les faits survenus dans le mois précédant la rupture, des faits antérieurs à l'appui de sa démonstration, à condition que le dernier fait se situe dans le délai d'un mois.

Modalités pratiques

La notification de rupture immédiate doit obligatoirement contenir :

- L'**exposé chronologique et détaillé** des faits de harcèlement (dates précises, lieux, contexte, auteurs des comportements)
- Les **éléments de preuve disponibles** : témoignages de collègues, certificats médicaux établissant l'impact sur la santé, échanges écrits (emails, messages), documents internes
- La **mention explicite** de la rupture immédiate du contrat de travail pour motif grave de harcèlement
- Les **références aux articles du Code du travail** applicables ([L.246-6](#) ou [L.245-7](#) combinés avec [L.124-10](#))

La forme de notification est libre mais il est vivement recommandé d'utiliser une **lettre recommandée** ou une remise en main propre contre récépissé pour conserver une preuve de la date de notification.

Le salarié doit constituer un **dossier probant complet** avant d'engager la rupture, incluant toute documentation utile à l'établissement des faits. Cette préparation minutieuse est essentielle pour sécuriser ses droits.

Pratiques et recommandations

Avant d'engager une rupture immédiate pour harcèlement, il est vivement conseillé de :

Démarches préalables :

- **Signaler formellement** les faits de harcèlement à l'employeur par écrit (obligation de l'employeur de faire cesser immédiatement le harcèlement dont il a connaissance)
- **Informar la délégation du personnel** qui a pour mission de veiller à la protection contre le harcèlement et peut assister le salarié
- **Saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM)** si le harcèlement persiste malgré le signalement à l'employeur
- **Consulter le médecin du travail** pour établir médicalement l'impact du harcèlement sur la santé et obtenir des certificats médicaux

Préparation juridique :

- **Solliciter l'assistance d'un avocat spécialisé** en droit du travail luxembourgeois avant d'engager la procédure de rupture
- **Documenter précisément** chaque incident avec dates, témoins, preuves écrites
- **Conserver une traçabilité complète** de toutes les démarches effectuées (signalements, courriers, réponses de l'employeur)
- **Évaluer les conséquences** d'une rupture non justifiée (requalification en démission, absence d'indemnisation)

Obligations de l'employeur : L'employeur a l'obligation légale de mettre en place des **procédures internes** de prévention et de traitement des situations de harcèlement (articles [L.246-3](#) et [L.245-4](#) du Code du travail). Ces mesures doivent être déterminées après consultation de la délégation du personnel.

Cadre juridique

Base légale :

- **Article L.246-6** : droit du salarié victime de harcèlement moral de résilier le contrat sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts
- **Article L.245-7** : droit du salarié victime de harcèlement sexuel de résilier le contrat sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts
- **Article L.124-10** : conditions et modalités de la résiliation immédiate pour motif grave, délai de forclusion d'un mois
- **Article L.246-2** : définition du harcèlement moral à l'occasion des relations de travail
- **Article L.245-2** : définition du harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail
- **Article L.246-3** : obligations de prévention et de protection de l'employeur contre le harcèlement moral
- **Article L.245-4** : obligations de prévention et de protection de l'employeur contre le harcèlement sexuel
- **Article L.241-1** : obligations générales de l'employeur en matière de sécurité et santé au travail
- **Article L.246-5** et **L.245-6** : rôle de la délégation du personnel dans la protection contre le harcèlement
- **Article L.246-7** : sanctions pénales en cas de harcèlement moral (amende de 251 à 2.500 euros, portée au double en cas de récidive)
- **Article L.245-8** : sanctions applicables en cas de harcèlement sexuel

Procédure en cas de contestation : Si l'employeur conteste la rupture pour motif grave, le salarié peut saisir la **juridiction du travail** qui appréciera si les faits invoqués constituent effectivement un motif grave justifiant la résiliation immédiate. Le délai pour agir est de **3 mois** à compter de la rupture (article L.124-11 du Code du travail).

Avertissement crucial : La charge de la preuve du harcèlement incombe entièrement au salarié qui doit démontrer des faits précis, concordants et suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail. Une rupture immédiate dont les motifs ne sont pas reconnus comme constituant un motif grave par la juridiction du travail s'expose à une **requalification en démission simple**, avec les conséquences suivantes :

- **Privation des droits à indemnisation** pour rupture abusive
- **Exclusion du bénéfice des indemnités de chômage** (absence de motif légitime de démission)
- **Condamnation possible** au paiement d'une indemnité de préavis à l'employeur
- **Remboursement d'éventuels dommages et intérêts** à l'employeur si préjudice démontré

Un **accompagnement juridique spécialisé** est absolument essentiel avant d'engager cette procédure aux conséquences importantes et irréversibles. Le cabinet d'avocats doit être spécialisé 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.