Le retrait de missions sans justification constitue-t-il du harcèlement moral ?

Réponse courte

Le retrait de missions sans justification peut constituer du **harcèlement moral** au Luxembourg, mais uniquement si certaines conditions strictes sont réunies. Selon **l'article L.246-2**, le harcèlement moral se définit 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.

Un acte isolé de retrait de missions ne suffit donc pas à qualifier un harcèlement moral. La jurisprudence luxembourgeoise exige la démonstration d'agissements répétés qui dégradent les conditions de travail, portent atteinte aux droits ou à la dignité du salarié, et créent un environnement intimidant ou humiliant.

Par exemple, une **rétrogradation** d'un poste de direction vers des tâches de secrétariat non conformes à la qualification initiale, accompagnée d'autres agissements répétés, peut être qualifiée de harcèlement moral. Le salarié victime doit cependant **prouver** ces éléments et démontrer que l'employeur en avait connaissance sans agir.

À l'inverse, lorsque les tâches correspondent simplement à une **réorganisation légitime** du travail ou à des difficultés inhérentes à l'activité professionnelle, il ne s'agit pas de harcèlement moral mais de situations de **stress organisationnel** normales.

Définition

Le **harcèlement moral** au Luxembourg est défini par l'article L.246-2 du Code du travail depuis la loi du 29 mars 2023. Il s'agit de 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.

Le **retrait de missions** désigne le fait de priver un salarié de tout ou partie de ses attributions professionnelles, responsabilités ou tâches habituelles, sans justification légitime liée aux besoins de l'entreprise ou à une faute professionnelle du salarié.

La qualification de harcèlement moral nécessite impérativement :

- La **répétition** des agissements ou leur **systématisation** (un acte isolé ne suffit pas)
- Une **atteinte à la dignité** ou à l'intégrité de la personne
- Des comportements **fautifs, répétés et délibérés**
- Une **dégradation des conditions de travail** susceptible de compromettre l'avenir professionnel

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

Questions fréquentes

Comment prouver le retrait de missions devant le tribunal ?

Le salarié doit conserver toutes preuves écrites (emails, lettres, modifications de poste), noter dates précises et conséquences, recueillir des témoignages écrits de collègues, des certificats médicaux attestant d'une dégradation de la santé, et démontrer avoir informé l'employeur par lettre recommandée sans réaction adéquate.

Le retrait de missions sans justification constitue-t-il du harcèlement moral ?

Oui, le retrait répété de missions sans justification peut constituer un harcèlement moral selon l'article L.246-2 si les agissements sont répétés ou systématisés et portent atteinte à la dignité. Un acte isolé ne suffit pas : il faut démontrer une succession d'agissements dégradant les conditions de travail.

Quelles conditions cumulatives caractérisent ce harcèlement ?

Quatre conditions cumulatives : répétition ou systématisation des actes, atteinte à la dignité ou à l'intégrité, dégradation objective des conditions de travail compromettant l'avenir professionnel, et absence de justification légitime (organisationnelle, économique ou disciplinaire) par l'employeur. Le caractère fautif des agissements doit être établi.

Une clause contractuelle permet-elle de modifier librement le poste ?

Non, une simple clause contractuelle autorisant un changement d'affectation ne permet pas de rétrograder un salarié contre son gré vers des fonctions manifestement inférieures à sa qualification. L'employeur doit veiller à ce que les changements soient justifiés, communiqués clairement et proportionnés.

Une réorganisation justifiée constitue-t-elle un harcèlement ?

Non, lorsque les modifications de tâches correspondent à une réorganisation légitime du travail, à des impératifs économiques ou à des difficultés inhérentes à l'activité, elles ne constituent pas un harcèlement mais des situations de stress organisationnel normales. La justification objective de la mesure est déterminante.

Une rétrogradation peut-elle être qualifiée de harcèlement moral ?

Oui, la jurisprudence luxembourgeoise a reconnu qu'engager une salariée comme attachée de direction puis l'obliger à remplacer une secrétaire sans formation adéquate constitue une dégradation des conditions de travail caractérisant un harcèlement moral, ayant compromis son avenir professionnel selon l'arrêt de la Cour d'appel.

