# Un acte isolé peut-il constituer un harcèlement moral au Luxembourg ?

## Réponse courte

En principe, **un acte isolé ne constitue pas un harcèlement moral** au Luxembourg selon la définition légale de l'article L.246-2 du Code du travail.

La loi du 29 mars 2023 exige expressément que les comportements aient un caractère **répété** ou **systématique** pour pouvoir être qualifiés de harcèlement moral. Cette exigence de répétition ou de systématisation est un élément constitutif essentiel qui distingue le harcèlement moral d'autres comportements fautifs au travail.

Toutefois, la jurisprudence antérieure à la loi de 2023 avait admis dans certains cas exceptionnels qu'un acte isolé particulièrement grave pouvait être qualifié de harcèlement moral, notamment lorsqu'il s'agissait d'une rétrogradation brutale ou d'une humiliation publique majeure. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2023, le cadre légal est désormais clair et strict : la répétition ou la systématisation est indispensable.

Un acte isolé, même grave, devra être qualifié autrement, par exemple comme faute de l'employeur, manquement à l'obligation de bonne foi, ou atteinte aux droits de la personnalité, mais ne relèvera pas de la qualification spécifique de harcèlement moral au sens de la législation luxembourgeoise.

## Définition

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.

**Éléments constitutifs essentiels** :

1. **Une conduite** : comportement, acte, agissement dans le cadre des relations de travail
2. **La répétition OU la systématisation** : caractère répété dans le temps ou organisé de manière systématique
3. **Une atteinte** : à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique de la personne visée

Le caractère **répété ou systématique** constitue un élément central et indispensable de la qualification juridique du harcèlement moral. Sans cet élément, il n'existe pas de harcèlement moral au sens légal du terme.

**Distinction fondamentale** :

Un **acte isolé**, même s'il est grave, humiliant ou blessant, ne remplit pas la condition de répétition ou de systématisation exigée par la loi. Par conséquent, il ne peut être qualifié de harcèlement moral selon la définition légale luxembourgeoise.


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

**Évolution législative importante** :

Avant l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2023, seule la Convention collective du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail encadrait le harcèlement moral. La jurisprudence disposait alors d'une certaine marge d'appréciation. Depuis 2023, le texte légal impose clairement la condition de répétition ou de systématisation, renforçant ainsi la sécurité juridique mais établissant également une exigence stricte.

## Questions fréquentes

**Comment qualifier juridiquement un acte isolé grave ?**

Un acte isolé grave peut être qualifié comme faute grave de l'employeur (article L.124-10), manquement à l'obligation de bonne foi (article 1134 du Code civil), violation de l'obligation de sécurité, ou atteinte aux droits de la personnalité, mais pas comme harcèlement moral.

**L'employeur doit-il agir face à un acte isolé non qualifié de harcèlement ?**

Oui, même si un acte isolé ne constitue pas un harcèlement moral, l'employeur doit intervenir immédiatement dès qu'il en a connaissance, protéger la victime, mener une enquête interne, prendre des sanctions appropriées et assurer la santé et la sécurité du salarié concerné.

**La jurisprudence reconnaît-elle des exceptions pour les actes isolés ?**

Avant 2023, l'arrêt de la Cour d'appel du 18 janvier 2018 (n°41738) avait admis qu'une rétrogradation brutale isolée pouvait constituer un harcèlement. Depuis la loi du 29 mars 2023, le cadre est strict : la répétition ou systématisation est désormais indispensable.

**Peut-on rompre son contrat suite à un acte isolé grave ?**

Oui, un acte isolé particulièrement grave peut justifier une résiliation immédiate pour motif grave avec dommages et intérêts selon l'article L.124-10. Exemples : insultes publiques graves, violences physiques, humiliation majeure devant des tiers, rétrogradation brutale et injustifiée.

**Un acte isolé peut-il constituer un harcèlement moral au Luxembourg ?**

Non, en principe un acte isolé ne constitue pas un harcèlement moral selon l'article L.246-2 du Code du travail. La loi du 29 mars 2023 exige expressément un caractère répété ou systématique des comportements pour qualifier juridiquement un harcèlement moral.

**Une discrimination unique peut-elle être sanctionnée comme un acte isolé ?**

Oui, contrairement au harcèlement moral, un seul acte peut caractériser un harcèlement discriminatoire, sans nécessité de répétition, si l'acte est lié à un motif discriminatoire (origine, sexe, religion, handicap). La charge de la preuve est également allégée en matière de discrimination.

