Qu'est-ce que le harcèlement moral selon la loi luxembourgeoise ?

Réponse courte

Le **harcèlement moral** au Luxembourg est défini par l'article L.246-2 du Code du travail 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. Cette définition, introduite par la loi du 29 mars 2023, met l'accent sur les conséquences des comportements plutôt que sur l'intention de l'auteur.

Le harcèlement moral peut se manifester lors de **voyages professionnels**, **formations professionnelles** ou dans toute **communication liée au travail**, même en dehors du temps de travail normal. Un acte isolé ne suffit pas à caractériser un harcèlement moral : c'est la répétition ou la nature systématique des comportements qui est déterminante.

La loi luxembourgeoise impose aux employeurs des obligations strictes de prévention, de traitement immédiat des situations et de protection des victimes contre les représailles. Les auteurs d'actes de harcèlement moral encourent des **sanctions pénales** de 251 à 2.500 euros, doublées en cas de récidive dans les deux ans.

Définition

Le **harcèlement moral** constitue, selon l'article L.246-2 du Code du travail luxembourgeois, toute **conduite répétée ou systématique** qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne dans le cadre des relations de travail.

La loi du 29 mars 2023 a introduit un chapitre spécifique (Chapitre VI) dans le Code du travail luxembourgeois, comblant ainsi un vide juridique qui existait depuis des années. Avant cette réforme, seule la Convention collective du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail encadrait ces situations, sans prévoir de sanctions effectives ni de recours adaptés pour les victimes.

Caractéristiques essentielles du harcèlement moral :

- **Répétition ou systématisation** : les comportements doivent être répétés dans le temps ou organisés de manière systématique. Un acte isolé, même grave, ne constitue pas en soi un harcèlement moral
- **Atteinte à la dignité** : les actes doivent porter atteinte à la dignité de la personne visée
- **Atteinte à l'intégrité psychique ou physique** : les comportements doivent avoir des conséquences sur la santé mentale ou physique de la victime
- **Contexte professionnel étendu** : le harcèlement peut survenir non seulement sur le lieu de travail, mais aussi lors de voyages professionnels, formations, ou communications liées au travail, même en dehors des horaires normaux

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

Personnes concernées :

L'article L.246-1 précise que sont protégés contre le harcèlement moral tous les **salariés** (au sens de l'article L.121-1), ainsi que les **stagiaires**, **apprentis**, **élèves** et **étudiants** occupés pendant les vacances scolaires.

Auteurs potentiels :

Le harcèlement moral peut être commis par l'employeur, un supérieur hiérarchique, des collègues, mais également par des **clients** ou **fournisseurs** de l'entreprise (article L.246-3 paragraphe 1).

Questions fréquentes

Le salarié victime peut-il rompre son contrat sans préavis ?

Oui, l'article L.246-6 permet au salarié victime de harcèlement moral de résilier son contrat sans préavis pour motif grave, avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Qu'est-ce que le harcèlement moral selon la loi luxembourgeoise ?

Le harcèlement moral est défini par l'article L.246-2 du Code du travail 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.

Quelle loi encadre le harcèlement moral au Luxembourg ?

La loi du 29 mars 2023, entrée en vigueur le 9 avril 2023, a introduit le chapitre VI dans le Code du travail luxembourgeois. Elle a comblé un vide juridique en remplaçant la seule Convention collective du 25 juin 2009 qui encadrait auparavant ces situations.

Quelles sanctions encourent les auteurs de harcèlement moral ?

Les auteurs encourent une amende pénale de 251 à 2.500 euros selon l'article L.246-7, doublée en cas de récidive dans les deux ans. L'ITM peut aussi infliger une amende administrative pouvant atteindre 25.000 euros en cas de non-respect d'une injonction.

Qui est protégé par la loi contre le harcèlement moral ?

L'article L.246-1 protège tous les salariés au sens de l'article L.121-1, ainsi que les stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires. La protection s'étend à toutes les personnes en relation de travail.

Qui peut être auteur d'un harcèlement moral au travail ?

Selon l'article L.246-3, le harcèlement moral peut être commis par l'employeur, un supérieur hiérarchique, des collègues, mais également par des clients ou des fournisseurs de l'entreprise. Tous sont tenus à l'obligation d'abstention prévue par la loi.

