Un salarié harcelé peut-il démissionner immédiatement en invoquant la faute de l'employeur ?

Réponse courte

Oui, le **salarié victime de harcèlement moral** peut quitter son emploi en rompant son contrat pour **motif grave** imputable à l'employeur, selon l'article L.246-6 du Code du travail luxembourgeois. Cette résiliation se fait **sans préavis** et ouvre droit à des **dommages-intérêts** si la faute de l'employeur est démontrée. Il ne s'agit cependant pas d'un simple "retrait" du poste : c'est une **rupture définitive** du contrat de travail qui nécessite de prouver que le harcèlement constitue un motif grave rendant impossible la poursuite de la relation professionnelle.

À noter qu'il existe également un **droit de retrait** prévu par l'article L.312-4 en cas de **danger grave et immédiat** pour la sécurité ou la santé. Ce sont deux dispositifs juridiques différents : le droit de retrait permet de s'éloigner temporairement d'une situation dangereuse sans rompre le contrat, tandis que la résiliation pour harcèlement met fin définitivement au contrat. Dans les deux cas, le salarié doit pouvoir démontrer la gravité de la situation et ne peut subir de préjudice pour avoir exercé ces droits, tout licenciement en violation étant considéré comme abusif.

La **démission pour harcèlement moral** exige du salarié qu'il ait préalablement dénoncé les faits à l'employeur et que ce dernier n'ait pas pris les mesures nécessaires pour y mettre fin. Le salarié qui envisage cette rupture immédiate doit constituer un dossier solide avec preuves et témoignages, car la charge de la preuve lui incombe intégralement au Luxembourg. Il peut solliciter l'assistance de la délégation du personnel et demander au président du Tribunal du travail l'autorisation de percevoir provisoirement les indemnités de chômage en attendant l'issue du litige.

Définition

Le **harcèlement moral** au sens de l'article L.246-2 du Code du travail désigne 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. Cette définition issue de la loi du 29 mars 2023 couvre les comportements de l'employeur, des supérieurs hiérarchiques, des collègues mais aussi des clients ou fournisseurs de l'entreprise.

La **résiliation pour motif grave** (article L.246-6) est le droit reconnu au salarié victime de harcèlement moral de rompre immédiatement son contrat de travail sans respecter de préavis, la faute grave étant imputée à l'employeur. Cette rupture ouvre droit à des dommages-intérêts compensant le préjudice subi du fait du harcèlement et de la perte d'emploi forcée.

Le **droit de retrait** (article L.312-4) est un mécanisme distinct permettant au salarié confronté à un danger grave, immédiat et inévitable de s'éloigner de son poste de travail ou d'une zone dangereuse sans subir de préjudice. Contrairement à la résiliation pour harcèlement, ce droit ne rompt pas le contrat mais suspend temporairement

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

l'exécution du travail.

Questions fréquentes

Faut-il dénoncer le harcèlement avant de démissionner ?

Oui, le salarié doit avoir préalablement dénoncé les faits à l'employeur, qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour y mettre fin. Cette étape conditionne la qualification du motif grave imputable à l'employeur. La notification écrite doit préciser les faits et la faute de l'employeur.

Le salarié peut-il percevoir le chômage provisoirement ?

Oui, après démission pour harcèlement moral, le salarié peut demander au président du tribunal du travail, par simple requête, l'autorisation de percevoir provisoirement les indemnités de chômage en attendant le jugement définitif sur la justification de sa démission pour motif grave.

Quel délai pour invoquer le motif grave ?

Le délai d'un mois pour notifier la résiliation court à partir de la connaissance de la faute grave de l'employeur. Au-delà, le motif grave peut être considéré comme écarté. La réactivité est essentielle pour préserver le droit aux dommages-intérêts et aux indemnités de chômage provisoires.

Quelle différence avec le droit de retrait ?

Le droit de retrait (article L.312-4) permet de s'éloigner temporairement d'une situation de danger grave et immédiat sans rompre le contrat. La résiliation pour harcèlement met définitivement fin au contrat. Les deux dispositifs protègent contre les représailles, tout licenciement consécutif étant abusif.

Quels risques en cas de dénonciation calomnieuse ?

