Forcer un salarié à démissionner constitue-t-il du harcèlement moral au Luxembourg ?

Réponse courte

Le fait de **pousser volontairement un salarié vers la sortie** peut effectivement constituer du **harcèlement moral** au Luxembourg si les conditions légales sont remplies. Depuis la loi du 29 mars 2023, le Code du travail luxembourgeois définit strictement 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.

Les **pratiques de mise au placard**, de dégradation volontaire des conditions de travail ou d'isolement professionnel destinées à provoquer une démission entrent dans cette définition lorsqu'elles sont répétées ou systématiques. Le salarié victime dispose de recours importants : il peut saisir l'Inspection du travail et des mines, refuser de poursuivre son contrat pour motif grave, ou engager une action judiciaire.

L'employeur encourt des sanctions pénales pouvant aller de 251 à 2 500 euros, voire le double en cas de récidive. La protection s'étend également aux témoins et aux salariés ayant dénoncé des faits de harcèlement, avec une nullité de plein droit de tout licenciement fondé sur de telles dénonciations. La charge de la preuve repose toutefois sur le salarié, qui doit démontrer la matérialité des actes répétés et leur impact sur sa dignité ou son intégrité.

Définition

Le **harcèlement moral** au Luxembourg est défini par 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 englobe les pratiques parfois désignées sous les termes de **quiet firing** (licenciement silencieux), **mise au placard** ou **harcèlement démissionnaire**, qui visent à créer des conditions de travail tellement dégradées que le salarié est contraint de démissionner.

Les comportements constitutifs peuvent inclure l'**isolement professionnel**, la **dévalorisation systématique**, le **retrait progressif des responsabilités**, la **surcharge ou la privation de travail**, l'**exclusion des communications professionnelles** ou encore les **critiques injustifiées répétées**. Un élément essentiel est que ces agissements doivent être **répétés ou systématisés** : un acte isolé ne suffit généralement pas, sauf s'il présente un caractère discriminatoire.

Questions fréquentes

Comment prouver une démission forcée par harcèlement ?

Le salarié doit documenter rigoureusement les faits (emails, modifications de planning, témoignages, certificats médicaux, comptes-rendus), prouver la répétition des agissements et leur impact sur sa dignité. La charge de la preuve repose entièrement sur lui au Luxembourg, contrairement à la France.

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

Existe-t-il une alternative à la démission forcée ?

Oui, la résiliation d'un commun accord, spécifique au Luxembourg, permet une séparation négociée et conforme entre l'employeur et le salarié. Cette procédure offre une alternative au quiet firing, évite les contentieux et préserve les droits du salarié, notamment au chômage.

Forcer un salarié à démissionner constitue-t-il du harcèlement moral au Luxembourg ?

Oui, pousser volontairement un salarié vers la sortie peut constituer un harcèlement moral selon l'article L.246-2 si les pratiques (mise au placard, dégradation des conditions, isolement professionnel) sont répétées ou systématisées et portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité de la personne.

Qu'est-ce que le quiet firing ou licenciement silencieux ?

Le quiet firing désigne des pratiques managériales visant à créer des conditions de travail tellement dégradées que le salarié est contraint de démissionner. Bien que d'origine anglo-saxonne, ces comportements peuvent tomber sous le coup de l'article L.246-2 lorsqu'ils sont répétés et systématiques.

Que risque le salarié qui démissionne précipitamment ?

Une démission sans préavis prive le salarié de son indemnité de départ et, en principe, du droit aux indemnités de chômage, sauf si le tribunal reconnaît le motif grave. Il est essentiel de documenter les faits et consulter la délégation, un syndicat ou un avocat avant toute action.

Quel délai pour invoquer un motif grave après harcèlement ?

Pour invoquer un motif grave permettant la démission sans préavis avec dommages-intérêts (article L.246-6), les faits ne doivent pas remonter au-delà d'un mois avant la démission. La réactivité est donc essentielle pour préserver ce droit et éviter la déchéance.

Conditions d’exercice

Pour qu'une situation soit qualifiée de harcèlement moral au Luxembourg, plusieurs **critères cumulatifs** doivent être remplis :

Répétition ou systématisation des comportements : Les actes doivent être répétés dans le temps ou faire partie d'un système organisé. La jurisprudence luxembourgeoise considère qu'il faut une série d'agissements qui, pris ensemble, créent un environnement hostile.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité : Les comportements doivent porter atteinte à la dignité, à l'intégrité psychique ou physique du salarié. Il s'agit de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Lien avec les relations de travail : Les faits doivent se produire à l'occasion des relations de travail, ce qui inclut les voyages professionnels, les formations, et même les communications en dehors du temps de travail si elles sont liées au travail.

Caractère objectif : La qualification de harcèlement moral s'apprécie objectivement, indépendamment de l'intention de l'auteur. Même si l'employeur ou le supérieur hiérarchique n'avait pas l'intention de nuire, le harcèlement peut être caractérisé si les conditions objectives sont réunies.

Il est important de noter que le salarié doit être en mesure de **prouver les faits** qu'il invoque. La charge de la preuve repose entièrement sur lui, contrairement à d'autres juridictions où elle peut être partagée ou renversée.

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

Modalités pratiques

Pour le salarié victime

Le salarié qui estime être poussé à la démission par des pratiques de harcèlement moral dispose de plusieurs options :

Alerte interne : Informer la délégation du personnel (si elle existe), qui est chargée de veiller à la protection contre le harcèlement moral et peut assister et conseiller le salarié. Le salarié peut se faire accompagner par un membre de la délégation lors des entrevues avec l'employeur.

