La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît-elle l'atteinte à la dignité ?

Réponse courte

Oui, la jurisprudence luxembourgeoise reconnaît explicitement l'**atteinte à la dignité** comme un **droit fondamental du salarié**, protégé par le Code du travail et la Constitution. Les juridictions considèrent qu'un **acte unique**, s'il est suffisamment grave, peut constituer une atteinte à la dignité, indépendamment de l'existence d'un **harcèlement moral ou sexuel**. Les tribunaux sanctionnent tout manquement à cette obligation et peuvent accorder des **dommages et intérêts** au salarié, voire prononcer la **résiliation judiciaire** du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Définition

L'**atteinte à la dignité au travail** désigne toute situation dans laquelle un salarié subit, dans le cadre de la relation de travail, des actes, propos ou comportements portant préjudice à son **honneur**, à son **intégrité morale** ou à son **estime de soi**. La jurisprudence luxembourgeoise, notamment celle de la **Cour supérieure de justice**, reconnaît explicitement la dignité comme un **droit fondamental** du salarié, protégé tant par le Code du travail que par la Constitution. L'atteinte à la dignité peut résulter d'**actes isolés** ou répétés, intentionnels ou non, dès lors qu'ils sont de nature à créer un environnement **humiliant, dégradant ou offensant** pour la personne concernée.

Questions fréquentes

Comment prouver une atteinte à la dignité devant les tribunaux luxembourgeois ?

La charge de la preuve incombe au salarié qui doit démontrer la réalité des faits allégués. La preuve peut être apportée par tous moyens : témoignages, courriels, attestations ou rapports internes. L'employeur doit ensuite prouver que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs.

Qu'est-ce que l'atteinte à la dignité au travail selon la jurisprudence luxembourgeoise ?

L'atteinte à la dignité au travail désigne toute situation où un salarié subit des actes, propos ou comportements portant préjudice à son honneur, son intégrité morale ou son estime de soi. La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît explicitement la dignité comme un droit fondamental du salarié, protégé par le Code du travail et la Constitution.

Quelles sanctions risque l'employeur en cas d'atteinte à la dignité reconnue ?

L'employeur peut être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié pour réparer le préjudice moral subi. Dans les cas les plus graves, les tribunaux peuvent prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur, avec toutes les conséquences financières que cela implique.

Un acte unique peut-il constituer une atteinte à la dignité au Luxembourg ?

Oui, contrairement au harcèlement moral qui nécessite la répétition des actes, une atteinte à la dignité peut résulter d'un acte unique si celui-ci est suffisamment grave. Les tribunaux luxembourgeois apprécient la gravité objective des faits et leur caractère humiliant, sans exiger d'intention de nuire.

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

Conditions d’exercice

Pour que la jurisprudence luxembourgeoise qualifie une situation d'atteinte à la dignité, plusieurs **critères** sont pris en compte : la **gravité objective** des faits, leur **caractère humiliant** ou dévalorisant, et leur **impact sur la personne**. L'**intention de nuire** n'est pas une condition nécessaire ; il suffit que les faits soient objectivement de nature à porter atteinte à la dignité du salarié. La jurisprudence distingue l'atteinte à la dignité du **harcèlement moral**, qui suppose la répétition des actes, alors qu'une atteinte à la dignité peut résulter d'un **acte unique** si celui-ci est suffisamment grave. La **charge de la preuve** incombe au salarié, qui doit démontrer la réalité des faits allégués, mais l'employeur doit ensuite prouver que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs.

Modalités pratiques

En pratique, la reconnaissance d'une atteinte à la dignité par les juridictions luxembourgeoises intervient principalement dans le cadre de **litiges relatifs à la rupture du contrat de travail**, à la **contestation d'une sanction disciplinaire** ou à la **réparation d'un préjudice moral**. Le salarié peut saisir le **tribunal du travail** pour faire constater l'atteinte à sa dignité et solliciter des dommages et intérêts. Les juges apprécient **souverainement** les faits au cas par cas, en tenant compte du **contexte professionnel**, de la **position hiérarchique** des parties et de la nature des propos ou comportements incriminés. La **preuve** peut être apportée par tous moyens, y compris témoignages, courriels, attestations ou rapports internes.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place des **politiques internes claires** visant à prévenir toute atteinte à la dignité, notamment par la **sensibilisation des managers** et la **formation** au respect des droits fondamentaux. Toute **plainte ou signalement** doit faire l'objet d'une **enquête diligente et impartiale**, avec une **documentation systématique** des faits et décisions. Les **mesures disciplinaires** doivent être **proportionnées et motivées**, en évitant tout propos ou comportement susceptible d'être interprété comme humiliant ou dégradant. Il est conseillé de garantir la **confidentialité** des procédures et d'assurer un **accompagnement humain** des personnes concernées, afin de prévenir toute forme de représailles ou de stigmatisation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.245-2 du Code du travail	définit le harcèlement sexuel comme tout comportement "dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne"
Article L.246-2 du Code du travail	définit le harcèlement moral 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"
Article L.251-1 du Code du travail	le harcèlement est considéré comme discrimination lorsqu'il "a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne"
Article 12 de la Constitution	la dignité humaine est inviolable
Article 1134 du Code civil	bonne foi contractuelle

La reconnaissance judiciaire d'une atteinte à la dignité peut entraîner la **condamnation de l'employeur** à des dommages et intérêts, voire justifier une **résiliation judiciaire** du contrat de travail aux torts de l'employeur. Il est donc essentiel d'adopter une **politique de tolérance zéro** à l'égard de tout comportement portant atteinte à la dignité des salariés et de garantir la **traçabilité** des actions menées. Contrairement au harcèlement moral qui nécessite une répétition, l'atteinte à la dignité peut être constituée par un **acte isolé** particulièrement grave. L'appréciation reste **souveraine** des juges du fond.

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