La surcharge de travail délibérée peut-elle être considérée comme du harcèlement moral ?

Réponse courte

Une **surcharge de travail délibérée** peut constituer du **harcèlement moral** au Luxembourg, mais uniquement sous conditions strictes. La loi du 29 mars 2023 exige que les agissements soient **répétés ou systématisés** et portent atteinte à la **dignité** ou à l'**intégrité psychique ou physique** de la personne. Une simple surcharge ne suffit pas : elle devient du harcèlement lorsqu'elle est **manifestement injustifiée, disproportionnée**, et attribuée de manière discriminatoire avec l'objectif ou l'effet de dégrader les conditions de travail.

La jurisprudence luxembourgeoise distingue clairement le **stress professionnel** (même intense) lié à des responsabilités ou un contexte difficile, du véritable **harcèlement moral**. Exemples de harcèlement : missions impossibles dans les délais impartis, demandes contradictoires répétées, retrait progressif des moyens tout en maintenant les objectifs. L'employeur conserve son pouvoir de direction légitime, mais son exercice doit rester proportionné et respectueux. La frontière se situe dans le caractère **abusif et répété** des agissements visant à nuire au collaborateur.

Définition

Le **harcèlement moral** est défini à l'article L.246-2 du Code du travail 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 s'applique aux relations de travail, y compris lors de déplacements professionnels, formations ou communications liées au travail, même en dehors du temps de travail normal.

La **surcharge de travail délibérée** désigne l'attribution intentionnelle et répétée de missions, tâches ou objectifs manifestement **irréalisables** dans les conditions normales d'exercice (délais impossibles, moyens insuffisants, compétences inadaptées), avec pour objectif ou conséquence de dégrader la situation professionnelle du collaborateur.

Questions fréquentes

Comment distinguer surcharge légitime et harcèlement moral ?

Une charge élevée liée aux responsabilités du poste, les contraintes légitimes de gestion (pics d'activité, urgences), le stress professionnel et les tensions ne qualifient pas automatiquement le harcèlement. La frontière se situe dans le caractère manifestement injustifié, disproportionné et abusif des agissements.

La surcharge de travail délibérée peut-elle être considérée comme du harcèlement moral ?

Oui, une surcharge de travail délibérée peut constituer un harcèlement moral selon l'article L.246-2 si les agissements sont répétés ou systématisés et portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité. Elle devient harcèlement lorsqu'elle est manifestement injustifiée, disproportionnée et attribuée de manière discriminatoire.

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

Le caractère délibéré est-il requis pour caractériser le harcèlement ?

Non, le caractère délibéré n'est pas nécessaire : l'intention de nuire n'a pas à être prouvée. Il suffit que les agissements aient pour effet de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne, conformément à la définition objective du harcèlement moral à l'article L.246-2.

Quelles preuves le salarié doit-il rassembler ?

Le salarié doit conserver emails et notes de service attribuant des missions, noter dates et circonstances des attributions excessives, documenter les demandes de moyens refusées, conserver certificats médicaux et arrêts maladie. Les certificats attestent des conséquences mais ne prouvent pas seuls les faits.

Quels exemples de surcharge constituent un harcèlement ?

Les missions impossibles dans les délais impartis, les demandes contradictoires répétées, le retrait progressif des moyens tout en maintenant les objectifs, l'attribution discriminatoire de charges excessives par rapport aux autres collaborateurs caractérisent une surcharge constitutive de harcèlement moral.

Quels signaux d'alerte indiquent une situation de surcharge harcelante ?

Les signaux incluent l'absentéisme répété ou arrêts maladie fréquents, la dégradation des performances malgré l'investissement, les demandes répétées de réduction de charge sans réponse, et un turnover élevé dans certaines équipes. Ces indicateurs justifient une enquête interne immédiate.

Conditions d’exercice

Pour qu'une surcharge de travail soit qualifiée de harcèlement moral, plusieurs **conditions cumulatives** sont nécessaires :

Répétition ou systématisation

- Comportements réguliers et continus (un incident isolé ne suffit pas)
- Schéma répétitif d'attribution de charges excessives

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité

- Porte atteinte à la dignité de la personne
- Altère son intégrité psychique ou physique (stress chronique, épuisement)
- Crée un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant

Caractère injustifié ou disproportionné

- Charge dépassant manifestement les capacités normales d'exécution
- Objectifs irréalisables dans les délais ou avec les moyens fournis
- Attribution discriminatoire par rapport aux autres collaborateurs