## Conditions d’exercice

### Critères légaux du harcèlement moral (article L.246-2)

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

#### 1. Une conduite dans le cadre professionnel

Les actes doivent se produire **à l'occasion des relations de travail**, notion qui inclut :


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

- Le lieu de travail habituel
- Les **voyages professionnels**
- Les **formations professionnelles**
- Les **communications liées au travail** (emails, messages, appels) même en dehors du temps de travail normal

**2. La répétition OU la systématisation (condition impérative)**

C'est l'élément constitutif central qui distingue le harcèlement moral d'un acte isolé :

- **Répétition** : pluralité d'actes qui se succèdent dans le temps. Il n'existe pas de nombre minimum légalement défini, mais la jurisprudence exige plusieurs actes distincts
- **Systématisation** : organisation méthodique ou processus structuré visant à créer un environnement hostile, même si les actes ne sont pas strictement identiques

**Important** : selon la formulation légale "par sa répétition, ou sa systématisation", l'une ou l'autre de ces conditions suffit, mais au moins l'une des deux doit être présente.

**3. Une atteinte**

Les comportements doivent porter atteinte :

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

**Absence d'exigence d'intentionnalité**

La loi ne requiert pas de prouver l'intention de nuire de l'auteur. Ce sont les **conséquences objectives** des comportements qui comptent, non les motivations.

**Conséquence pour les actes isolés**

Un acte isolé, quelle que soit sa gravité, ne remplit **pas** la condition de répétition ou de systématisation. Il ne peut donc pas être qualifié de harcèlement moral au sens de l'article L.246-2 du Code du travail.

## Modalités pratiques

**Qualification juridique des actes isolés graves**

Même si un acte isolé ne constitue pas un harcèlement moral, il peut néanmoins être sanctionné sur d'autres fondements juridiques selon sa nature et sa gravité :

**1. Faute grave de l'employeur (article L.124-10)**


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

Un acte isolé particulièrement grave commis par l'employeur ou sous sa responsabilité peut constituer un **motif grave** justifiant la résiliation immédiate du contrat de travail par le salarié avec dommages et intérêts.

**Exemples d'actes isolés graves** :

- Insultes publiques graves
- Violences physiques
- Humiliation majeure devant des tiers
- Rétrogradation brutale et injustifiée
- Atteinte grave à la dignité

**2. Manquement à l'obligation d'exécution de bonne foi (article 1134 du Code civil)**

L'employeur est tenu d'exécuter le contrat de bonne foi. Un acte isolé contraire à cette obligation peut engager sa responsabilité contractuelle.

**3. Violation de l'obligation de protection de la santé et de la sécurité**

L'employeur doit assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Un acte isolé portant atteinte à la santé d'un salarié constitue un manquement à cette obligation.

**4. Atteinte aux droits de la personnalité**

Certains actes isolés peuvent constituer une atteinte aux droits de la personnalité (dignité, honneur, réputation) et être sanctionnés sur ce fondement.

**5. Harcèlement obsessionnel (article 442-2 du Code pénal)**

Sur le plan pénal, le harcèlement obsessionnel est défini comme le fait d'avoir **harcelé de façon répétée** une personne. Là encore, la répétition est exigée.

**Position jurisprudentielle avant et après la loi de 2023**

**Avant mars 2023 (jurisprudence sous Convention 2009)** :

La jurisprudence luxembourgeoise était relativement stricte mais comportait des nuances :

- **Principe général** : les tribunaux exigeaient généralement une pluralité d'actes. "Un acte isolé ne pouvant être harcelant" (jurisprudence constante)

- **Exception jurisprudentielle limitée** : dans certains cas exceptionnels, la Cour d'appel avait admis qu'un acte isolé **particulièrement grave** pouvait constituer un harcèlement moral, notamment :
    - **Arrêt de la Cour d'appel du 18 janvier 2018 (n°41738)** : un employeur qui engage une salariée comme attachée de direction puis l'affecte brutalement à un poste de secrétaire dans le service facturation. La Cour a considéré que cette rétrogradation isolée mais brutale pouvait constituer un harcèlement moral

**Depuis avril 2023 (loi du 29 mars 2023)** :


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

Le cadre légal est désormais **strict et clair** :

- L'article L.246-2 du Code du travail impose expressément la condition de **répétition ou systématisation**
- Il n'existe plus de marge d'appréciation jurisprudentielle permettant de qualifier un acte isolé de harcèlement moral
- Les actes isolés graves doivent être qualifiés sur d'autres fondements juridiques