Une dénonciation calomnieuse ou fondée sur des faits faux peut constituer une faute grave justifiant le licenciement du dénonciateur. Il est essentiel que les allégations reposent sur des faits avérés et soient documentées. La protection contre les représailles ne couvre que les dénonciations de bonne foi.

Un salarié harcelé peut-il démissionner immédiatement en invoquant la faute de l'employeur ?

Oui, le salarié victime de harcèlement moral peut résilier son contrat sans préavis pour motif grave selon l'article L.246-6, ouvrant droit à des dommages-intérêts si la faute de l'employeur est démontrée. La rupture nécessite de prouver que le harcèlement rend impossible la poursuite de la relation.

Conditions d’exercice

Pour résilier le contrat en cas de harcèlement moral :

- **Existence de harcèlement moral** caractérisé par des conduites répétées ou systématiques portant atteinte à la dignité ou l'intégrité du salarié
- **Dénonciation préalable** des faits de harcèlement à l'employeur ou aux personnes habilitées (RH, délégation du personnel)
- **Inaction de l'employeur** qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement malgré avoir été informé
- **Notification écrite** précisant les faits de harcèlement et la faute grave de l'employeur
- **Constitution de preuves** solides car la charge de la preuve incombe intégralement au salarié au Luxembourg

Pour exercer le droit de retrait (danger grave) :

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

- **Danger grave et immédiat** pour la sécurité ou la santé du salarié
- Situation qui **ne peut être évitée** par d'autres moyens
- **Motif raisonnable** de penser que la situation présente un tel danger
- **Impossibilité de contacter** le supérieur hiérarchique compétent (pour la prise de mesures d'urgence)

Importante distinction : Le harcèlement moral se caractérise par sa **répétition dans le temps** et nécessite une dénonciation préalable, tandis que le danger grave doit être **immédiat**. Les deux dispositifs peuvent se chevaucher dans certaines situations extrêmes où le harcèlement crée un danger immédiat pour la santé mentale, mais leurs conditions d'application et leurs effets juridiques diffèrent fondamentalement.

Modalités pratiques

Procédure de résiliation pour harcèlement moral :

1. **Alerter l'employeur** par écrit en décrivant précisément les faits de harcèlement, leur répétition, et les conséquences sur la santé ou les conditions de travail
2. **Solliciter l'assistance** de la délégation du personnel qui peut accompagner et conseiller le salarié dans la confidentialité (sauf dispense du salarié)
3. **Constituer un dossier probant** incluant témoignages de collègues, courriels, avertissements injustifiés, certificats médicaux, traces écrites des agissements
4. **Attendre la réaction** de l'employeur et documenter l'absence de mesures prises ou leur insuffisance
5. **Notifier la résiliation** par lettre recommandée précisant le motif grave (harcèlement moral) et la faute de l'employeur qui rend impossible la poursuite du contrat
6. **Saisir le président du Tribunal du travail** pour demander l'autorisation de percevoir provisoirement les indemnités de chômage en attendant l'issue du litige
7. **Engager une action** devant le Tribunal du travail pour obtenir des dommages-intérêts couvrant le préjudice moral et matériel

Procédure en cas de danger grave immédiat :

1. **Signaler immédiatement** à l'employeur ou au responsable sécurité la situation de travail présentant un danger grave et immédiat
2. **S'éloigner du poste** ou de la zone dangereuse sans attendre l'autorisation si le danger ne peut être évité
3. **Ne pas reprendre l'activité** tant que le danger persiste, l'employeur ne pouvant l'imposer sauf exception dûment motivée
4. **Prendre des mesures appropriées** pour éviter les conséquences du danger si impossible de contacter le supérieur hiérarchique (action proportionnée aux connaissances et moyens)

Recours à l'ITM :

Si le harcèlement subsiste après mise en œuvre des mesures par l'employeur ou si ce dernier s'abstient d'agir, le salarié ou la délégation du personnel (avec accord du salarié) peut **saisir l'Inspection du travail et des mines** qui dispose de 45 jours pour établir un rapport et enjoindre l'employeur de faire cesser les actes. Le non-respect de cette

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

injonction expose l'employeur à une amende administrative pouvant atteindre 25 000 euros.

