Les remarques humiliantes en public constituent-elles du harcèlement moral au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, les **remarques humiliantes répétées en public** constituent du **harcèlement moral** au Luxembourg. 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. L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** identifie expressément les remarques désobligeantes répétées, les moqueries et les insultes comme comportements constitutifs de harcèlement moral.

Le caractère **public** de ces remarques aggrave l'atteinte à la dignité du salarié. Humilier un collaborateur devant ses collègues amplifie l'impact psychologique et crée un **environnement de travail hostile**. La répétition de ces comportements en présence d'autres personnes constitue un élément déterminant dans la qualification du harcèlement, car les témoins peuvent confirmer les faits.

L'**employeur** qui a connaissance de telles situations doit intervenir immédiatement pour faire cesser ces comportements. En cas d'inaction, il s'expose à des **sanctions administratives** pouvant atteindre 25.000 euros et à des **amendes pénales** de 251 à 2.500 euros. Le salarié victime bénéficie d'une protection contre les représailles et peut saisir l'ITM si l'employeur ne réagit pas de manière adéquate.

La preuve du harcèlement repose sur le salarié, qui doit démontrer la **répétition des actes** et leur **impact sur sa dignité**. Le caractère public des remarques facilite néanmoins la constitution de preuves grâce aux témoignages de collègues présents. La documentation précise de chaque incident (date, heure, contenu, témoins) est essentielle pour établir le caractère répétitif et systématique du harcèlement.

Définition

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 dans le cadre des relations de travail (article L.246-2 du Code du travail).

Les **remarques humiliantes** sont des propos dégradants, dévalorisants ou offensants qui visent à rabaisser une personne, remettre en cause ses compétences de manière injustifiée ou l'exposer au mépris. Lorsque ces remarques sont formulées **en public** (devant des collègues, des clients ou des tiers), elles constituent une forme d'humiliation aggravée car elles exposent la victime au jugement d'autrui et amplifient l'atteinte à sa dignité.

Pour qualifier le harcèlement moral, la loi exige deux critères cumulatifs : la **répétition** des comportements (plusieurs actes similaires dans le temps) ou leur **systématisation** (organisation méthodique visant à dégrader), et l'**atteinte à la dignité** ou à l'intégrité de la personne visée. Un acte isolé, même grave, ne suffit pas à caractériser le harcèlement moral selon la législation luxembourgeoise.

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

Le cadre des **relations de travail** s'étend au-delà du lieu de travail habituel : il inclut les voyages professionnels, les formations, les événements d'entreprise et même les communications liées au travail en dehors du temps de travail normal.

Questions fréquentes

Comment constituer la preuve de remarques humiliantes répétées ?

Tenir un journal détaillé : date, heure, lieu exact, contenu exact des propos, témoins présents, contexte, impact ressenti. Demander des témoignages écrits aux collègues présents, conserver emails et messages, obtenir des certificats médicaux attestant des conséquences psychologiques (stress, anxiété, troubles du sommeil).

Les remarques humiliantes en public constituent-elles du harcèlement moral au Luxembourg ?

Oui, les remarques humiliantes répétées en public constituent un harcèlement moral selon l'article L.246-2. L'ITM identifie expressément les remarques désobligeantes répétées, moqueries et insultes comme comportements constitutifs. Le caractère public aggrave l'atteinte à la dignité et facilite la collecte de témoignages.

Les témoins d'humiliations sont-ils protégés contre les représailles ?

Oui, l'article L.246-4 protège expressément les témoins contre toute forme de représailles. Tout licenciement en violation de cette protection est nul de plein droit. Les témoins peuvent attester des faits sans craindre de sanctions et bénéficient de la même protection que la victime.

Pourquoi le caractère public aggrave-t-il l'humiliation ?

Le caractère public amplifie l'impact psychologique en exposant la victime au jugement d'autrui, crée un environnement de travail hostile et augmente la dégradation de la dignité. Il constitue un élément déterminant dans la qualification du harcèlement, car les témoins peuvent confirmer les faits.

Quelles sanctions risque l'employeur en cas d'inaction ?

L'employeur inactif s'expose à une amende administrative de l'ITM pouvant atteindre 25.000 euros selon l'article L.614-13, et à des amendes pénales de 251 à 2.500 euros selon l'article L.246-7, doublées en cas de récidive dans les deux ans. La victime peut obtenir des dommages-intérêts.

Une critique professionnelle ferme constitue-t-elle un harcèlement ?

Non, un manager peut formuler des critiques constructives, même fermes, sur le travail d'un collaborateur si elles sont justifiées professionnellement, formulées en privé et respectueuses de la personne. Critiquer le travail diffère de critiquer la personne. La forme et le lieu de la critique sont déterminants.