Un licenciement pour avoir dénoncé un harcèlement est-il valable ?

Non, l'article L.246-4 protège contre les représailles. Tout licenciement en violation de ces dispositions est nul de plein droit. Le salarié dispose de 15 jours après notification pour saisir la juridiction du travail et obtenir sa réintégration.

Conditions d’exercice

Pour qu'un comportement soit qualifié de **harcèlement moral** selon la loi luxembourgeoise, plusieurs conditions doivent être réunies :

1. Caractère répété ou systématique

La loi exige que les actes soient **répétés** ou présentent un caractère **systématique**. Cette exigence distingue le harcèlement moral d'un conflit ponctuel ou d'un acte isolé, même s'il est grave.

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

2. Atteinte objective

Les comportements doivent objectivement porter atteinte :

- À la **dignité** de la personne
- À son **intégrité psychique** (anxiété, dépression, épuisement professionnel)
- À son **intégrité physique** (troubles somatiques liés au stress)

3. Contexte professionnel

Les actes doivent survenir **à l'occasion des relations de travail**, notion largement interprétée par la loi pour inclure :

- Le lieu de travail habituel
- Les **voyages professionnels**
- Les **formations professionnelles**
- Les **communications liées au travail** par tout moyen (email, messagerie, téléphone)
- Même **en dehors du temps de travail normal** si le lien avec le travail est établi

4. Absence d'exigence d'intentionnalité

Contrairement au droit pénal général, la loi sur le harcèlement moral ne requiert pas de prouver l'intention de nuire de l'auteur. Ce sont les **conséquences des comportements** qui importent, non les motivations.

5. Charge de la preuve

La victime présumée doit établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Cette charge de la preuve reste un obstacle important en pratique, car le harcèlement moral est souvent diffus et difficile à documenter.

Modalités pratiques

L'article L.246-3 du Code du travail impose à l'employeur des obligations strictes en matière de prévention et de traitement du harcèlement moral. L'employeur et tous les salariés doivent s'abstenir de tout acte de harcèlement moral. Cette obligation s'étend également aux clients et fournisseurs de l'entreprise. Dès qu'il a connaissance d'une situation de harcèlement moral, l'employeur doit veiller à ce que les actes cessent **immédiatement**. Les mesures prises ne peuvent jamais être au détriment de la victime.

L'employeur doit déterminer, après consultation de la **délégation du personnel** ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, des mesures adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise. Ces mesures portent au minimum sur :

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

- La définition des **moyens mis à disposition des victimes** (accueil, aide, appui, prise en charge)
- L'**investigation rapide et impartiale** sur les faits de harcèlement moral
- La **sensibilisation** des salariés et dirigeants sur la définition et la gestion du harcèlement
- L'**information** de la délégation du personnel sur les obligations de prévention
- L'**information et formation** des salariés

L'article L.246-4 protège les salariés contre toute forme de représailles :

- Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses **protestations ou refus** opposés à un comportement de harcèlement moral
- Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir **témoigné** de faits de harcèlement moral
- Tout licenciement en violation de ces dispositions est **nul de plein droit**

En cas de résiliation du contrat, le salarié dispose d'un délai de **15 jours** suivant la notification pour saisir le président de la juridiction du travail par simple requête pour constater la nullité du licenciement et ordonner son maintien ou sa réintégration. L'article L.246-6 permet au salarié victime de harcèlement moral de **résilier le contrat de travail sans préavis** pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs

1. Mettre en place une politique de prévention claire

- Élaborer une **politique écrite** sur le harcèlement moral, accessible à tous les salariés
- Définir précisément ce qui constitue un harcèlement moral et donner des exemples concrets
- Communiquer régulièrement sur cette politique lors de l'intégration et via des campagnes de sensibilisation

2. Former et sensibiliser

- Organiser des **formations régulières** pour les dirigeants, managers et l'ensemble du personnel sur la prévention du harcèlement moral
- Former spécifiquement les **managers** à détecter les signes avant-coureurs et à intervenir rapidement
- Sensibiliser la délégation du personnel à son rôle de veille et d'accompagnement