**Démarches pratiques pour le salarié victime d'un acte isolé grave**

**1. Documentation immédiate**

- Noter précisément les circonstances de l'acte (date, heure, lieu, témoins, contexte)
- Conserver tous les éléments de preuve (emails, messages, documents)
- Consulter un médecin pour documenter les conséquences sur la santé

**2. Information de l'employeur**

- Informer immédiatement l'employeur par écrit de l'acte grave subi
- Demander la protection et la cessation du comportement
- Solliciter l'assistance de la **délégation du personnel** si elle existe

**3. Qualification juridique appropriée**

Avec l'aide d'un avocat spécialisé, identifier le fondement juridique le plus approprié :

- Motif grave justifiant résiliation immédiate
- Manquement à l'obligation contractuelle
- Violation de l'obligation de sécurité
- Action en dommages et intérêts pour faute de l'employeur

**4. Actions judiciaires possibles**

- **Résiliation pour motif grave** avec effet immédiat et demande de dommages et intérêts
- **Action en dommages et intérêts** pour préjudice subi
- **Saisine de l'ITM** si l'employeur ne prend pas de mesures pour protéger le salarié

**5. Surveillance des comportements ultérieurs**

Si l'acte isolé initial est suivi d'autres comportements similaires, la qualification de harcèlement moral pourra alors être envisagée grâce au caractère répété désormais établi.

**Obligations de l'employeur face à un acte isolé grave**

Même si un acte isolé ne constitue pas un harcèlement moral, l'employeur reste tenu de :


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

- **Intervenir immédiatement** dès qu'il en a connaissance
- **Protéger la victime** contre toute atteinte future
- **Mener une enquête** interne si nécessaire
- **Prendre des sanctions appropriées** contre l'auteur des faits
- **Assurer la santé et la sécurité** du salarié concerné

## Pratiques et recommandations

**Pour les employeurs**

**1. Réagir systématiquement à tout comportement répréhensible**

Le fait qu'un acte isolé ne constitue pas un harcèlement moral ne signifie pas qu'il est sans conséquence. L'employeur doit :

- **Intervenir immédiatement** dès la connaissance d'un acte grave
- Ne pas attendre la répétition pour agir
- Traiter chaque incident avec le sérieux qu'il mérite

**2. Mettre en place une politique de prévention globale**

- Établir un **code de conduite** clair interdisant tous comportements inappropriés
- Former les managers à identifier et traiter les comportements problématiques **avant** qu'ils ne se répètent
- Encourager le signalement précoce de tout incident

**3. Documenter tous les incidents**

- Tenir un registre des incidents même isolés
- Permettre d'identifier les comportements qui se répètent
- Constituer un historique en cas de contentieux ultérieur

**4. Distinguer clairement les qualifications juridiques**

Lorsqu'un acte est signalé, identifier correctement sa nature :

- Est-ce un acte isolé ou le dernier d'une série ?
- Quelle est la qualification juridique appropriée ?
- Quelles mesures doivent être prises en conséquence ?

**5. Ne pas minimiser les actes isolés**

Un acte isolé peut :


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

- Être le précurseur d'un harcèlement moral futur
- Révéler un dysfonctionnement organisationnel
- Causer un préjudice important à la victime

**Pour les salariés**

**1. Ne pas confondre qualification juridique et gravité**

Le fait qu'un acte ne soit pas qualifié de "harcèlement moral" ne signifie pas qu'il est acceptable ou sans conséquence juridique.

**2. Signaler immédiatement tout comportement grave**

- Ne pas attendre qu'il se répète pour le signaler
- Permettre à l'employeur d'intervenir rapidement
- Éviter l'escalade vers un véritable harcèlement moral

**3. Documenter dès le premier incident**

- Noter précisément les circonstances
- Conserver tous les éléments de preuve
- Faciliter la démonstration de la répétition si elle survient

**4. Consulter rapidement un conseil juridique**

Un avocat spécialisé pourra :

- Identifier la qualification juridique appropriée
- Conseiller sur les démarches à entreprendre
- Évaluer les fondements d'une action en justice

**5. Protéger sa santé**

- Consulter un médecin dès qu'un incident a des conséquences sur la santé
- Ne pas minimiser l'impact psychologique d'un acte grave
- Obtenir un certificat médical documentant les conséquences

