Quels sont des exemples concrets de harcèlement moral au travail ?

Réponse courte

Le harcèlement moral au travail se manifeste par des **comportements répétés ou systématisés** qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne. Au Luxembourg, la loi du 29 mars 2023 a renforcé la protection contre ces agissements. Les exemples concrets incluent **l'isolement professionnel** (non-invitation aux réunions, mise à l'écart systématique, exclusion des communications d'équipe), les **attaques sur le travail** (critiques injustifiées et répétées, attribution de tâches inutiles ou dégradantes, surcharge de travail délibérée, rétention d'informations essentielles), les **humiliations publiques** (moqueries devant les collègues, remarques désobligeantes, ridiculisation), et le **dénigrement personnel** (atteintes à la réputation, rumeurs malveillantes, remise en cause injustifiée des compétences).

Ces comportements peuvent provenir d'un supérieur hiérarchique, de collègues, mais aussi de clients ou fournisseurs. L'outil LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror) identifie cinq catégories : empêcher de s'exprimer, isoler, discréditer le travail, déconsidérer auprès des collègues, compromettre la santé.

Définition

Le harcèlement moral constitue, selon l'article L.246-2 du Code du travail luxembourgeois, **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 s'applique aux relations de travail au sens large, incluant les voyages professionnels, les formations et même les communications liées au travail effectuées en dehors des heures normales.

Le harcèlement moral se caractérise par trois éléments fondamentaux : la **répétition des actes** (agissements fautifs répétés sur une durée prolongée), l'**atteinte à la dignité** (création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant), et l'**impact sur la personne** (altération des conditions de travail, compromission de l'avenir professionnel ou atteinte à la santé physique ou psychique). L'élément intentionnel n'est pas requis : le harcèlement peut résulter d'un mode d'organisation ou de pratiques managériales défaillantes.

On distingue deux formes principales : le **harcèlement moral direct**, par lequel une personne agit de manière ciblée contre une autre (exemple : un supérieur qui laisse systématiquement tomber un dossier avant que l'employé ne puisse le saisir, l'obligeant à se baisser), et le **harcèlement moral managérial**, qui résulte d'un mode d'organisation faisant du harcèlement un outil de management, sans intention malveillante initiale.

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

Questions fréquentes

Le harcèlement moral diffère-t-il du stress et des conflits ordinaires ?

Le stress professionnel résulte d'un déséquilibre entre contraintes et ressources, sans intention de nuire. Les conflits relationnels et difficultés ponctuelles inhérentes à la vie professionnelle ne sont pas du harcèlement. Le harcèlement implique des agissements répétés portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne.

Que sont les cinq catégories d'actes de l'outil LIPT ?

L'outil LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror) identifie cinq catégories : empêcher la personne de s'exprimer, l'isoler, discréditer son travail, la déconsidérer auprès des collègues et compromettre sa santé. Cet outil est utilisé par l'ITM pour qualifier les comportements harcelants.

Quelle proportion de salariés se déclare victime de harcèlement au Luxembourg ?

Selon le Quality of Work Index 2023 de la Chambre des salariés, 16% des salariés luxembourgeois déclarent être victimes de harcèlement moral. Cette donnée révèle l'ampleur du phénomène, bien que les décisions judiciaires reconnaissant le harcèlement comme avéré restent minoritaires.

Quelles associations peuvent aider une victime de harcèlement ?

Mobbing Asbl (LCGB) située à Luxembourg-Ville offre accueil et conseil. La CSL Stressberodung accompagne les victimes via la Chambre des salariés. L'ITM mène des enquêtes officielles avec rapport sous 45 jours. Les syndicats (OGBL, LCGB) peuvent également assister les salariés concernés.

Quels comportements peuvent compromettre la santé d'un salarié ?

Les comportements compromettant la santé incluent la pression psychologique excessive, l'attribution de tâches dangereuses sans formation, les menaces, intimidations et l'agressivité verbale répétée. Ces actes peuvent provoquer dépression, burn-out, troubles psychosomatiques ou anxiété chez la victime.