3. Établir des procédures de signalement efficaces

- Mettre en place des **canaux de signalement confidentiels** et accessibles (personne de confiance, adresse email dédiée, ligne téléphonique)
- Garantir la **protection des lanceurs d'alerte** contre toute forme de représailles
- Prévoir une procédure d'enquête **rapide et impartiale**

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

4. Agir rapidement en cas de signalement

- Prendre toute plainte au sérieux et **agir immédiatement**
- Diligenter une enquête interne ou externe selon la gravité des faits
- Mettre en place des **mesures conservatoires** pour protéger la victime présumée (séparation temporaire des parties, télétravail, etc.)
- Documenter soigneusement toutes les étapes de la procédure

5. Réaliser des évaluations régulières

- Procéder à des **évaluations périodiques** du climat de travail et de l'efficacité des mesures de prévention
- Consulter la délégation du personnel dans ce processus
- Adapter les mesures en fonction des résultats

Pour les salariés

1. Documenter les faits

- Tenir un **journal détaillé** des comportements répréhensibles (dates, heures, lieux, personnes présentes, nature des faits)
- Conserver tous les **éléments de preuve** (emails, messages, témoignages, certificats médicaux)
- Noter les **conséquences** sur la santé et les conditions de travail

2. Signaler les faits

- Informer rapidement l'employeur ou la **délégation du personnel** de la situation
- Ne pas rester isolé : solliciter le soutien de collègues de confiance
- Consulter un **médecin** pour documenter les conséquences sur la santé

3. Se faire accompagner

- Demander l'assistance de la **délégation du personnel**
- Le salarié victime a le droit de se faire accompagner par un membre de la délégation du personnel ou une personne de son choix lors des entrevues avec l'employeur dans le cadre de l'enquête
- Consulter un **avocat spécialisé** en droit du travail pour connaître ses droits

4. Saisir l'ITM si nécessaire

Si l'employeur ne prend pas de mesures adéquates ou si le harcèlement persiste, saisir l'**Inspection du travail et des mines** directement ou par l'intermédiaire de la délégation du personnel.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 29 mars 2023	Loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail (entrée en vigueur : 9 avril 2023)
Art. L.246-1	Champ d'application personnel : salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral : conduite répétée ou systématique portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur : abstention, cessation immédiate, mesures de protection, évaluation interne
Art. L.246-4	Protection contre les représailles : nullité des mesures de rétorsion et des licenciements discriminatoires
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel : veille, assistance et conseil aux victimes
Art. L.246-6	Droit de résiliation du contrat sans préavis pour motif grave par la victime avec dommages et intérêts
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amende de 251 à 2.500 euros (double en cas de récidive dans les deux ans)
Art. L.614-13	Amende administrative de l'ITM pouvant aller jusqu'à 25.000 euros en cas de non-respect de l'injonction
Convention collective du 25 juin 2009	Convention relative au harcèlement et à la violence au travail (déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 15 décembre 2009) - coexiste avec la loi et la complète si plus favorable
Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009	Déclaration d'obligation générale de la Convention collective du 25 juin 2009
Art. 442-2 du Code pénal	Harcèlement obsessionnel : peine d'emprisonnement de 15 jours à 2 ans et amende de 251 à 3.000 euros

Il est essentiel de distinguer le harcèlement moral de l'exercice normal du **pouvoir de direction** de l'employeur. Ne constituent pas des actes de harcèlement moral :

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

- Les **décisions légitimes de gestion** (réorganisation, mutation, modification des conditions de travail dans le respect du contrat)
- Les **mesures disciplinaires justifiées** prises dans le respect des procédures légales et conventionnelles
- Les **critiques constructives** et évaluations objectives de la performance professionnelle
- Les **exigences professionnelles raisonnables** liées au poste occupé

Contrairement au harcèlement sexuel ou à la discrimination où existe un régime de preuve allégé, la loi sur le harcèlement moral laisse à la **victime la charge de prouver** les actes allégués. Cette exigence constitue un obstacle majeur en pratique, car le harcèlement moral repose souvent sur des comportements subtils, répétés et difficiles à documenter.

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.