Saisine de l'ITM : Si le harcèlement persiste après la mise en œuvre des mesures internes ou si l'employeur s'abstient de prendre des mesures adéquates, le salarié ou la délégation du personnel (avec l'accord du salarié) peut saisir l'Inspection du travail et des mines. L'ITM mène alors une enquête, auditionne les parties et établit un rapport avec des recommandations. Le directeur de l'ITM peut enjoindre l'employeur de prendre des mesures pour faire cesser le harcèlement dans un délai déterminé.

Démission pour motif grave : Le salarié victime peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat et le résilier sans préavis pour motif grave (article L.246-6), avec possibilité de réclamer des dommages-intérêts à l'employeur. Attention : les faits invoqués ne doivent pas remonter au-delà d'un mois avant la démission.

Action judiciaire : Le salarié peut engager une action devant le tribunal du travail pour licenciement abusif (si l'employeur a licencié après dénonciation des faits) ou pour résiliation abusive, en demandant des dommages-intérêts pour le préjudice subi du fait du harcèlement moral.

Constitution de preuves : Il est crucial de **documenter systématiquement** les faits (courriels, témoignages de collègues, certificats médicaux, planning de travail, évaluations, compte-rendus de réunions). La preuve du harcèlement moral est difficile à rapporter en pratique.

Pour l'employeur

L'employeur a des **obligations légales strictes** depuis la loi du 29 mars 2023 :

Prévention : Déterminer, après consultation de la délégation du personnel, les mesures pour protéger les salariés contre le harcèlement moral, adaptées à la nature et à la taille de l'entreprise.

Réaction immédiate : Faire cesser immédiatement tout harcèlement moral dont il a connaissance. Les mesures ne peuvent être prises au détriment de la victime.

Évaluation interne : Procéder à une évaluation interne de l'efficacité des mesures préventives lorsqu'un comportement de harcèlement est porté à sa connaissance, et mettre en œuvre de nouvelles mesures si nécessaire.

Sanctions : L'employeur encourt des sanctions pénales (251 à 2 500 euros, doublées en cas de récidive) s'il commet des actes de harcèlement, s'il omet de faire cesser le harcèlement, s'il ne détermine pas de mesures de protection, ou s'il ne procède pas à l'évaluation interne requise.

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

Pratiques et recommandations

Pour prévenir les situations de harcèlement démissionnaire

Formation des managers : Sensibiliser les responsables hiérarchiques aux pratiques managériales respectueuses et aux risques juridiques du harcèlement moral. Le quiet firing résulte souvent d'un manque de formation à la gestion des situations difficiles.

Procédures claires : Mettre en place des procédures écrites de gestion des problèmes de performance et des conflits, incluant des entretiens francs et documentés plutôt que des pratiques d'évitement.

Culture d'entreprise : Promouvoir une culture de respect, de transparence et d'équité où la discrimination et le favoritisme n'ont pas leur place.

Dialogue social : Privilégier la **résiliation d'un commun accord** (spécifique au Luxembourg) plutôt que de chercher à pousser le salarié à partir. Cette procédure permet une séparation négociée et conforme.

Pour les salariés qui se sentent poussés vers la sortie

Ne pas démissionner précipitamment : Une démission sans préavis privera le salarié de son indemnité de départ et, en principe, du droit aux indemnités de chômage, sauf si le tribunal reconnaît le motif grave.

Documenter les faits : Conserver tous les éléments de preuve (emails, messages, planning modifié, témoignages, certificats médicaux) avant d'envisager toute action.

Se faire accompagner : Consulter la délégation du personnel, un syndicat (OGB-L, LCGB), ou un avocat spécialisé en droit du travail pour évaluer les options.

Consulter le médecin du travail : En cas de souffrance liée à la situation, le médecin du travail peut constater l'impact sur la santé et, le cas échéant, établir une inaptitude.

Délai de réaction : Si le salarié souhaite invoquer un motif grave pour démissionner sans préavis, les faits ne doivent pas remonter au-delà d'un mois. La réactivité est donc essentielle.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
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
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur : faire cesser immédiatement le harcèlement, déterminer des mesures de protection, procéder à une évaluation interne
Art. L.246-4	Protection contre les représailles : nullité de plein droit de tout licenciement lié à la dénonciation de harcèlement moral
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel dans la protection et l'assistance des salariés victimes
Art. L.246-6	Droit du salarié victime de résilier le contrat sans préavis pour motif grave avec dommages-intérêts à charge de l'employeur
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amendes de 251 à 2 500 euros (doublées en cas de récidive) pour les auteurs de harcèlement et les employeurs qui ne respectent pas leurs obligations
Loi du 29 mars 2023	Introduction du dispositif de protection contre le harcèlement moral dans le Code du travail luxembourgeois
Convention du 25 juin 2009	Convention collective sur le harcèlement et la violence au travail, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 (complétée par la loi de 2023)
Art. L.124-10	Résiliation du contrat pour motif grave
Art. L.124-11	Action en réparation pour résiliation abusive du contrat de travail

La notion de **quiet firing** ou **licenciement silencieux**, bien que d'origine anglo-saxonne, décrit des pratiques qui peuvent constituer du harcèlement moral au Luxembourg lorsque les conditions légales sont réunies. Il ne s'agit pas d'un concept juridique spécifique au droit luxembourgeois, mais d'une description de comportements managériaux qui, lorsqu'ils sont répétés et systématiques, tombent sous le coup de l'article L.246-2 du Code du travail.

La **charge de la preuve** du harcèlement moral repose entièrement sur le salarié au Luxembourg, contrairement à certains pays voisins où un renversement partiel de la charge de la preuve existe. Cette exigence rend la démonstration du harcèlement particulièrement difficile en pratique, d'où l'importance cruciale de la documentation des faits.

La protection s'étend également aux **témoins** : aucune mesure de représailles ne peut être prise contre un salarié ayant témoigné de faits de harcèlement moral (article L.246-4).

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