Conditions d’exercice

Critères de qualification du harcèlement :

Répétition ou systématisation des actes - Les remarques humiliantes doivent être répétées dans le temps ou s'inscrire dans un comportement systématique. Un commentaire désobligeant isolé, même formulé en public, ne constitue pas du harcèlement moral. Il faut démontrer une pluralité d'actes qui s'inscrivent dans une continuité temporelle.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité - Les remarques doivent porter atteinte à la dignité de la personne, créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant, ou altérer son intégrité psychique. Le caractère public des remarques renforce significativement l'atteinte à la dignité et facilite la démonstration de cet élément.

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

Contexte professionnel étendu - Le harcèlement peut survenir sur le lieu de travail habituel, mais également lors de déplacements professionnels, formations, événements d'entreprise (séminaires, team building), ou via des communications liées au travail (emails, messagerie), même en dehors du temps de travail normal.

Personnes concernées - L'auteur des remarques humiliantes peut être l'employeur, un supérieur hiérarchique, un collègue de même niveau, un subordonné, ou même un client ou fournisseur de l'entreprise. La victime peut être tout salarié, stagiaire, apprenti, élève ou étudiant occupé pendant les vacances scolaires.

Absence d'intention requise - La loi n'exige pas que l'auteur ait l'intention consciente de harceler. L'élément intentionnel est présumé dès lors que les critères objectifs sont réunis (répétition et atteinte à la dignité). Cette présomption simplifie la charge de la preuve pour la victime.

Modalités pratiques

Procédure pour le salarié victime :

Étape 1 - Dénonciation à l'employeur - Le salarié doit signaler les faits de harcèlement moral à son employeur par écrit (lettre recommandée recommandée pour constituer une preuve). La dénonciation doit décrire précisément les remarques humiliantes, leur fréquence, les circonstances (date, heure, lieu), les témoins éventuels et l'impact ressenti.

Étape 2 - Réaction de l'employeur - L'employeur doit faire cesser immédiatement les actes de harcèlement dès qu'il en a connaissance. Il doit mener une **enquête interne impartiale**, entendre séparément la victime et l'auteur présumé, recueillir les témoignages, et prendre des mesures appropriées (avertissement, sanction disciplinaire, mutation, licenciement selon la gravité).

Étape 3 - Saisine de l'ITM - Si le harcèlement persiste ou si l'employeur ne prend pas de mesures adéquates, le salarié (ou la délégation du personnel avec son accord) peut saisir l'**Inspection du travail et des mines**. L'ITM entend la victime, l'auteur présumé, d'éventuels témoins et l'employeur, puis dispose de **45 jours maximum** pour rendre un rapport avec recommandations et injonctions.

Étape 4 - Recours judiciaire - Le salarié peut saisir le **tribunal du travail** pour démissionner avec préavis pour motif grave (article L.246-6) si l'employeur ne réagit pas, ou pour demander des dommages-intérêts. Il doit apporter la preuve de la répétition des actes et de leur atteinte à sa dignité.

Obligations de l'employeur :

L'employeur doit mettre en place des **mesures de prévention** adaptées à la taille de l'entreprise (article L.246-3), incluant la définition des moyens d'accueil et de soutien des victimes, l'investigation rapide et impartiale, la sensibilisation du personnel, et l'information sur les sanctions. Il doit procéder à une **évaluation interne** de l'efficacité de ces mesures après tout signalement de harcèlement.

Constitution de preuves :

Le salarié doit rassembler tous éléments probants : **emails**, **messages** (SMS, messagerie d'entreprise), **témoignages écrits** de collègues, **comptes-rendus** d'entretiens, **certificats médicaux** attestant de l'impact psychologique (stress, anxiété, troubles du sommeil). Le **caractère public** des remarques humiliantes facilite la

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

collecte de témoignages multiples, élément crucial au Luxembourg où la charge de la preuve repose entièrement sur la victime.

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH :

Prévention prioritaire - Intégrer dans le **règlement intérieur** des dispositions claires interdisant toute forme d'humiliation publique ou privée. Organiser des **formations régulières** sur le respect au travail et sensibiliser spécifiquement les managers aux risques du harcèlement moral et aux bonnes pratiques de management.

Politique de tolérance zéro - Affirmer publiquement que les remarques humiliantes, notamment en public, ne seront pas tolérées. Communiquer les **canaux de signalement confidentiels** (personne de confiance, RH, délégation du personnel) et garantir l'absence de représailles contre les victimes et témoins.

Formation managériale - Former les managers à la **communication bienveillante et constructive**. Le feedback négatif, même légitime, doit toujours être formulé en privé et de manière respectueuse. Les critiques professionnelles doivent porter sur le travail et non sur la personne.