**Pour la délégation du personnel**

**1. Assister les salariés dans la qualification des faits**

- Aider à distinguer acte isolé et harcèlement moral
- Orienter vers les fondements juridiques appropriés
- Accompagner dans les démarches

**2. Alerter l'employeur sur tout incident**


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

- Ne pas attendre la répétition pour intervenir
- Proposer des mesures de prévention
- Suivre la mise en œuvre des actions correctives

**3. Tenir un registre des incidents**

- Permettre d'identifier les schémas de comportements répétés
- Documenter l'historique pour les salariés qui le souhaitent
- Respecter strictement la confidentialité

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| **Art. L.246-2** | Définition du harcèlement moral exigeant expressément la répétition ou la systématisation des comportements |
| **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 (entrée en vigueur : 9 avril 2023) |
| **Art. L.124-10** | Résiliation du contrat de travail pour motif grave - fondement applicable aux actes isolés graves de l'employeur |
| **Art. 1134 du Code civil** | Principe d'exécution de bonne foi des conventions - obligation applicable aux relations de travail |
| **Convention collective 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) - exige également des "agissements fautifs, répétés et délibérés" |
| **Art. 442-2 du Code pénal** | Harcèlement obsessionnel - infraction pénale exigeant également un harcèlement "de façon répétée" |
| **Arrêt Cour d'appel du 18 janvier 2018 (n°41738)** | Jurisprudence antérieure à la loi de 2023 ayant admis exceptionnellement qu'un acte isolé grave (rétrogradation brutale) pouvait constituer un harcèlement moral |
| **Jurisprudence constante luxembourgeoise** | "Un acte isolé ne pouvant être harcelant" - principe général établi par les tribunaux du travail |
| **Art. L.246-3** | Obligations de l'employeur en matière de prévention et de cessation immédiate du harcèlement moral |

**Distinction avec le harcèlement discriminatoire**


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

Il est essentiel de noter qu'**un seul acte peut caractériser un harcèlement discriminatoire**, sans nécessité de répétition ni de démonstration de l'intention de l'auteur, si cet acte est lié à un motif discriminatoire (origine, sexe, religion, handicap, etc.). La charge de la preuve est également allégée en matière de discrimination.

**Exemples de distinction** :

- **Acte isolé de rétrogradation injustifiée** : ne constitue pas un harcèlement moral, mais peut être une faute grave de l'employeur
- **Même rétrogradation motivée par l'origine ethnique du salarié** : peut constituer une discrimination (un seul acte suffit)

**Importance de la qualification correcte**

La distinction entre acte isolé et harcèlement moral n'est pas qu'une question théorique. Elle a des **conséquences pratiques importantes** :

**En termes de protection** :

- Le harcèlement moral bénéficie de la protection spécifique de l'article L.246-4 (nullité du licenciement en représailles)
- Un acte isolé relève de la protection générale contre le licenciement abusif

**En termes de procédure** :

- Le harcèlement moral peut déclencher l'intervention de l'ITM
- Un acte isolé relève principalement de la juridiction du travail

**En termes de sanctions** :

- Le harcèlement moral est sanctionné pénalement (article L.246-7)
- Un acte isolé peut entraîner des dommages et intérêts mais pas les sanctions pénales spécifiques au harcèlement

**Évolution possible d'un acte isolé**

Un acte initialement isolé peut :

- **Devenir le premier d'une série** et ainsi constituer le début d'un harcèlement moral
- **Être l'indicateur** d'un climat de travail dégradé nécessitant une intervention préventive
- **Révéler** un comportement systématique qui n'avait pas encore été signalé

C'est pourquoi il est crucial de :

- Signaler tout acte grave, même isolé
- Documenter soigneusement chaque incident
- Permettre l'intervention rapide de l'employeur

**Jurisprudence française comparée**


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

Contrairement au Luxembourg, la jurisprudence française a développé une approche plus souple, admettant dans certains cas qu'un acte isolé puisse constituer un harcèlement moral s'il présente un degré de gravité suffisant. Cette approche n'a **pas été retenue** par le législateur luxembourgeois dans la loi de 2023, qui maintient l'exigence stricte de répétition ou systématisation.

**Conseil pratique essentiel**

En cas de doute sur la qualification juridique d'un comportement au travail, il est **impératif** de consulter un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois. Une qualification incorrecte peut avoir des conséquences importantes sur :

- Le choix de la procédure à suivre
- Les délais d'action
- Les fondements juridiques invoqués
- Les chances de succès de l'action envisagée

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.