L'isolement professionnel peut-il constituer du harcèlement moral ?

Réponse courte

Oui, **l'isolement professionnel** peut constituer une forme de **harcèlement moral** au Luxembourg lorsqu'il est répété ou systématique et porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique d'un salarié. La loi du 29 mars 2023 définit le harcèlement moral comme toute conduite répétée ou systématisée portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité d'une personne.

Les manifestations d'isolement professionnel incluent notamment la **mise au placard**, l'exclusion systématique des réunions et décisions importantes, les **non-invitations** aux activités d'équipe, la marginalisation sociale, le retrait injustifié de responsabilités, ou encore l'attribution de tâches sans rapport avec la fonction.

Ces comportements, lorsqu'ils sont répétés, créent un environnement professionnel hostile et dégradant qui altère les conditions de travail et compromet l'avenir professionnel de la victime. Il n'est pas nécessaire de prouver l'intention malveillante de l'auteur des actes : c'est l'impact sur la victime qui caractérise le harcèlement moral.

L'employeur a l'obligation légale de prévenir et de faire cesser immédiatement tout acte de harcèlement moral dont il a connaissance. En cas d'isolement professionnel constitutif de harcèlement, le salarié peut saisir la délégation du personnel, l'Inspection du travail et des mines (ITM), ou engager une action judiciaire.

Définition

L'isolement professionnel désigne l'ensemble des comportements visant à marginaliser un salarié en l'excluant systématiquement des activités, communications et décisions importantes de son équipe de travail. Cette exclusion crée un **isolement social et professionnel** qui porte atteinte à la dignité du salarié et altère ses conditions de travail.

Au sens de l'article L.246-2 du Code du travail, le **harcèlement moral** est défini 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 définition couvre explicitement les situations d'isolement professionnel lorsque celui-ci est répété ou organisé de manière systématique.

L'isolement professionnel se distingue du simple conflit relationnel ou des difficultés passagères d'intégration. Il nécessite un caractère répété et une altération significative des conditions de travail pour constituer du harcèlement moral.

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

Questions fréquentes

Comment documenter une situation d'isolement professionnel ?

Rassembler les preuves écrites (emails, modifications de poste), retracer les événements en détail avec dates précises, conserver tous les documents attestant de l'isolement, recueillir des témoignages de collègues, délégués ou personnel médical. La charge de la preuve intégrale incombe au salarié victime.

Comment l'employeur peut-il prévenir l'isolement professionnel ?

Mettre en place les mesures de protection prévues à l'article L.246-3 après consultation de la délégation : moyens d'accueil et d'appui aux victimes, procédure d'investigation, sensibilisation, formations sur les risques psychosociaux. Être attentif aux modes de management créant involontairement de l'isolement.

Faut-il prouver l'intention de nuire pour caractériser l'isolement ?

Non, il n'est pas nécessaire de prouver une intention malveillante de l'auteur. C'est l'impact objectif sur la victime qui caractérise le harcèlement moral. Un mode d'organisation ou des pratiques managériales défaillantes peuvent constituer un harcèlement, même sans volonté délibérée de nuire.

L'isolement professionnel peut-il constituer du harcèlement moral ?

Oui, l'isolement professionnel répété ou systématisé constitue un harcèlement moral selon l'article L.246-2. Il inclut la mise au placard, l'exclusion systématique des réunions, les non-invitations aux activités d'équipe, la marginalisation sociale, le retrait injustifié de responsabilités et l'attribution de tâches sans rapport avec la fonction.

Qu'est-ce que la mise au placard ?

La mise au placard désigne l'affectation d'un salarié dans un bureau isolé, retiré ou inconfortable sans justification professionnelle. Elle s'accompagne souvent de privation d'outils de travail (téléphone, email, accès aux systèmes) et d'exclusion des communications d'équipe, créant un isolement physique et social.

Quels recours pour un salarié victime d'isolement professionnel ?

Le salarié peut saisir la délégation du personnel pour assistance, informer l'employeur par écrit, saisir l'ITM si la situation persiste (rapport sous 45 jours), engager une action devant le tribunal du travail, ou résilier le contrat pour motif grave avec dommages-intérêts selon l'article L.246-6.

Conditions d’exercice

Pour que l'isolement professionnel constitue du harcèlement moral au Luxembourg, les éléments suivants doivent être réunis :

Critères de caractérisation :

- **Répétition ou systématisation** : les actes d'isolement doivent être répétés dans le temps ou organisés de manière systématique (un acte isolé ne suffit pas)
- **Atteinte à la dignité ou à l'intégrité** : l'isolement doit porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique de la personne
- **Contexte professionnel** : les actes doivent se produire à l'occasion des relations de travail, incluant les voyages professionnels, formations et communications liées au travail même en dehors du temps de travail normal

Éléments non requis :

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

- **Absence d'élément intentionnel** : il n'est pas nécessaire de prouver que l'auteur des actes avait l'intention de nuire
- **Lien hiérarchique** : le harcèlement moral peut provenir de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue, ou même d'un client ou fournisseur de l'entreprise

Personnes protégées :

- Tous les salariés au sens de l'article L.121-1 du Code du travail
- Les stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires

Modalités pratiques

Exemples concrets d'isolement professionnel :

L'outil LIPT identifie plusieurs manifestations d'isolement constitutives de harcèlement moral :

- **Mise au placard** : affectation dans un bureau isolé, retiré ou inconfortable sans justification
- **Exclusion des communications** : non-transmission d'informations professionnelles essentielles, ignorance systématique des suggestions et contributions
- **Non-invitations** : exclusion systématique des réunions, formations, événements d'équipe ou décisions importantes
- **Retrait de responsabilités** : suppression injustifiée de missions valorisantes, attribution de tâches sans rapport avec la fonction (trop simples ou dégradantes)
- **Rétention d'informations** : privation volontaire des informations nécessaires à l'exécution du travail
- **Marginalisation sociale** : création d'un climat d'évitement où personne ne parle plus au salarié

