Quels sont les éléments constitutifs du harcèlement moral au travail ?

Réponse courte

Le **harcèlement moral au travail** se caractérise par trois éléments constitutifs cumulatifs définis à l'article L.246-2 du Code du travail luxembourgeois.

Premièrement, il doit y avoir une **conduite** ou un **comportement**, qui peut être physique, verbal ou non verbal. Il peut s'agir d'insultes répétées, de moqueries, de remarques désobligeantes, d'humiliations devant des collègues, d'isolement délibéré, de remise en cause injustifiée des compétences professionnelles, ou d'empêchement de s'exprimer.

Deuxièmement, cette conduite doit se manifester par sa **répétition ou sa systématisation**. Un acte isolé, aussi grave soit-il, ne constitue pas un harcèlement moral au sens de la loi luxembourgeoise. La répétition implique des agissements qui se reproduisent régulièrement dans le temps. La systématisation renvoie à une organisation méthodique des comportements, même s'ils sont différents dans leur forme, mais convergent vers le même objectif de nuisance.

Troisièmement, ces agissements doivent **porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique** de la personne visée. L'atteinte peut se manifester par des troubles psychosomatiques, une perte de confiance en soi, une dépression, des troubles du comportement, ou une dégradation de l'état de santé. Cette atteinte distingue le harcèlement moral des simples difficultés relationnelles, des situations de stress professionnel, ou des conflits normaux inhérents aux relations de travail.

Définition

Le **harcèlement moral** est défini à 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 s'applique à tous les **salariés** au sens de l'article L.121-1 du Code du travail, ainsi qu'aux **stagiaires, apprentis, élèves et étudiants** occupés pendant les vacances scolaires.

Le périmètre des **relations de travail** est particulièrement large et comprend :

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

- Les activités sur le lieu de travail habituel
- Les **voyages professionnels**
- Les **formations professionnelles**
- Les **communications en lien ou du fait du travail**, par quelque moyen que ce soit (courriels, messageries, téléphone)
- Les situations **même en dehors du temps de travail normal**, dès lors qu'elles sont liées au travail

Le harcèlement moral se distingue du **harcèlement sexuel** (article L.245-2), du **stress professionnel**, et des **simples conflits au travail**. Contrairement à ces situations, le harcèlement moral implique une intention de nuire ou un effet destructeur caractérisé, même si l'intention n'a pas besoin d'être démontrée.

Questions fréquentes

Comment distinguer harcèlement moral et stress professionnel ?

Le stress professionnel résulte d'un déséquilibre entre contraintes et ressources, sans intention de nuire. Le harcèlement moral implique des agissements répétés portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne, dépassant les difficultés inhérentes à toute activité professionnelle.

Faut-il prouver l'intention de nuire de l'auteur ?

Non, la loi luxembourgeoise du 29 mars 2023 ne requiert pas de prouver l'intention de l'auteur. Ce sont les conséquences objectives des comportements sur la dignité ou l'intégrité psychique ou physique de la victime qui caractérisent le harcèlement moral.

Le harcèlement moral concerne-t-il aussi les communications hors temps de travail ?

Oui, l'article L.246-2 vise toutes les communications en lien avec le travail, par tout moyen (courriels, messageries, téléphone), même en dehors du temps de travail normal. Les voyages et formations professionnels sont également couverts par la définition légale.

Quelles conséquences sur la santé peuvent caractériser un harcèlement ?

Les atteintes peuvent inclure dépression, troubles psychosomatiques, perte de confiance en soi, troubles du comportement, anxiété, épuisement professionnel ou burn-out, troubles du sommeil et détérioration générale de l'état de santé. Ces effets démontrent l'atteinte à l'intégrité psychique ou physique.

Quelles formes peut prendre la conduite harcelante ?

La conduite peut être verbale (insultes, moqueries, critiques injustifiées), non verbale (ignorance délibérée, gestes hostiles), physique (intimidation) ou organisationnelle (mise à l'écart, retrait de missions, attribution de tâches dégradantes ou impossibles).

Quels sont les éléments constitutifs du harcèlement moral au travail ?

Trois éléments cumulatifs sont nécessaires selon l'article L.246-2 : une conduite identifiable (verbale, non verbale, physique ou organisationnelle), sa répétition ou systématisation, et une atteinte avérée à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique de la victime.

Conditions d’exercice

Pour qu'un comportement soit qualifié juridiquement de **harcèlement moral**, les trois éléments constitutifs doivent être réunis simultanément :

1. Conduite identifiable

Le comportement peut prendre des formes multiples :

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

- **Verbal** : insultes, moqueries, remarques désobligeantes, critiques injustifiées
- **Non verbal** : ignorance délibérée, regards méprisants, gestes hostiles
- **Physique** : gestes d'intimidation, contact physique non désiré
- **Organisationnel** : mise à l'écart, retrait de missions, attribution de tâches dégradantes ou impossibles

2. Répétition ou systématisation obligatoire

- **Répétition** : les actes doivent se reproduire dans le temps de manière régulière
- **Systématisation** : organisation méthodique de comportements variés convergeant vers un même effet nuisible
- Un **acte isolé unique** ne peut pas constituer un harcèlement moral, sauf s'il relève d'une discrimination prohibée

La jurisprudence luxembourgeoise précise qu'il faut dissocier le harcèlement moral du stress et des difficultés inhérentes à toute activité professionnelle, comme les conflits relationnels ou une ambiance de travail tendue.

