

Un salarié peut-il invoquer une rupture abusive du contrat de travail pour harcèlement institutionnel au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, un salarié victime de harcèlement institutionnel peut prendre acte de la rupture aux torts de l'employeur et en obtenir la requalification en licenciement abusif devant le tribunal du travail. Bien que le terme ne figure pas expressément dans le Code du travail, la jurisprudence luxembourgeoise assimile le harcèlement institutionnel à une forme de harcèlement moral dès lors que les agissements répétés et systémiques émanent de l'organisation elle-même.

Le salarié doit préalablement alerter l'employeur par écrit et documenter les faits. À défaut de mesures correctives, il peut notifier une **résiliation avec effet immédiat** sur le fondement de l'article [L.124-10](#). La charge de la preuve du caractère systémique et intentionnel des agissements lui incombe devant le tribunal du travail.

Définition

Le **harcèlement institutionnel** désigne des agissements hostiles, répétés et systématiques émanant de l'organisation elle-même ou de sa direction, dégradant les conditions de travail d'un ou plusieurs salariés. Il se distingue du harcèlement individuel par son caractère organisé et sa finalité managériale ou collective.

Les dispositions du Code du travail protègent les salariés contre toute forme de harcèlement, y compris lorsque celui-ci résulte de pratiques organisationnelles plutôt que de comportements individuels isolés.

Questions fréquentes

Comment procéder concrètement pour faire reconnaître un harcèlement institutionnel au Luxembourg ?

Le salarié doit d'abord notifier par écrit à l'employeur les faits reprochés de manière détaillée. En l'absence de mesures correctives, il peut prendre acte de la rupture par lettre recommandée pour faute grave de l'employeur. Il dispose ensuite de trois mois pour saisir le tribunal du travail avec des preuves concrètes (témoignages, courriels, documents internes, attestations médicales).

Qu'est-ce que le harcèlement institutionnel et peut-il justifier une rupture abusive du contrat de travail au Luxembourg ?

Le harcèlement institutionnel se caractérise par des agissements hostiles, répétés et systématiques émanant de l'organisation ou de ses représentants, qui dégradent les conditions de travail d'un salarié. Au Luxembourg, bien que ce terme ne soit pas explicitement mentionné dans la loi, la jurisprudence l'assimile au harcèlement moral et permet au salarié d'invoquer une rupture abusive du contrat de travail s'il peut démontrer l'existence de ces agissements.

Quelles conditions doit remplir un salarié pour invoquer une rupture abusive pour harcèlement institutionnel ?

Le salarié doit démontrer l'existence d'agissements répétés, délibérés et imputables à l'employeur ou à ses représentants, ayant causé une dégradation notable de ses conditions de travail. Il doit présenter des éléments de fait laissant présumer l'existence du harcèlement et porter atteinte à ses droits, sa dignité ou sa santé.

Quelles obligations l'employeur a-t-il pour prévenir le harcèlement institutionnel ?

L'employeur doit mettre en place des politiques internes de prévention incluant la formation des cadres, la sensibilisation du personnel et des canaux de signalement confidentiels. Il doit enquêter de manière impartiale sur toute allégation et s'assurer que ses décisions collectives reposent sur des critères objectifs, transparents et non discriminatoires.

Conditions d'exercice

La reconnaissance du harcèlement institutionnel repose sur un faisceau d'indices démontrant le caractère systémique et intentionnel des pratiques.

Élément constitutif	Exigence	Preuve
Répétition des agissements	Caractère continu ou récurrent	Chronologie documentée
Imputabilité à l'organisation	Direction ou encadrement	Hiérarchie des décisions
Dégradation des conditions de travail	Atteinte réelle et prouvée	Témoignages, certificats
Caractère délibéré ou systémique	Pratique généralisée	Politique interne
Atteinte à la dignité ou la santé	Impact psychologique documenté	Certificats médicaux
Alerte préalable	Notification écrite à l'employeur	Lettre recommandée
Absence de mesures correctives	Inaction prouvée	Échanges documentés

L'ensemble de ces éléments doit être réuni pour qu'une prise d'acte puisse prospérer devant le tribunal du travail.

Modalités pratiques

La procédure impose au salarié un formalisme strict pour préserver ses droits et maximiser ses chances de succès devant le juge.

Étape	Action	Délai
Documentation des faits	Chronologie, preuves, témoignages	Dès le début
Alerte écrite à l'employeur	Lettre recommandée détaillée	Dès que possible
Demande de mesures correctives	Délai raisonnable pour agir	15 à 30 jours
Saisine de la délégation	Signalement au délégué à l'égalité	Parallèle possible
Certificat médical	Constatation de l'atteinte à la santé	Preuve essentielle
Résiliation pour motif grave	Notification écrite motivée (L.124-10)	Bref délai
Action en justice	Saisine du tribunal du travail	3 mois (L.124-11)
Charge de la preuve	Incombe au salarié	Devant le juge

Le salarié peut également signaler les faits à l'ITM qui dispose de pouvoirs d'enquête en matière de santé et sécurité au travail.

Pratiques et recommandations

Documenter méthodiquement chaque incident dès son apparition en conservant courriels, comptes-rendus de réunion, notes internes et témoignages de collègues, la charge de la preuve incombant intégralement au salarié.

Alerter l'employeur par lettre recommandée détaillée exposant les faits, leur fréquence et leur impact, afin de lui permettre de prendre des mesures correctives et de sécuriser la démarche ultérieure.

Consulter un médecin du travail et conserver les certificats médicaux attestant des conséquences sur la santé, éléments décisifs dans l'appréciation du préjudice par le tribunal du travail.

Saisir la délégation du personnel et, le cas échéant, le délégué à l'égalité, qui peuvent apporter un soutien institutionnel et documenter le caractère collectif des agissements.

Solliciter l'avis d'un avocat spécialisé en droit du travail avant toute résiliation immédiate, la qualification juridique du harcèlement institutionnel étant complexe et les conséquences d'un échec judiciaire lourdes pour le salarié.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.124-10 Code du travail	Résiliation immédiate pour motif grave
Art. L.124-11 Code du travail	Action en licenciement abusif
Art. L.124-12 Code du travail	Réparation du licenciement abusif
Art. L.245-2 Code du travail	Interdiction du harcèlement moral
Art. L.246-1 Code du travail	Protection contre le harcèlement sexuel
Art. L.312-1 Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
Art. L.251-1 Code du travail	Non-discrimination

Le harcèlement institutionnel relève du cadre protecteur du Code du travail en matière de harcèlement moral et d'obligation de sécurité de l'employeur. L'employeur est tenu à une obligation de prévention et de réaction dès qu'il a connaissance de faits de harcèlement.

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.