Quels sont des exemples concrets de harcèlement moral au travail ?

Le harcèlement moral se manifeste par l'isolement professionnel (mise à l'écart, exclusion des réunions), les attaques sur le travail (critiques injustifiées, surcharge délibérée, rétention d'informations), les humiliations publiques (moqueries devant les collègues) et le dénigrement personnel (rumeurs malveillantes, atteinte à la réputation).

Conditions d’exercice

Pour qualifier un comportement de harcèlement moral au Luxembourg, plusieurs critères doivent être réunis :

Critère de répétition : Les actes doivent être répétés ou systématisés. Un acte isolé, sauf gravité exceptionnelle, ne suffit généralement pas. La jurisprudence luxembourgeoise exige une succession d'agissements sur une période prolongée.

Critère d'atteinte : Les comportements doivent porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique de la victime. Cette atteinte peut se manifester par une dégradation des conditions de travail, une compromission de l'avenir professionnel ou une altération de la santé.

Dépassement du cadre normal : Le harcèlement doit dépasser le cadre normal des relations professionnelles. Ne constituent pas du harcèlement : les impératifs de gestion de l'entreprise, l'exercice légitime du pouvoir disciplinaire, le contrôle normal du travail ou les difficultés relationnelles ponctuelles.

Champ d'application élargi : Depuis la loi de 2023, le harcèlement peut être le fait de l'employeur, d'un salarié, mais également de **clients ou fournisseurs** de l'entreprise. Il peut se produire pendant le temps de travail, mais aussi lors de voyages professionnels, formations, ou via des communications liées au travail en dehors des heures normales.

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

Absence d'intention requise : L'élément intentionnel n'est pas nécessaire pour caractériser le harcèlement. Des pratiques organisationnelles défaillantes peuvent constituer du harcèlement même sans volonté délibérée de nuire.

Modalités pratiques

Catégories de comportements selon l'outil LIPT :

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) utilise l'outil LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terror) pour identifier cinq catégories d'actes hostiles :

1. **Empêcher la personne de s'exprimer** : Interruptions systématiques lors de réunions, refus d'écouter les suggestions, limitation de la participation aux décisions, interdiction de communiquer avec certains collègues.

2. **Isoler la personne** : Non-invitation aux réunions d'équipe, exclusion des activités sociales, mise à l'écart géographique (changement de bureau isolé), suppression des outils de communication (téléphone, email, accès aux systèmes).

3. **Discréditer le travail** : Critiques constantes et injustifiées, remise en cause systématique des méthodes de travail, attribution de tâches inutiles ou sans lien avec la qualification, surcharge délibérée ou au contraire privation totale de travail, rétention d'informations nécessaires à l'accomplissement des missions.

4. **Déconsidérer auprès des collègues** : Diffusion de rumeurs, humiliations publiques, moqueries devant l'équipe, remarques désobligeantes sur l'apparence ou la personnalité, atteintes à la réputation professionnelle.

5. **Compromettre la santé** : Pression psychologique excessive, attribution de tâches dangereuses sans formation, menaces, intimidations, agressivité verbale répétée.

Exemples concrets observés au Luxembourg :

- Un salarié qui se voit systématiquement attribuer des tâches dévalorisantes ne correspondant pas à sa qualification professionnelle
- Une personne dont le travail est critiqué de manière répétée et humiliante devant les collègues, sans justification objective
- Un employé qui retrouve ses affaires dans des cartons après un congé, sans bureau ni équipement de travail
- Un collaborateur exclu des réunions d'équipe et des communications internes importantes
- Une personne ridiculisée publiquement par son supérieur hiérarchique de façon récurrente
- Un salarié qui reçoit quatre avertissements infondés alors qu'il n'avait jamais fait l'objet de reproche auparavant
- Une personne isolée à qui le personnel ne parle plus suite à des consignes de la direction
- Un employé surchargé de missions impossibles à réaliser dans les délais impartis

Distinction avec d'autres situations :

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

Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec :

