La répétition des agissements est-elle nécessaire pour qualifier un harcèlement moral ?

Réponse courte

La législation luxembourgeoise exige effectivement que les **agissements soient répétés ou systématisés** pour constituer un harcèlement moral. Un acte isolé, même grave ou blessant, ne suffit pas à caractériser cette infraction dans le cadre des relations de travail.

L'article L.246-2 du Code du travail définit le **harcèlement moral** 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 double exigence signifie que les comportements doivent soit se répéter dans le temps, soit être organisés de manière systématique pour créer un environnement hostile ou dégradant.

Cette condition de **pluralité d'actes** permet de distinguer le harcèlement moral d'autres situations professionnelles difficiles, comme un conflit ponctuel, une tension passagère, ou l'exercice légitime du pouvoir de direction de l'employeur. Les juridictions luxembourgeoises vérifient systématiquement que les comportements dénoncés dépassent les sacrifices normaux inhérents à toute relation de travail et s'inscrivent dans une durée suffisante.

Pour les **responsables RH**, cette exigence implique d'analyser avec attention la chronologie des événements, la fréquence des comportements problématiques, et leur impact cumulatif sur la victime. La documentation rigoureuse des incidents devient ainsi essentielle pour évaluer si les conditions légales du harcèlement moral sont réunies et déclencher les mesures de protection appropriées prévues par la loi du 29 mars 2023.

Définition

Le **harcèlement moral** au sens du droit luxembourgeois se caractérise par toute **conduite répétée ou systématisée** qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne dans le cadre des relations de travail.

Cette définition légale comporte deux éléments cumulatifs obligatoires :

Premier élément - La répétition ou systématisation : Les agissements doivent être multiples et s'inscrire dans la durée, ou être organisés de manière systématique. Un comportement unique, même grave, ne permet pas de qualifier juridiquement le harcèlement moral. Cette exigence de pluralité distingue le harcèlement d'autres infractions ponctuelles.

Second élément - L'atteinte portée : Les comportements doivent effectivement porter atteinte à la dignité de la personne ou à son intégrité psychique ou physique. L'impact des agissements sur la victime doit dépasser les tensions normales inhérentes à toute organisation professionnelle.

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

La **systématisation** constitue une alternative à la simple répétition : des comportements peuvent être qualifiés de harcèlement moral même s'ils ne sont pas identiques, dès lors qu'ils s'inscrivent dans une organisation méthodique visant à dégrader les conditions de travail ou l'environnement professionnel d'une personne.

Questions fréquentes

Combien d'incidents faut-il pour caractériser un harcèlement moral ?

La loi ne fixe pas de nombre minimum d'incidents. La jurisprudence luxembourgeoise exige plusieurs comportements problématiques formant un schéma récurrent. L'évaluation se fait au cas par cas selon la chronologie, la fréquence et l'impact cumulatif sur la victime.

Comment documenter la répétition des agissements ?

Chaque comportement doit être documenté avec date, heure, témoins, nature exacte des propos ou actes et impact observé. Conservez courriels, messages, témoignages écrits, certificats médicaux. La charge de la preuve incombe à la personne qui invoque le harcèlement moral.

Faut-il attendre la répétition pour signaler un comportement inapproprié ?

Non, il convient d'agir dès le premier incident pour éviter toute escalade. Bien qu'un acte isolé ne caractérise pas juridiquement un harcèlement moral, l'employeur doit traiter immédiatement chaque comportement inapproprié pour prévenir la répétition et protéger ses salariés.

L'exercice du pouvoir de direction peut-il constituer un harcèlement ?

Non, les évaluations critiques justifiées, la réorganisation du travail, les contrôles nécessaires ou les mesures disciplinaires proportionnées relèvent de l'exercice légitime du pouvoir de direction. Ils ne constituent pas un harcèlement moral, même s'ils sont vécus négativement par le salarié.

La répétition des agissements est-elle nécessaire pour qualifier un harcèlement moral ?

