Le dénigrement systématique constitue-t-il du harcèlement moral au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, le **dénigrement systématique** constitue du **harcèlement moral** au Luxembourg selon l'article L.246-2 du Code du travail. La loi du 29 mars 2023 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.

Le dénigrement systématique répond à cette définition lorsqu'il s'agit de critiques constantes et injustifiées visant à remettre en question les compétences, à saper la confiance ou à détériorer les conditions de travail. Il peut se manifester par des remarques désobligeantes répétées, la dévalorisation publique du travail, la remise en cause systématique des capacités ou la propagation de commentaires négatifs.

L'élément déterminant est le caractère **systématique** du dénigrement, c'est-à-dire son organisation méthodique et récurrente, même sans intention de nuire avouée. La loi de 2023 met l'accent sur les **conséquences** des actions plutôt que sur les intentions des auteurs.

La protection couvre tous les salariés, stagiaires, apprentis et étudiants, que le dénigrement provienne de l'employeur, de supérieurs, de collègues ou même de clients et fournisseurs. Les sanctions vont de 251 à 2.500 euros (doublées en récidive), avec une amende administrative ITM jusqu'à 25.000 euros.

Définition

Le **dénigrement systématique** désigne l'ensemble des comportements hostiles, critiques et dévaluants dirigés de manière organisée et répétée contre un salarié dans le but ou ayant pour effet de porter atteinte à sa dignité professionnelle. Il s'agit d'une forme particulière de **harcèlement moral** caractérisée par la **systématisation** des attaques visant à discréditer la personne, à remettre en question ses compétences ou à compromettre sa réputation professionnelle.

Le **harcèlement moral** au sens de l'article L.246-2 du Code du travail luxembourgeois 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 à l'occasion des relations de travail. La notion de **systématisation** permet de qualifier de harcèlement moral même des comportements qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais qui révèlent par leur organisation méthodique une volonté ou un effet de déstabilisation de la victime.

Le dénigrement systématique s'inscrit dans la catégorie des agissements hostiles identifiés par les spécialistes du harcèlement moral, notamment dans l'outil LIPT utilisé par les psychologues du travail et l'ITM au Luxembourg pour détecter les comportements constitutifs de harcèlement.

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

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il réagir face à un dénigrement signalé ?

L'employeur doit prendre les mesures pour faire cesser immédiatement les actes selon l'article L.246-3, mener une enquête interne impartiale, procéder à une évaluation interne de l'efficacité des mesures de prévention et consulter la délégation du personnel pour mettre en œuvre de nouvelles mesures si nécessaire.

Faut-il prouver l'intention de nuire pour qualifier le dénigrement ?

Non, la loi de 2023 met l'accent sur les conséquences des actions plutôt que sur les intentions. Une conduite répétée ou systématique portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité peut être considérée comme du harcèlement moral même en l'absence d'intention explicite de nuire.

Le dénigrement systématique constitue-t-il du harcèlement moral au Luxembourg ?

Oui, le dénigrement systématique constitue un harcèlement moral selon l'article L.246-2. Il s'agit de critiques constantes et injustifiées visant à remettre en question les compétences, à saper la confiance ou à propager des commentaires négatifs portant atteinte à la dignité professionnelle de la personne.

Pourquoi la systématisation est-elle déterminante ?

La notion de systématisation permet de qualifier de harcèlement moral des comportements qui, pris isolément, paraîtraient anodins, mais qui révèlent par leur organisation méthodique une volonté ou un effet de déstabilisation. Cette alternative à la répétition élargit la protection prévue par l'article L.246-2.

Quelle est l'intervention de l'ITM en cas de dénigrement ?

L'ITM peut être saisie si le harcèlement persiste. Au plus tard 45 jours après réception du dossier, le directeur de l'ITM transmet un rapport complet à l'employeur avec recommandations et peut enjoindre de prendre des mesures sous peine d'amende administrative jusqu'à 25.000 euros.

Quels recours dispose la victime de dénigrement ?

La victime peut refuser de poursuivre le contrat et le résilier sans préavis pour motif grave avec dommages-intérêts (article L.246-6). En cas de licenciement lié à la dénonciation, elle peut demander la nullité dans les 15 jours suivant la notification devant le président de la juridiction du travail.