Pratiques et recommandations

Pour les salariés victimes :

- **Documenter systématiquement** tous les agissements constitutifs de harcèlement (dates, heures, témoins, contenu des échanges)
- **Consulter un médecin** pour établir le lien entre les conditions de travail et l'état de santé (certificats médicaux essentiels)
- **Ne pas attendre** une situation de crise extrême pour alerter, agir dès les premiers signes répétés
- **Privilégier les écrits** aux communications orales pour conserver des traces des dénonciations et demandes
- **Solliciter les représentants du personnel** avant toute décision de résiliation pour bénéficier d'un accompagnement
- **Consulter un avocat spécialisé** en droit du travail avant de résilier le contrat, car la preuve du harcèlement est complexe
- **Évaluer les alternatives** à la résiliation (mutation, congé maladie, médiation) car la rupture est définitive

Pour les employeurs :

- **Prendre au sérieux** toute dénonciation de harcèlement et diligenter une enquête interne impartiale
- **Mettre en place des procédures** de signalement confidentielles et protectrices pour les victimes
- **Former les managers** à la prévention du harcèlement et à la détection des situations à risque
- **Documenter toutes les actions** entreprises pour traiter les signalements et faire cesser les agissements
- **Garantir la protection** du salarié qui dénonce ou témoigne contre toute forme de représailles
- **Ne jamais licencier** un salarié ayant exercé son droit de retrait pour danger grave sous peine de licenciement abusif
- **Établir des évaluations** des risques psychosociaux incluant le harcèlement moral
- **Consulter la délégation du personnel** pour définir les mesures de prévention et de protection

Points de vigilance :

- La **charge de la preuve intégrale** incombe au salarié au Luxembourg, contrairement à la France ou la Belgique qui prévoient un partage
- Une **dénonciation calomnieuse** ou fondée sur des faits faux peut constituer une faute grave justifiant le licenciement du dénonciateur
- Le **délai d'un mois** pour notifier la résiliation court à partir de la connaissance de la faute grave de l'employeur
- La **protection contre les représailles** s'applique aussi aux témoins de harcèlement, tout licenciement étant nul de plein droit
- Un **licenciement pendant une procédure** de harcèlement peut être contesté dans les 15 jours devant le président du Tribunal du travail

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral à l'occasion des relations de travail
Art. L.246-3	Interdiction du harcèlement et obligations de l'employeur de faire cesser les agissements
Art. L.246-4	Protection contre les représailles et nullité des mesures contraires
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel dans la protection et l'assistance des victimes
Art. L.246-6	Droit de résiliation du contrat sans préavis pour motif grave avec dommages-intérêts
Art. L.246-7	Sanctions pénales de 251 à 2 500 euros (doublées en cas de récidive)
Art. L.312-4	Droit de retrait en cas de danger grave, immédiat et inévitable
Art. L.124-10	Résiliation pour motif grave et conditions générales
Art. L.124-12	Procédure d'urgence devant le président du Tribunal du travail
Loi du 29 mars 2023	Protection contre le harcèlement moral au travail (entrée en vigueur le 9 avril 2023)
Convention du 25 juin 2009	Harcèlement et violence au travail (déclarée d'obligation générale, coexiste avec la loi)
Art. 442-2 du Code pénal	Harcèlement obsessionnel (15 jours à 2 ans d'emprisonnement et 251 à 3 000 euros d'amende)

Le dispositif luxembourgeois distingue clairement deux situations juridiques : la **résiliation pour harcèlement moral** qui met fin définitivement au contrat de travail (article L.246-6), et le **droit de retrait pour danger grave** qui suspend temporairement l'exécution du travail sans rompre le contrat (article L.312-4). Dans les deux cas, le salarié est protégé contre les représailles et tout licenciement consécutif serait abusif.

Le salarié qui envisage une résiliation pour harcèlement doit être conscient que la charge de la preuve lui incombe intégralement au Luxembourg, contrairement aux systèmes français et belge qui prévoient un partage de la charge probatoire. Cette exigence rend la constitution d'un dossier solide absolument indispensable avant toute rupture.

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.