Oui, l'article L.246-2 exige expressément que les agissements soient répétés ou systématisés. Un acte isolé, même grave, ne suffit pas à caractériser un harcèlement moral. Cette double exigence distingue le harcèlement d'un conflit ponctuel ou d'un incident unique.

Quelle différence entre répétition et systématisation ?

La répétition implique des agissements similaires se reproduisant régulièrement dans le temps. La systématisation renvoie à une organisation méthodique de comportements variés convergeant vers un objectif de nuisance. L'une ou l'autre suffit à remplir la condition légale.

Conditions d’exercice

Pour qu'un comportement soit juridiquement qualifié de **harcèlement moral** au Luxembourg, plusieurs conditions cumulatives doivent être réunies :

Pluralité d'actes obligatoire : Un acte isolé, quelle que soit sa gravité, ne suffit pas. La jurisprudence luxembourgeoise exige systématiquement plusieurs comportements problématiques pour caractériser le harcèlement moral. Cette pluralité peut se manifester par la répétition d'actes similaires ou par des comportements différents mais s'inscrivant dans une même dynamique d'hostilité.

Dimension temporelle : Les agissements doivent se dérouler sur une certaine durée. Le harcèlement moral suppose nécessairement un processus qui s'étend dans le temps, permettant d'identifier un schéma récurrent de comportements inappropriés.

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

Gravité objective : Les comportements dénoncés doivent dépasser le cadre normal des relations professionnelles et les contraintes légitimes liées au fonctionnement de l'entreprise. Les juges apprécient si les faits excèdent les "sacrifices normaux" que tout salarié doit accepter dans son environnement professionnel.

Atteinte caractérisée : Les agissements doivent effectivement porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique de la victime. L'impact négatif sur la personne doit être démontré, même si l'intention de nuire n'est pas nécessaire selon la loi.

Exclusions spécifiques : Ne constituent pas du harcèlement moral les actes relevant de l'exercice normal du pouvoir de direction, les décisions de gestion justifiées par les besoins de l'entreprise, ou les situations de stress professionnel liées aux aléas normaux de la vie professionnelle.

Modalités pratiques

Évaluation initiale de la situation : Lorsqu'un salarié signale des comportements potentiellement constitutifs de harcèlement moral, le responsable RH doit d'abord **recenser tous les incidents** signalés en établissant une chronologie précise. Cette première analyse permet de vérifier si la condition de répétition ou de systématisation est remplie.

Documentation des faits : Chaque comportement problématique doit être documenté avec précision : date, heure, témoins éventuels, nature exacte des propos ou actes, impact observé sur la victime. Cette traçabilité est essentielle pour démontrer la pluralité d'actes et leur dimension répétitive ou systématique.

Distinction avec d'autres situations : Il convient de différencier clairement le harcèlement moral d'un **conflit ponctuel** (désaccord isolé), d'une **situation de tension** (même intense mais temporaire), ou de l'**exercice légitime du pouvoir de direction** (évaluations critiques justifiées, réorganisation du travail, contrôles nécessaires). Un seul incident, même désagréable, ne constitue pas juridiquement un harcèlement moral.

Enquête interne obligatoire : Dès qu'un comportement de harcèlement moral est porté à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit **prendre des mesures immédiates** pour faire cesser les actes (article L.246-3 du Code du travail). L'enquête doit permettre d'établir la matérialité des faits, leur caractère répété ou systématisé, et leur impact sur la victime.

Recours à l'ITM si nécessaire : Si le harcèlement persiste malgré les mesures prises ou si l'employeur s'abstient d'agir, le salarié ou la délégation du personnel peut **saisir l'Inspection du travail et des mines**. L'ITM procède alors à une instruction complète et peut enjoindre à l'employeur de faire cesser les actes sous peine d'amende administrative.

Conservation des preuves : Les victimes doivent conserver tous éléments probants : courriels, messages, témoignages écrits, certificats médicaux mentionnant un lien avec la situation professionnelle. La charge de la preuve de la répétition des agissements incombe à la personne qui invoque le harcèlement moral.