- Le **stress professionnel** : déséquilibre entre les contraintes et les ressources, mais sans intention de nuire
- Les **conflits relationnels** : tensions ponctuelles inhérentes à la vie professionnelle
- L'**exercice normal du pouvoir disciplinaire** : critiques justifiées, contrôles légitimes, sanctions fondées
- Les **contraintes organisationnelles** : restructurations, changements de poste justifiés par des impératifs économiques

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

Conformément à l'article L.246-3 du Code du travail, l'employeur doit déterminer des **mesures de protection** après consultation de la délégation du personnel, portant au minimum sur :

- La définition des **moyens d'accueil et d'appui** mis à disposition des victimes
- L'**investigation rapide et impartiale** sur les faits de harcèlement
- La **sensibilisation** des salariés et dirigeants sur la définition, la gestion et les sanctions
- L'**information de la délégation du personnel** sur les obligations de prévention
- La **formation des salariés** sur le sujet

L'employeur doit procéder à une **évaluation interne** de l'efficacité des mesures préventives dès qu'un comportement de harcèlement est porté à sa connaissance, et mettre en œuvre de nouvelles mesures si nécessaire.

Pour les victimes :

- **Documenter** les faits : conserver emails, messages, témoignages, notes des incidents avec dates et contexte
- **Signaler rapidement** : informer la délégation du personnel ou l'employeur par écrit (recommandé avec accusé de réception)
- **Se faire accompagner** : la délégation du personnel peut assister et conseiller le salarié lors des entrevues
- **Saisir l'ITM** : si le harcèlement persiste après signalement à l'employeur, le salarié ou la délégation peuvent saisir l'Inspection du Travail et des Mines qui dispose de 45 jours maximum pour transmettre un rapport complet
- **Recours juridiques** : possibilité de résilier le contrat pour motif grave (article L.246-6) ou de saisir la juridiction du travail

Pour les témoins :

Les salariés témoins de harcèlement bénéficient d'une **protection contre les représailles** (article L.246-4). Tout licenciement en violation de cette protection est nul de plein droit. Les témoins peuvent alerter la délégation du personnel ou signaler les faits à l'employeur.

Associations et services d'aide :

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

- **Mobbing Asbl** (LCGB) : 48-50, rue de Strasbourg, L-2560 Luxembourg - Tél : (+352) 26 29 64 64
- **CSL Stressberodung** : 13, rue de Bragance, L-1255 Luxembourg - Tél : (+352) 247 494-222
- **ITM** (Inspection du travail et des mines) : Procédure d'investigation et rapport dans les 45 jours

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 29 mars 2023	Modification du Code du travail introduisant un dispositif de protection contre le harcèlement moral (entrée en vigueur : 9 avril 2023)
Art. L.246-1	Champ d'application : salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral : toute conduite répétée ou systématisée portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur : prévention, mesures de protection, investigation, sensibilisation, évaluation interne
Art. L.246-4	Protection contre les représailles pour les victimes et témoins ; nullité de plein droit des mesures de rétorsion
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel : veille, assistance et conseil aux victimes, maintien de la confidentialité
Art. L.246-6	Droit de résiliation du contrat sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur fautif
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amende de 251 à 2.500 euros (portée au double en cas de récidive dans les deux ans)
Art. L.614-13	Amende administrative jusqu'à 25.000 euros en cas de non-respect de l'injonction de l'ITM
Convention du 25 juin 2009	Accord interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail (déclarée d'obligation générale par RGD du 15 décembre 2009)
Quality of Work Index 2023 (CSL)	Données statistiques : 16% des salariés luxembourgeois déclarent être victimes de harcèlement moral

Le harcèlement moral constitue un risque psychosocial majeur au Luxembourg. La charge de la preuve incombe principalement à la victime, qui doit établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement. L'employeur qui ne prend pas les mesures appropriées engage sa responsabilité civile et pénale, même s'il n'est pas l'auteur direct du harcèlement. Les comportements doivent être distingués des simples difficultés managériales ou conflits interpersonnels par leur caractère répétitif, systématique et leur

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

intention d'atteinte à la dignité de la personne.

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.