Conditions d’exercice

Pour que le dénigrement systématique soit qualifié de **harcèlement moral** au Luxembourg, plusieurs conditions doivent être réunies :

Critère de répétition ou de systématisation : Les comportements dénigrants doivent être **répétés** dans le temps ou présenter un caractère **systématique**, c'est-à-dire organisé de manière méthodique. Un acte isolé, même grave, ne suffit pas à caractériser le harcèlement moral. La loi exige une conduite qui s'inscrit dans la durée ou qui révèle une organisation visant à déstabiliser la victime.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité : Les agissements dénigrants doivent porter atteinte à la **dignité** ou à l'**intégrité psychique ou physique** de la personne. Il peut s'agir de critiques constantes et injustifiées, de remarques désobligeantes répétées, de dévalorisation systématique du travail accompli ou de remise en cause publique des compétences professionnelles.

Lien avec les relations de travail : Le dénigrement doit survenir **à l'occasion des relations de travail**. Cette notion couvre non seulement les comportements sur le lieu de travail, mais aussi ceux survenant lors de **voyages professionnels**, de **formations professionnelles** et de **communications en lien ou du fait du travail** par quelque moyen que ce soit, même en dehors du temps de travail normal.

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

Auteurs potentiels : Le dénigrement peut provenir de l'**employeur**, d'un **supérieur hiérarchique**, de **collègues de travail** ou même de personnes extérieures en relation avec l'employeur (clients, fournisseurs). L'employeur a l'obligation de faire cesser immédiatement tout comportement de harcèlement moral dont il a connaissance, quelle que soit l'origine de celui-ci.

Absence d'exigence d'intention : La loi luxembourgeoise de 2023 met l'accent sur les **conséquences** des actions plutôt que sur les **intentions** des auteurs. Ainsi, une conduite répétée ou systématique portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité peut être considérée comme du harcèlement moral même en l'absence d'intention explicite de nuire.

Modalités pratiques

Signalement interne : Le salarié victime de dénigrement systématique doit dans un premier temps **dénoncer les faits à son employeur**, de préférence par écrit pour des raisons de preuve. Le signalement peut également être effectué auprès de la **délégation du personnel** qui a pour mission de veiller à la protection du personnel contre le harcèlement moral et peut assister et conseiller le salarié concerné.

Obligations de l'employeur : Dès qu'il est informé de comportements de dénigrement systématique, l'employeur doit **prendre les mesures pour faire cesser immédiatement** les actes de harcèlement moral conformément à l'article L.246-3 du Code du travail. Il doit ensuite procéder à une **évaluation interne** portant sur l'efficacité des mesures de prévention en place et la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures, après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.

Saisine de l'ITM : Si le harcèlement moral subsiste malgré l'intervention de l'employeur ou si ce dernier s'abstient de prendre les mesures adéquates, le salarié concerné ou la délégation du personnel (avec l'accord du salarié) peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. L'ITM entend le salarié victime, l'auteur présumé du harcèlement, éventuellement d'autres salariés et l'employeur ou son représentant, puis dresse un rapport contenant des recommandations et des propositions de mesures pour faire cesser les actes de harcèlement.

Délai d'intervention de l'ITM : Au plus tard **45 jours** après réception du dossier, le directeur de l'ITM ou son représentant transmet le rapport complet à l'employeur concerné. En présence d'actes de harcèlement moral, le directeur de l'ITM enjoint à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement ces actes dans un délai fixé en fonction des éléments du rapport.

Résiliation du contrat pour motif grave : Le salarié victime de harcèlement moral peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat de travail et **résilier le contrat sans préavis pour motif grave** avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation immédiate, conformément à l'article L.246-6 du Code du travail.

Protection contre les représailles : Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral. Tout licenciement intervenu en violation de cette protection est **nul de plein droit**. Le salarié peut demander dans les **15 jours** suivant la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou sa réintégration.

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

Recours judiciaire : En cas d'action en réparation pour résiliation abusive du contrat de travail, lorsque la juridiction constate un usage abusif du droit de résilier, elle condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu non seulement du dommage subi du fait du licenciement mais également, le cas échéant, de celui subi du fait du harcèlement moral.

