Le harcèlement moral est-il un risque professionnel ?

Réponse courte

Le harcèlement moral est reconnu comme un **risque professionnel** au Luxembourg. Il doit être intégré par l'employeur dans l'**évaluation des risques professionnels**, conformément à l'obligation de sécurité et de santé prévue par l'article L.312-1 du Code du travail.

L'employeur doit mettre en place des **mesures de prévention**, d'**information**, de **formation** et de **traitement** adaptées pour prévenir et gérer les situations de harcèlement moral. L'absence de telles mesures expose l'employeur à une **responsabilité civile et pénale** accrue, avec des **sanctions** pouvant aller de 251 à 2.500 euros selon l'article L.246-7.

Définition

Le **harcèlement moral au travail** est défini par l'article L.246-2 du Code du travail luxembourgeois 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. Cette définition exclut les actes isolés et requiert la répétition des faits. Le harcèlement moral se distingue de l'exercice normal du **pouvoir de direction**, de l'**évaluation professionnelle** ou de la gestion des conflits, dès lors que ceux-ci sont exercés dans le respect de la dignité du salarié. Les **voyages professionnels**, **formations professionnelles** et **communications liées au travail** font partie intégrante de l'exécution du travail selon le Code du travail.

Questions fréquentes

Comment définit-on le harcèlement moral au travail selon la législation luxembourgeoise ?

Selon l'article L.246-2 du Code du travail, le harcèlement moral est toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. Cette définition exclut les actes isolés et se distingue de l'exercice normal du pouvoir de direction exercé dans le respect de la dignité du salarié.

Le harcèlement moral est-il considéré comme un risque professionnel au Luxembourg ?

Oui, le harcèlement moral est reconnu comme un risque professionnel au Luxembourg. L'employeur doit l'intégrer dans l'évaluation des risques professionnels et mettre en place des mesures de prévention, d'information, de formation et de traitement adaptées, conformément à l'obligation de sécurité et de santé prévue par l'article L.312-1 du Code du travail.

Quelles sanctions risque l'employeur en cas de manquement à ses obligations de prévention du harcèlement moral ?

L'absence de mesures de prévention expose l'employeur à une responsabilité civile et pénale accrue, avec des sanctions pouvant aller de 251 à 2.500 euros selon l'article L.246-7. L'employeur peut également être tenu de réparer le préjudice subi par la victime et faire face à une résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts.

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement moral ?

L'employeur doit intégrer le harcèlement moral dans le document unique d'évaluation des risques (DUER), informer et former les salariés et l'encadrement, mettre en place des procédures internes de signalement et de traitement, adapter les conditions de travail pour prévenir ces situations, et assurer un suivi régulier de l'ambiance de travail.

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

Conditions d’exercice

Le harcèlement moral constitue un **risque professionnel** dès lors qu'il est susceptible de porter atteinte à la **santé physique ou mentale** des salariés. L'employeur est tenu, en vertu de l'article L.312-1 du Code du travail, d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, ce qui inclut la prévention des **risques psychosociaux** tels que le harcèlement moral. La reconnaissance du harcèlement moral comme risque professionnel implique que l'employeur doit intégrer ce risque dans l'**évaluation des risques** prévue par la législation luxembourgeoise et la formaliser par écrit.

Modalités pratiques

L'identification du harcèlement moral comme risque professionnel impose à l'employeur de mettre en œuvre des **mesures de prévention** adaptées selon l'article L.246-3. Cela inclut l'**information** et la **formation** des salariés et des membres de l'encadrement sur la nature et les conséquences du harcèlement moral, la mise en place de **procédures internes** de signalement et de traitement des situations de harcèlement, ainsi que l'adaptation des **conditions de travail** pour prévenir la survenance de tels faits. L'employeur doit également assurer un **suivi régulier** de l'ambiance de travail et des relations interpersonnelles. En cas de signalement, l'employeur doit diligenter une **enquête impartiale** et prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement et protéger la victime. Si le harcèlement persiste, l'**Inspection du travail et des mines** (ITM) peut être saisie.

Pratiques et recommandations

Il est vivement recommandé aux employeurs de formaliser une **politique de prévention** du harcèlement moral, intégrée au **règlement d'ordre intérieur** ou à une **charte éthique**. Cette politique doit préciser les **comportements prohibés**, les **modalités de signalement**, les **garanties de confidentialité** et de protection contre les représailles, ainsi que les **sanctions applicables**. L'implication de la **délégation du personnel** dans la prévention et le traitement des situations de harcèlement est encouragée, conformément à l'article L.246-5 du Code du travail. La **sensibilisation régulière** des équipes, l'**affichage des procédures** et la désignation de **personnes de confiance** constituent des bonnes pratiques pour limiter la survenance de situations à risque. L'utilisation d'**outils d'évaluation** comme le LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror) peut aider à détecter les comportements constitutifs de harcèlement moral.

Cadre juridique

Le harcèlement moral est expressément visé par les **articles L.246-2 à L.246-7** du Code du travail, introduits par la loi du 29 mars 2023, qui interdisent toute forme de harcèlement moral dans les relations de travail et prévoient des **sanctions civiles et pénales**. L'obligation générale de sécurité de l'employeur, prévue à l'**article L.312-1**, inclut la prévention des **risques psychosociaux**, dont le harcèlement moral. La **jurisprudence luxembourgeoise** reconnaît la responsabilité de l'employeur en cas de manquement à cette obligation, même en l'absence de faute intentionnelle. Le salarié victime peut saisir le **tribunal du travail** pour obtenir la cessation du harcèlement, la

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

réparation du préjudice subi et, le cas échéant, la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur selon l'article L.246-6.

L'absence de mesures de prévention et de traitement du harcèlement moral expose l'employeur à une **responsabilité accrue**, tant sur le plan civil que pénal. Il est essentiel d'anticiper ce risque par une **politique claire** et des **actions concrètes**. L'ITM joue un rôle de protection des victimes et de garant du respect de la législation sur le harcèlement moral.

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.