Distinction avec l'exercice normal du pouvoir de direction

- Une charge élevée liée aux responsabilités du poste n'est pas du harcèlement
- Les contraintes légitimes de gestion (pics d'activité, urgences) ne constituent pas du harcèlement
- Le stress professionnel ou les tensions ne qualifient pas automatiquement le harcèlement

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

Modalités pratiques

Documentation par le salarié

- Conserver e-mails, notes de service attribuant des missions ou objectifs
- Noter dates, heures, circonstances des attributions de tâches excessives
- Documenter les demandes de moyens refusées et impacts sur la santé
- Garder certificats médicaux et arrêts maladie

Procédure interne

1. Informer l'employeur par écrit de la surcharge et ses conséquences
2. Solliciter la délégation du personnel pour assistance
3. L'employeur doit diligenter une enquête
4. L'employeur prend des mesures immédiates pour faire cesser la situation

Recours à l'ITM

- Saisine si l'employeur reste inactif ou si le harcèlement persiste
- Délai de 45 jours maximum pour le rapport de l'ITM
- L'ITM peut enjoindre l'employeur de prendre des mesures correctives

Recours juridictionnel

- Saisine du tribunal en cas de représailles (délai 15 jours)
- Action en licenciement abusif
- Demande de dommages-intérêts
- Résiliation pour motif grave possible (art. L.246-6)

Charge de la preuve

- Le salarié doit établir les faits matériels du harcèlement
- Il doit démontrer le lien de causalité entre agissements et préjudice
- Les certificats médicaux attestent des conséquences mais ne prouvent pas les faits

Pratiques et recommandations

Pour les responsables RH

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

- Mettre en place des indicateurs de charge de travail par collaborateur
- Entretiens réguliers pour détecter les situations de surcharge
- Former les managers à distinguer exigence légitime et harcèlement
- Documenter les raisons objectives des attributions de charge

Mesures de prévention obligatoires (art. L.246-3)

- Définir les moyens d'accueil et d'appui aux victimes
- Procédure d'investigation rapide et impartiale
- Sessions de sensibilisation sur le harcèlement moral
- Information sur les sanctions applicables

Gestion des situations identifiées

- Réattribuer immédiatement les charges manifestement excessives
- Envisager un aménagement temporaire du poste
- Accompagnement via la médecine du travail
- Évaluation interne de l'efficacité des mesures

Signaux d'alerte

- Absentéisme répété ou arrêts maladie fréquents
- Dégradation des performances malgré l'investissement
- Demandes répétées de réduction de charge sans réponse
- Turnover élevé dans certaines équipes

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. L.246-2	Définition du harcèlement moral : toute conduite qui, par sa répétition ou systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique
Code du travail, art. L.246-3	Obligations de l'employeur : prévention, mesures de protection, intervention immédiate
Code du travail, art. L.246-4	Protection contre les représailles : nullité des mesures discriminatoires, recours urgent
Code du travail, art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel : assistance, conseil, accompagnement des victimes
Code du travail, art. L.246-6	Droit de résiliation du contrat pour motif grave avec dommages et intérêts
Code du travail, art. L.246-7	Sanctions pénales : amende de 251 à 2.500 euros (doublée en cas de récidive)
Code du travail, art. L.312-1	Obligation de sécurité et de santé incluant la prévention des risques psychosociaux
Loi du 29 mars 2023	Introduction du Chapitre VI « Harcèlement moral » dans le Code du travail (entrée en vigueur : 9 avril 2023)
Convention du 25 juin 2009	Convention sur le harcèlement et la violence au travail (déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009)

La jurisprudence luxembourgeoise insiste sur la distinction entre le harcèlement moral et les difficultés normales du travail. Une situation de **tension ou stress intense** liée à un contexte difficile, à la nature de la tâche ou aux responsabilités ne constitue pas automatiquement du harcèlement, même si le collaborateur la ressent négativement.

Le caractère **délibéré** n'est pas nécessaire : l'intention de nuire n'a pas à être prouvée. Il suffit que les agissements **aient pour effet** de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne.

L'employeur engage sa responsabilité même s'il n'est pas l'auteur direct du harcèlement, dès qu'il a connaissance de la situation et reste inactif. Depuis 2023, l'**ITM** peut infliger une amende administrative jusqu'à 25.000 euros en cas de non-respect des injonctions. Les sanctions pénales (251 à 2.500 euros, doublées en récidive) s'ajoutent aux sanctions administratives.

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.