3. Atteinte avérée

L'atteinte doit toucher :

- La **dignité** de la personne (respect de soi, considération professionnelle)
- L'**intégrité psychique** (santé mentale, équilibre émotionnel)
- L'**intégrité physique** (santé corporelle, manifestations psychosomatiques)

Les **conséquences** peuvent inclure : dépression, troubles psychosomatiques, perte de confiance en soi, troubles du comportement, anxiété, épuisement professionnel (burn-out), troubles du sommeil, ou détérioration de l'état de santé général.

Modalités pratiques

Selon l'article L.246-3, le harcèlement moral peut être commis par :

- L'**employeur** lui-même
- Un **supérieur hiérarchique**
- Un **collègue de travail**
- Un **client** de l'entreprise
- Un **fournisseur** de l'entreprise

Le **salarié** qui s'estime victime de harcèlement moral doit établir des **faits** permettant de présumer l'existence d'un harcèlement. La preuve peut être apportée par tous moyens : témoignages, courriels, messages, certificats médicaux, arrêts maladie répétés, etc. Contrairement à d'autres domaines du droit du travail, il n'y a **pas d'aménagement de la charge de la preuve** spécifique au harcèlement moral. La victime doit démontrer les trois

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

éléments constitutifs.

Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec :

- Le **stress professionnel** : déséquilibre entre les contraintes et les ressources, sans intention de nuire
- Les **conflits au travail** : tensions relationnelles normales dans un contexte professionnel
- Le **management défaillant** : maladresses managériales sans volonté de nuire
- L'**exercice du pouvoir disciplinaire** : sanctions ou avertissements justifiés et proportionnés

Pratiques et recommandations

Pour identifier un cas de harcèlement

Poser les questions suivantes :

1. Y a-t-il une **répétition** ou une **systématisation** des comportements ?
2. Ces comportements portent-ils **atteinte** à la dignité ou à l'intégrité de la personne ?
3. Existe-t-il des **effets observables** sur la santé ou le bien-être du salarié ?

Si les trois réponses sont positives, il existe une présomption de harcèlement moral nécessitant une intervention immédiate.

Sensibilisation et prévention

L'article L.246-3 impose à l'employeur de déterminer des **mesures de protection** portant notamment sur :

- La définition des moyens mis à disposition des victimes
- L'investigation rapide et impartiale des faits
- La sensibilisation sur la définition du harcèlement moral et ses modes de gestion
- L'information de la délégation du personnel
- La formation des salariés

Ces mesures doivent être **adaptées** à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, et déterminées après **consultation de la délégation du personnel** ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-1	Champ d'application personnel (salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants)
Art. L.246-2	Définition légale du harcèlement moral et périmètre des relations de travail
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur en matière de prévention et de cessation du harcèlement
Art. L.246-4	Protection contre les représailles et nullité du licenciement discriminatoire
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel
Art. L.246-6	Droit à résiliation du contrat pour motif grave par la victime
Art. L.246-7	Sanctions pénales (251 à 2.500 euros, doublées en cas de récidive)
Loi du 29 mars 2023	Loi portant modification du Code du travail pour introduire la protection contre le harcèlement moral
Convention du 25 juin 2009	Convention relative au harcèlement et à la violence au travail (coexiste avec la loi)
Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009	Déclaration d'obligation générale de la convention de 2009
Art. 442-2 du Code pénal	Harcèlement obsessionnel (infraction pénale distincte)

La loi du 29 mars 2023 est entrée en vigueur le **9 avril 2023**, comblant un vide juridique important au Luxembourg. Avant cette date, seule la Convention du 25 juin 2009 encadrait le harcèlement moral, sans prévoir de sanctions effectives ni de recours contre les représailles.

La **distinction** entre harcèlement moral et autres risques psychosociaux est essentielle. La jurisprudence luxembourgeoise rappelle régulièrement qu'il faut dissocier les difficultés inhérentes à toute activité professionnelle (stress, conflits, tensions) de ce qui relève effectivement du harcèlement moral caractérisé par sa répétition et son effet destructeur.

L'employeur qui ne respecte pas ses obligations en matière de prévention et de traitement du harcèlement moral s'expose non seulement à des **sanctions pénales** (amendes de 251 à 2.500 euros), mais aussi à des **amendes administratives** pouvant atteindre 25.000 euros en cas de non-respect d'une injonction de l'ITM, ainsi qu'à des **dommages et intérêts** en cas de résiliation du contrat par le salarié pour motif grave.

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.