Pratiques et recommandations

Pour les salariés :

Documentez rigoureusement tous les comportements dénigrants : emails, notes, messages, témoignages de collègues. La charge de la preuve vous incombe, d'où l'importance de la documentation contemporaine des faits. Signalez rapidement à l'employeur par écrit en décrivant les comportements, leur fréquence et leur impact. Sollicitez l'assistance de la délégation du personnel pour l'accompagnement et les conseils. Consultez le médecin du travail pour documenter l'impact psychologique (anxiété, dépression, troubles du sommeil).

Pour les employeurs :

Mettez en place une **politique anti-harcèlement claire** incluant la définition, les procédures de signalement, les mesures de protection et les sanctions applicables (article L.246-3). Organisez régulièrement des **formations** pour managers et personnel sur la reconnaissance et la prévention du harcèlement moral, incluant le dénigrement systématique. Établissez des **canaux de signalement confidentiels**. Dès signalement, diligentez une **enquête rapide et impartiale** - envisagez un enquêteur externe en cas de conflits d'intérêts. Prenez des **mesures conservatoires** pour protéger la victime pendant l'enquête, sans préjudice pour elle. Procédez à l'**évaluation interne** prévue par la loi après chaque cas pour identifier les défaillances organisationnelles.

Pour les managers :

Surveillez les dynamiques d'équipe et intervenez dès l'apparition de comportements dénigrants ou de critiques systématiques injustifiées. Donnez un feedback constructif en évitant toute dévalorisation publique ou critique personnelle. Créez un environnement de **sécurité psychologique** où les salariés peuvent s'exprimer sans craindre d'être systématiquement dévalorisés. Formez-vous au management bienveillant et à la reconnaissance des signes de harcèlement.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
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 à l'occasion des relations de travail (entrée en vigueur le 9 avril 2023)
Art. L.246-1	Définition des salariés couverts par la protection contre le harcèlement moral (salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires)
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral : 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
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur en matière de prévention et de traitement du harcèlement moral ; procédure d'évaluation interne ; saisine de l'ITM ; rapport et injonction de l'ITM
Art. L.246-4	Protection contre les représailles pour les salariés qui protestent ou témoignent de faits de harcèlement moral ; nullité de plein droit du licenciement en violation de cette protection
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel dans la protection contre le harcèlement moral ; assistance et conseil aux victimes ; droit d'accompagnement lors de l'enquête
Art. L.246-6	Droit du salarié victime de harcèlement moral de résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amende de 251 à 2.500 euros (doublée en cas de récidive dans les deux ans) pour les auteurs de harcèlement moral et les employeurs défaillants
Art. L.614-13	Amende administrative pouvant être infligée par le directeur de l'ITM en cas de non-respect de l'injonction de faire cesser le harcèlement (jusqu'à 25.000 euros)
Art. L.124-10	Résiliation du contrat de travail pour motif grave imputable à l'employeur
Art. L.124-11	Action en réparation pour résiliation abusive du contrat de travail
Art. L.124-12	Procédure de nullité du licenciement et réintégration du salarié
Convention du 25 juin 2009	Convention relative au harcèlement et à la violence au travail, déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 (continue de coexister avec la loi de 2023)
Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009	Déclaration d'obligation générale de la convention du 25 juin 2009 sur le harcèlement et la violence au travail

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

La loi luxembourgeoise de 2023 reconnaît explicitement le critère de **systématisation** comme alternative à la répétition, permettant de qualifier juridiquement le dénigrement systématique comme harcèlement moral même si les agissements sont espacés dans le temps, dès lors qu'ils révèlent une organisation méthodique visant à déstabiliser la victime.

Il est important de distinguer le **harcèlement moral** du **stress professionnel**, des **conflits relationnels** ordinaires ou des **difficultés managériales**. La jurisprudence rappelle qu'il faut dissocier le stress inhérent à toute activité professionnelle des comportements relevant effectivement du harcèlement moral. Le caractère systématique du dénigrement et son impact sur la dignité sont déterminants.

La charge de la preuve reste à la charge du salarié victime, d'où l'importance d'une documentation rigoureuse et contemporaine des faits. L'obligation de prévention qui pèse sur l'employeur est renforcée depuis 2023. Le non-respect expose l'employeur à des sanctions administratives (jusqu'à 25.000 euros) et pénales (251 à 2.500 euros, doublées en récidive).

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.

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