Réactivité absolue - Dès réception d'un signalement de remarques humiliantes répétées, lancer immédiatement une **enquête interne confidentielle**. Ne jamais minimiser les faits sous prétexte qu'il s'agit "d'humour", de "franchise" ou de "style de management direct".

Pour les salariés :

Documentation systématique - Noter précisément chaque remarque humiliante dans un **journal détaillé** : date, heure, lieu exact, contenu exact des propos, personnes présentes (témoins), contexte, impact ressenti. Cette documentation est essentielle pour établir la répétition et le caractère systématique.

Témoignages - Identifier les collègues présents lors des humiliations publiques et leur demander, si possible, un **témoignage écrit** décrivant factuellement ce qu'ils ont vu et entendu. Les témoins sont protégés contre les représailles par l'article L.246-4 du Code du travail.

Accompagnement - Se faire assister par un **délégué du personnel** lors des entrevues avec l'employeur dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement. Le délégué doit respecter la confidentialité mais peut apporter soutien et conseil.

Suivi médical - Consulter un **médecin** (médecin traitant ou médecin du travail) si les remarques humiliantes répétées génèrent du stress, de l'anxiété, des troubles du sommeil, ou d'autres symptômes physiques ou psychiques. Les certificats médicaux constituent des éléments de preuve importants.

Pour les employeurs :

Culture de respect - Promouvoir une **culture d'entreprise** basée sur le respect mutuel et la bienveillance à tous les niveaux hiérarchiques. Les valeurs affichées doivent se traduire dans les comportements quotidiens, notamment ceux des managers et dirigeants.

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

Procédures claires - Établir une **procédure formelle** de signalement et de traitement des situations de harcèlement, accessible et connue de tous les salariés. Désigner des **personnes ressources** formées et disponibles pour recueillir les signalements.

Sanctions proportionnées - Appliquer des **sanctions disciplinaires progressives** contre les auteurs de remarques humiliantes répétées, pouvant aller de l'avertissement au licenciement pour faute grave en cas de récidive ou de gravité particulière des faits.

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 29 mars 2023	Modification du Code du travail introduisant la protection contre le harcèlement moral
Art. L.246-1	Champ d'application personnel (salariés, stagiaires, apprentis, élèves, étudiants)
Art. L.246-2	Définition légale du harcèlement moral (répétition ou systématisation portant atteinte à la dignité)
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur (prévention, cessation immédiate, mesures de protection)
Art. L.246-4	Protection contre les représailles, nullité du licenciement de la victime ou d'un témoin
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel (assistance, conseil, confidentialité)
Art. L.246-6	Droit de résiliation du contrat pour motif grave par la victime avec dommages-intérêts
Art. L.246-7	Sanctions pénales (amende de 251 à 2.500 euros, doublement en cas de récidive)
Art. L.614-13	Sanctions administratives de l'ITM (jusqu'à 25.000 euros)
Convention du 25 juin 2009	Convention relative au harcèlement et à la violence au travail (coexiste avec la loi)
Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009	Déclaration d'obligation générale de la Convention de 2009
Art. 1134 du Code civil	Obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail

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

La loi luxembourgeoise du 29 mars 2023 représente une avancée majeure en matière de protection contre le harcèlement moral, mais conserve une **différence importante** par rapport aux législations française et belge : l'**absence d'aménagement de la charge de la preuve**. Au Luxembourg, le salarié doit prouver l'intégralité des faits constitutifs du harcèlement, ce qui s'avère difficile en pratique, particulièrement lorsque les remarques humiliantes sont formulées à l'oral sans témoins fiables.

Le **caractère public** des remarques humiliantes constitue néanmoins un **élément facilitateur** dans la constitution de preuves, car plusieurs témoins peuvent attester des faits. Les responsables RH doivent être particulièrement vigilants : l'humiliation devant témoins aggrave l'atteinte à la dignité et peut transformer un management inapproprié en véritable harcèlement moral qualifié juridiquement.

Il est essentiel de distinguer le harcèlement moral du **management exigeant** ou du **stress professionnel normal**. Un manager peut formuler des critiques constructives, même fermes, sur le travail d'un collaborateur, à condition que ces remarques soient **justifiées professionnellement**, **formulées en privé**, et **respectueuses de la personne**. En revanche, critiquer systématiquement et publiquement un salarié avec des remarques dévalorisantes dépasse le cadre normal du pouvoir de direction et constitue du harcèlement moral.

La **Convention collective du 25 juin 2009** reste applicable et coexiste avec les dispositions légales. Toutefois, cette convention, fondée sur une logique de prévention et non de répression, n'a pas la force contraignante de la loi de 2023 qui prévoit des sanctions administratives et pénales effectives.

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.