

Le harcèlement disciplinaire est-il reconnu au Luxembourg ?

Réponse courte

Le harcèlement disciplinaire, c'est-à-dire l'utilisation abusive et répétée du pouvoir de sanction, peut être qualifié de **harcèlement moral** au Luxembourg. L'employeur qui multiplie les sanctions injustifiées, disproportionnées ou vexatoires à l'encontre d'un même salarié s'expose à une requalification de son comportement en **harcèlement** par le tribunal du travail. L'obligation de **sécurité** de l'employeur (art. [L.312-1](#)) inclut la protection contre les risques psychosociaux. La victime peut obtenir des dommages-intérêts pour sanction abusive et, en cas de licenciement consécutif, celui-ci sera déclaré abusif. L'auteur du harcèlement peut également faire l'objet de poursuites pénales sanctionnées par des amendes de **251 à 2 500 EUR** (doublées en cas de récidive).

Définition

Le harcèlement disciplinaire désigne l'utilisation systématique et abusive du pouvoir de sanction à l'encontre d'un salarié, dans le but de le déstabiliser, de le pousser à la démission ou de porter atteinte à sa dignité. Il constitue une forme de **harcèlement moral** caractérisé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail.

Questions fréquentes

Comment prouver un harcèlement disciplinaire au Luxembourg ?

La charge de la preuve est aménagée en faveur du salarié. Il suffit de présenter des éléments laissant présumer le harcèlement (chronologie, fréquence des sanctions, absence de justification) pour que la charge bascule sur l'employeur.

L'obligation de sécurité inclut-elle la protection contre les sanctions abusives ?

Oui, l'article L.312-1 inclut la protection contre les risques psychosociaux. L'employeur doit surveiller la fréquence et la justification des sanctions prononcées par les managers pour détecter et prévenir tout comportement abusif.

Qu'est-ce que le harcèlement disciplinaire au Luxembourg ?

C'est l'utilisation systématique et abusive du pouvoir de sanction pour déstabiliser un salarié ou le pousser à la démission. Il peut être qualifié de harcèlement moral, avec des agissements répétés portant atteinte aux conditions de travail ou à la dignité.

Que risque l'employeur en cas de harcèlement disciplinaire avéré ?

Il s'expose à une double responsabilité : civile (dommages-intérêts pour la victime, licenciement déclaré abusif) et pénale (amendes de 251 à 2 500 EUR, doublées en cas de récidive, selon l'article L.246-7).

Conditions d'exercice

Un employeur peut basculer dans le harcèlement moral sans le savoir : l'accumulation de petites sanctions disproportionnées ciblant un même salarié suffit à caractériser les "agissements répétés" visés à l'article [L.246-2](#).

| Élément | Détail |
|---------------------------------|---|
| Répétition | Multiplication de sanctions sur une période significative |
| Absence de justification | Sanctions sans motif réel ou disproportionnées aux faits |
| Intention | Volonté de nuire, déstabiliser ou pousser à la démission |
| Dégradation | Impact sur la santé, la dignité ou les conditions de travail |
| Ciblage | Sanctions concentrées sur un salarié identifié |
| Comparaison | Traitement différencié par rapport aux collègues dans des situations similaires |

Modalités pratiques

Pour le salarié victime, la preuve est facilitée : il suffit de présenter un faisceau d'indices laissant présumer le harcèlement pour que la charge bascule sur l'employeur, qui doit alors justifier objectivement chaque sanction prise.

| Étape | Détail |
|------------------------------|--|
| Signalement | Le salarié ou un témoin alerte la direction, la délégation ou l' <u>ITM</u> |
| Analyse du dossier | Examen de l'historique des sanctions, de leur fréquence et de leur justification |
| Enquête interne | Investigation objective et confidentielle |
| Protection du salarié | Mesures conservatoires pour prévenir la poursuite du harcèlement |
| Sanction de l'auteur | Procédure disciplinaire à l'encontre du supérieur auteur du harcèlement |
| Réparation | Domages-intérêts devant le tribunal du travail |

Pratiques et recommandations

Surveiller la fréquence et la justification des sanctions prononcées par les managers pour détecter des comportements abusifs.

Former les responsables hiérarchiques aux limites du pouvoir disciplinaire et aux risques de requalification en harcèlement. **Mettre en place** un dispositif d'alerte permettant aux salariés de signaler les comportements abusifs en toute confidentialité.

Documenter l'ensemble des sanctions prononcées pour permettre une analyse objective en cas de signalement.

Agir rapidement contre l'auteur de harcèlement avéré pour respecter l'obligation de sécurité et prévenir la répétition.

Cadre juridique

| Référence | Objet |
|--|---|
| Art. L.312-1 du Code du travail | Obligation de sécurité et protection de la santé des salariés |
| Art. L.246-2 du Code du travail | Définition du harcèlement moral |
| Art. L.246-7 du Code du travail | Sanctions pénales pour harcèlement moral (251 à 2 500 EUR) |
| Art. L.124-12 du Code du travail | Dommmages-intérêts en cas de licenciement abusif |

Le harcèlement disciplinaire expose l'employeur à une double responsabilité : civile (dommages-intérêts) et pénale (amendes et emprisonnement). La charge de la preuve est aménagée en faveur du salarié qui présente des éléments laissant présumer le 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.