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

Pratiques et recommandations

Sensibilisation préventive : Former régulièrement l'ensemble du personnel, y compris l'encadrement, sur la définition légale du harcèlement moral et ses caractéristiques. Insister particulièrement sur la notion de **répétition ou systématisation** pour permettre à chacun d'identifier les situations problématiques avant qu'elles ne s'aggravent.

Politique de tolérance zéro : Établir une procédure interne claire précisant que si un premier comportement inapproprié ne constitue pas encore juridiquement du harcèlement moral, il doit néanmoins être traité immédiatement pour éviter toute répétition. Cette approche préventive protège à la fois les salariés et l'employeur.

Documentation systématique : Mettre en place un système de **signalement confidentiel** permettant aux victimes ou témoins de rapporter les comportements problématiques dès leur première occurrence. Cette traçabilité facilite ensuite l'établissement de la répétition si les faits persistent.

Intervention rapide : Ne pas attendre qu'une situation se dégrade au point de constituer juridiquement un harcèlement moral. Traiter dès le premier incident les tensions interpersonnelles, les conflits d'équipe, ou les comportements inappropriés, même isolés, pour prévenir toute escalade.

Rôle de la délégation du personnel : Associer systématiquement la délégation dans l'élaboration et la révision des **mesures de prévention** du harcèlement moral. Les délégués peuvent jouer un rôle d'alerte précoce et identifier les situations à risque avant qu'elles ne deviennent des cas avérés de harcèlement.

Formation des managers : Les responsables hiérarchiques doivent être formés à distinguer l'exercice légitime de leur autorité (évaluations, recadrages, réorganisations) des comportements répétés qui pourraient être qualifiés de harcèlement moral. Cette clarification protège également les cadres contre des accusations infondées.

Suivi post-intervention : Après la résolution d'une situation problématique, assurer un **suivi régulier** pour vérifier qu'aucune répétition des comportements ne se produit et que la victime bénéficie d'un environnement de travail sain.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-2	Définition légale du harcèlement moral : "toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne"
Art. L.246-3	Obligation pour l'employeur de faire cesser immédiatement tout harcèlement moral dont il a connaissance et de déterminer les mesures de prévention et de protection
Art. L.246-4	Protection contre les représailles pour les salariés victimes de harcèlement moral ou témoins des faits
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel dans la protection contre le harcèlement moral et l'assistance aux victimes
Art. L.246-6	Droit pour le salarié victime de résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amendes de 251 à 2.500 euros pour les auteurs de harcèlement moral et les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations
Loi du 29 mars 2023	Introduction du dispositif légal relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail
Convention du 25 juin 2009	Convention relative au harcèlement et à la violence au travail, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 (coexiste avec le dispositif légal)
Art. 442-2 du Code pénal	Harcèlement obsessionnel en droit pénal : répétition nécessaire avec peine d'emprisonnement de 15 jours à 2 ans et amende de 251 à 3.000 euros

La condition de **répétition ou systématisation** constitue un élément central de la définition légale du harcèlement moral au Luxembourg. Cette exigence permet d'opérer une distinction nécessaire entre un incident isolé, un conflit ponctuel, et un véritable processus de harcèlement qui s'inscrit dans la durée.

Pour les **professionnels RH**, cette distinction juridique a des implications pratiques importantes : un comportement inapproprié unique, même grave, doit être traité et sanctionné, mais ne peut pas être qualifié juridiquement de harcèlement moral au sens de l'article L.246-2. En revanche, si ce comportement se répète ou s'inscrit dans une organisation systématique visant à dégrader les conditions de travail, la qualification de harcèlement moral devient applicable avec toutes les obligations légales qui en découlent.

Il est important de noter que si la **répétition est nécessaire** pour la qualification juridique de harcèlement moral, cela ne signifie pas que l'employeur peut tolérer un premier comportement inapproprié sous prétexte qu'il est isolé. L'obligation de prévention et de protection des salariés impose d'intervenir dès le premier incident pour éviter toute récidive qui pourrait alors caractériser un harcèlement moral.

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

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.

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