Procédures de signalement et d'intervention :

Pour le **salarié victime** :

- Rassembler des preuves (emails, témoignages, chronologie détaillée des événements)
- Informer la délégation du personnel qui peut assister et conseiller (obligation de confidentialité sauf dispense)
- Saisir l'employeur pour qu'il mène une enquête interne
- Si la situation persiste, saisir l'ITM ou la délégation du personnel (avec accord du salarié) peut saisir l'ITM
- Possibilité d'engager une action judiciaire devant le tribunal du travail

Pour l'**employeur** :

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

- Obligation de **faire cesser immédiatement** tout harcèlement moral dont il a connaissance
- Mener une **enquête interne** rapide et impartiale dès la connaissance des faits
- Mettre en œuvre les **mesures de prévention** définies après consultation de la délégation du personnel
- Procéder à une **évaluation interne** de l'efficacité des mesures de prévention
- Prendre des mesures correctives sans préjudice pour la victime

Intervention de l'ITM :

- Audition de la victime, de l'auteur présumé, de témoins et de l'employeur
- Rédaction d'un **rapport avec recommandations** dans les 45 jours
- En présence de harcèlement moral : **injonction à l'employeur** de faire cesser les actes dans un délai fixé
- En cas de non-respect : **amende administrative** de 251 à 2.500 euros (applicable par le directeur de l'ITM selon article L.614-13)

Protection contre les représailles :

- Interdiction de licencier ou sanctionner un salarié qui dénonce ou refuse un harcèlement moral
- Protection des témoins contre toute forme de représailles
- Nullité de plein droit de tout licenciement en violation de cette protection
- Possibilité pour le salarié de demander la nullité du licenciement sous 15 jours devant le président de la juridiction du travail

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

Prévention obligatoire :

- Déterminer les **mesures de protection** après consultation de la délégation du personnel ou du personnel (article L.246-3 paragraphe 3)
- Définir les moyens d'accueil, d'aide et d'appui aux victimes
- Mettre en place une **procédure d'investigation** rapide et impartiale
- Organiser des actions de **sensibilisation** sur la définition du harcèlement moral et ses modes de gestion
- Prévoir des **formations** pour les salariés et les dirigeants
- Informer le personnel des obligations de prévention du harcèlement moral

Gestion des situations :

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

- Prendre au sérieux tout signalement d'isolement professionnel
- Diligenter immédiatement une enquête interne objective
- Documenter toutes les étapes de l'investigation
- Adapter les mesures à la nature des activités et à la taille de l'entreprise
- Respecter la confidentialité tout en garantissant le droit à l'information

Pour les salariés victimes :

Documentation et preuves :

- Retracer en détail les événements et les situer dans le temps (dates précises)
- Conserver les courriers, emails et documents attestant de l'isolement
- Rassembler des témoignages de collègues, délégués du personnel, personnel médical
- La charge de la preuve intégrale incombe au salarié victime (contrairement au harcèlement sexuel)

Démarches recommandées :

- Ne pas rester isolé et solliciter un accompagnement (délégation du personnel, syndicat)
- Se faire accompagner lors des entrevues avec l'employeur dans le cadre de l'enquête
- Consulter un médecin si l'isolement a des répercussions sur la santé
- Ne pas démissionner sans avoir exploré les voies de recours (perte des droits)
- Possibilité de résilier le contrat pour motif grave avec dommages et intérêts si le harcèlement est avéré

Pour les managers :

Vigilance managériale :

- Être attentif aux signaux d'isolement dans les équipes
- Favoriser l'inclusion de tous les membres dans les communications et décisions
- Éviter les modes de management créant involontairement de l'isolement (harcèlement moral managérial)
- Former les managers à la prévention des risques psychosociaux
- Dans un contexte multiculturel comme au Luxembourg, être sensibilisé aux différences culturelles qui peuvent générer des malentendus

Distinction avec d'autres situations :

- L'isolement professionnel ne doit pas être confondu avec le stress au travail, même si l'un peut être la conséquence de l'autre
- Le pouvoir de direction de l'employeur (contrôle, surveillance) ne constitue pas du harcèlement moral s'il reste dans les limites normales
- Les simples difficultés relationnelles ou tensions ponctuelles ne sont pas du harcèlement moral

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail - Livre II, Titre IV, Chapitre VI	Protection contre le harcèlement moral
Art. L.246-1	Définition des salariés protégés (salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants)
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, enquête interne, évaluation
Art. L.246-4	Protection contre les représailles et nullité des licenciements abusifs
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel : veille, assistance, conseil, confidentialité
Art. L.246-6	Droit du salarié victime de résilier le contrat pour motif grave avec dommages et intérêts
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amende de 251 à 2.500 euros, doublement en cas de récidive sous 2 ans
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et de prévention des risques psychosociaux
Art. L.614-13	Pouvoir d'infliger des amendes administratives par le directeur de l'ITM en cas de non-respect des injonctions
Loi du 29 mars 2023	Modification du Code du travail introduisant le dispositif de protection contre le harcèlement moral (entrée en vigueur : 9 avril 2023)
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) - remplacée par la loi de 2023

La loi du 29 mars 2023 a comblé un vide juridique important en introduisant une définition légale du harcèlement moral dans le Code du travail luxembourgeois. Cette législation renforce considérablement les droits des victimes et les obligations des employeurs par rapport au système antérieur basé uniquement sur la convention collective de 2009.

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.