Conditions d’exercice

Pour qu'un retrait de missions soit qualifié de **harcèlement moral**, plusieurs conditions doivent être réunies cumulativement selon le droit luxembourgeois :

Répétition ou systématisation des actes Le retrait de missions doit s'inscrire dans un comportement répété dans le temps. Un seul retrait de tâches ne permet généralement pas de caractériser un harcèlement moral. Il faut démontrer une succession d'agissements ou une pratique systématique.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité Le retrait de missions doit porter atteinte à la dignité professionnelle du salarié ou affecter son intégrité psychique. Par exemple, confier à un cadre supérieur des tâches manifestement inférieures à sa qualification ou le priver totalement de responsabilités.

Dégradation des conditions de travail Les retraits doivent entraîner une dégradation objective des conditions de travail, susceptible de compromettre l'avenir professionnel du salarié ou d'altérer sa santé.

Absence de justification légitime L'employeur ne doit pas pouvoir justifier ces retraits par des raisons organisationnelles légitimes, économiques ou disciplinaires proportionnées.

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

Caractère fautif et délibéré Les agissements doivent présenter un caractère fautif dans leur intention ou leurs conséquences, même si l'intention de nuire n'est pas toujours requise.

Information préalable de l'employeur Pour engager la responsabilité de l'employeur, le salarié doit généralement démontrer qu'il a informé l'employeur ou la hiérarchie des faits, et que celui-ci n'a pas pris de mesures pour y remédier.

Modalités pratiques

Pour le salarié victime

Le salarié qui estime subir un harcèlement moral lié au retrait répété de missions doit suivre les étapes suivantes :

1. **Documenter les faits** : Conserver toutes les preuves écrites (e-mails, lettres, modifications de poste), noter précisément les dates, la nature des missions retirées et les conséquences sur les conditions de travail.

2. **Informer l'employeur** : Signaler par écrit (lettre recommandée conseillée) les faits de harcèlement moral à l'employeur, aux ressources humaines ou à la hiérarchie habilitée. Cette démarche est essentielle pour engager ultérieurement la responsabilité de l'employeur.

3. **Consulter la délégation du personnel** : Se faire assister et conseiller par un membre de la **délégation du personnel** qui est chargée de protéger les salariés contre le harcèlement moral (article L.246-5 du Code du travail). La délégation peut accompagner le salarié dans les entrevues avec l'employeur.

4. **Saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM)** : Si l'employeur ne prend pas de mesures adéquates ou si le harcèlement persiste, le salarié ou la délégation du personnel (avec accord du salarié) peut saisir **l'ITM** qui mènera une enquête et établira un rapport dans les **45 jours**.

5. **Action en justice** : Le salarié peut saisir le **Tribunal du travail** pour obtenir réparation. Il devra apporter la preuve du harcèlement moral (témoignages de collègues, documents, certificats médicaux). En cas de licenciement lié à la dénonciation du harcèlement, le salarié peut demander au président du Tribunal du travail la **nullité du licenciement** et sa réintégration dans les **15 jours** suivant la notification.

6. **Résiliation pour motif grave** : Le salarié victime peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat et le **résilier sans préavis pour motif grave** avec dommages et intérêts à charge de l'employeur (article L.246-6).

Pour l'employeur

L'employeur a des obligations strictes en matière de prévention et de gestion du harcèlement moral :

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

1. **Obligation de prévention** : Déterminer, après consultation de la délégation du personnel, des **mesures de protection** adaptées à la taille et à l'activité de l'entreprise (article L.246-3, paragraphe 3).

2. **Obligation d'intervention immédiate** : Dès qu'il a connaissance de faits de harcèlement moral, l'employeur doit prendre les mesures pour faire **cesser immédiatement** ces actes. Aucune mesure ne peut être prise au détriment de la victime.

3. **Enquête interne** : Investiguer rapidement et de manière impartiale sur les allégations de harcèlement, en entendant toutes les parties concernées.

4. **Évaluation et réévaluation** : Procéder à une évaluation de l'efficacité des mesures de prévention et mettre en œuvre de nouvelles mesures si nécessaire.

5. **Collaboration avec l'ITM** : Si l'ITM est saisie, l'employeur doit collaborer à l'enquête et mettre en œuvre les recommandations dans le délai imparti, sous peine d'**amende administrative** (article L.614-13).

Pratiques et recommandations

Distinguer harcèlement moral et situations de stress

Il est essentiel de différencier le **harcèlement moral** des autres risques psychosociaux comme le stress ou les conflits relationnels. La jurisprudence rappelle régulièrement qu'il faut dissocier les difficultés inhérentes à toute activité professionnelle du harcèlement moral caractérisé. Lorsque les tâches correspondent simplement à une réorganisation du travail ou à des tensions normales, il ne s'agit pas de harcèlement.

Importance de la preuve

La **charge de la preuve** du harcèlement moral incombe au salarié, contrairement au harcèlement sexuel où un régime de preuve allégée s'applique. Le salarié doit rassembler un faisceau d'indices concordants : témoignages écrits de collègues, certificats médicaux attestant d'une détérioration de la santé, échanges écrits démontrant les retraits répétés de missions.

Protection contre les représailles

Le salarié qui dénonce des faits de harcèlement moral ou qui témoigne ne peut faire l'objet de **représailles** (article L.246-4). Tout licenciement en violation de cette interdiction est **nul de plein droit**. Cette protection s'étend également aux témoins.

Rôle de la délégation du personnel

La délégation du personnel joue un rôle central dans la **prévention** et la **gestion** du harcèlement moral. Elle est habilitée à assister le salarié, à proposer des actions de prévention à l'employeur, et peut saisir l'ITM avec l'accord du salarié concerné. La délégation est tenue à la **confidentialité** sauf dispense du salarié.

Formation et sensibilisation

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

L'employeur doit mettre en place des actions de **sensibilisation** des salariés et dirigeants sur la définition du harcèlement moral, ses modes de gestion et les sanctions applicables. Cette obligation fait partie des mesures de prévention imposées par la loi.

Gestion des réorganisations

Lors de réorganisations d'entreprise impliquant des modifications de postes, l'employeur doit veiller à ce que ces changements soient **justifiés**, **communiqués** clairement et **proportionnés**. Une simple clause contractuelle autorisant un changement d'affectation ne permet pas de rétrograder un salarié contre son gré vers des fonctions manifestement inférieures.

Sanctions applicables

Le non-respect des obligations en matière de harcèlement moral expose à des **amendes de 251 à 2.500 euros** (doublées en cas de récidive dans les deux ans). Ces sanctions peuvent viser l'auteur du harcèlement, mais aussi l'employeur qui omet de prendre les mesures de prévention ou d'intervention requises (article L.246-7).

© 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	Harcèlement moral
Art. L.246-1	Champ d'application personnel (salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants)
Art. L.246-2	Définition légale du harcèlement moral : 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, interdiction, mesures de protection, enquête, intervention immédiate
Art. L.246-4	Protection contre les représailles et nullité du licenciement en cas de dénonciation ou témoignage
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel dans la protection et l'assistance aux victimes
Art. L.246-6	Droit du salarié victime à résilier le contrat pour motif grave avec dommages et intérêts
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amendes de 251 à 2.500 euros (doublement en cas de récidive)
Art. L.614-13	Amende administrative de l'ITM en cas de non-respect de ses injonctions
Art. L.121-1	Définition du salarié
Art. L.124-10	Résiliation du contrat pour motif grave
Loi du 29 mars 2023	Introduction du 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 (coexiste avec la loi de 2023)
Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009	Déclaration d'obligation générale de la convention du 25 juin 2009

La jurisprudence luxembourgeoise apporte des éclairages essentiels sur la qualification du harcèlement moral lié au retrait de missions. Dans un arrêt significatif, la Cour a considéré que le fait pour un employeur d'engager une salariée comme **attachée de direction** pour ensuite l'obliger à remplacer une secrétaire en congé de maternité dans un service facturation pour lequel elle n'avait pas de formation, constituait une **dégradation des conditions de travail** portant atteinte à la dignité et aux droits de la salariée, caractérisant ainsi un harcèlement moral ayant compromis son avenir professionnel.

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

Toutefois, la jurisprudence rappelle également qu'il faut distinguer le harcèlement moral des simples **difficultés professionnelles** : "il y a lieu de dissocier le stress et les difficultés inhérentes à toute activité professionnelle, tels que les conflits relationnels, ou une ambiance de travail affectée par des tensions, de ce qui relève effectivement du harcèlement moral" (Cour supérieure de justice, 6 novembre 2014, n°39838 du rôle).

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.