# Quels sont les droits à indemnisation d'un salarié victime de harcèlement moral au Luxembourg ?

## Réponse courte

Oui, la victime de **harcèlement moral** a droit à des **dommages-intérêts** au Luxembourg.

Deux situations principales permettent d'obtenir une indemnisation : d'une part, lorsque le salarié **résilie lui-même son contrat** pour motif grave en raison du harcèlement dont il est victime, il peut prétendre à des dommages-intérêts à charge de l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation. D'autre part, si le salarié est **licencié** après avoir dénoncé ou résisté à un harcèlement moral, il peut obtenir des dommages-intérêts pour licenciement abusif, qui couvrent non seulement le préjudice lié au licenciement, mais également le **préjudice subi du fait du harcèlement moral** lui-même.

Ces deux catégories de dommages-intérêts sont **cumulables** selon la loi du 29 mars 2023.

Le salarié doit cependant apporter la **preuve intégrale** des actes de harcèlement dont il a été victime, ce qui peut s'avérer difficile en pratique. Les tribunaux luxembourgeois évaluent l'indemnisation en tenant compte du **préjudice matériel** (perte de revenus) et du **préjudice moral** (atteinte à la dignité, impact psychologique). Pour agir, le salarié dispose de délais stricts : 15 jours pour demander la nullité d'un licenciement et 3 mois pour engager une action en licenciement abusif devant le tribunal du travail.

## Définition

Les **dommages-intérêts pour harcèlement moral** sont une réparation financière accordée par le tribunal du travail à un salarié qui a subi un harcèlement moral dans le cadre de ses relations de travail.

Le **harcèlement moral** 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.

L'indemnisation vise à compenser les **préjudices matériels** (perte de salaire, difficultés de reclassement professionnel) et **moraux** (souffrances psychologiques, atteinte à l'honneur, anxiété, perte de confiance) subis par la victime. Cette réparation peut intervenir dans deux contextes distincts : soit lorsque le salarié démissionne pour motif grave en raison du harcèlement, soit lorsqu'il est licencié de manière abusive suite à la dénonciation du harcèlement.

## Questions fréquentes

**Comment documenter les recherches d'emploi après rupture ?**

Entreprendre immédiatement des recherches d'emploi actives et continues, conserver dans un classeur chronologique toutes les candidatures envoyées et les réponses reçues. Ce dossier sera déterminant pour l'évaluation du préjudice matériel par le tribunal qui exige des efforts nombreux et ininterrompus.


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

**Comment le tribunal évalue-t-il les dommages-intérêts ?**

Le tribunal évalue le préjudice matériel selon l'âge, l'ancienneté, la qualification, le marché du travail et les efforts de recherche d'emploi. Le préjudice moral est évalué selon la gravité du harcèlement, ses conséquences psychologiques (arrêts maladie, état anxio-dépressif), l'atteinte à l'honneur et aux circonstances.

**Quelles preuves rassembler pour le harcèlement ?**

Rassembler témoignages écrits de collègues ou délégués, courriers et emails, journal détaillé des événements (dates, contexte, témoins), certificats médicaux attestant de troubles psychologiques liés au harcèlement, traces chronologiques des incidents. Les certificats médicaux établissant le lien sont particulièrement importants pour le préjudice moral.

**Quels délais pour engager une action en réparation ?**

Le salarié dispose de 15 jours pour demander la nullité d'un licenciement de représailles devant le président de la juridiction du travail (article L.246-4). Pour une action en licenciement abusif (article L.124-11), le délai est de 3 mois à partir de la notification ou de sa motivation.

**Quels sont les droits à indemnisation d'un salarié victime de harcèlement moral au Luxembourg ?**

La victime peut obtenir des dommages-intérêts dans deux cas : résiliation pour motif grave (article L.246-6) ou licenciement abusif après dénonciation. Selon la loi du 29 mars 2023, ces dommages-intérêts couvrent à la fois le préjudice du licenciement et celui subi du fait du harcèlement, et sont cumulables.

**Sur qui pèse la charge de la preuve ?**

La charge de la preuve intégrale du harcèlement moral pèse sur le salarié victime, contrairement au harcèlement sexuel où existe un allègement. Cette exigence rend l'indemnisation effective particulièrement difficile en pratique. Il est crucial de constituer un dossier solide dès les premiers actes.

## Conditions d’exercice

Pour obtenir des dommages-intérêts, plusieurs conditions doivent être réunies :

**Prouver les actes de harcèlement moral** : le salarié supporte la **charge de la preuve intégrale** des actes de harcèlement. Il doit démontrer la réalité, la répétition ou la systématisation des conduites, et leur impact sur sa dignité ou son intégrité. Les preuves peuvent inclure témoignages de collègues, courriers, emails, rapports médicaux attestant d'un état anxio-dépressif, traçabilité chronologique des événements.

**Respecter les délais légaux** :

- Pour une **résiliation pour motif grave** : le salarié doit invoquer le motif grave dans un délai d'un mois à compter du jour où il en a pris connaissance (sauf si des poursuites pénales sont engagées).
- Pour un **licenciement abusif** : l'action doit être introduite dans un délai de **3 mois** à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. En cas de licenciement suite à une dénonciation de harcèlement, le salarié peut demander la **nullité du licenciement** dans les **15 jours** suivant la notification.

**Établir le lien de causalité** : pour les dommages liés au licenciement, le salarié doit prouver que le licenciement résulte de sa dénonciation ou de son refus du harcèlement. Pour les dommages liés au harcèlement lui-même, il faut démontrer que les préjudices (perte de revenus, souffrances morales) sont en relation causale directe avec les actes de harcèlement.

**Justifier des efforts de recherche d'emploi** : pour obtenir l'indemnisation du préjudice matériel, le salarié doit prouver qu'il a entrepris des efforts nombreux et ininterrompus pour retrouver un emploi dès que possible après la rupture du contrat.


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

## Modalités pratiques

**Procédure en cas de résiliation pour motif grave** :

Le salarié victime de harcèlement moral peut **résilier son contrat sans préavis** pour motif grave en application de l'article L.246-6 du Code du travail. Il doit notifier sa démission par écrit en précisant les faits de harcèlement qui motivent cette résiliation. Le salarié peut ensuite déposer une **requête devant le tribunal du travail** pour demander des dommages-intérêts à l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation. Il est recommandé de conserver tous les éléments de preuve du harcèlement et de solliciter l'assistance de la **délégation du personnel** ou d'un avocat spécialisé en droit du travail.

**Procédure en cas de licenciement abusif** :

Si le salarié est licencié après avoir dénoncé le harcèlement, il dispose de **deux voies de recours** :

1. **Demande de nullité du licenciement** : dans les **15 jours** suivant la notification, le salarié peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail pour faire constater la nullité du licenciement et demander son maintien ou sa réintégration (article L.246-4).

2. **Action en licenciement abusif** : dans les **3 mois**, le salarié peut introduire une action judiciaire en réparation devant le tribunal du travail. Selon l'article L.124-11, lorsque la juridiction constate l'usage abusif du droit de licencier, elle condamne l'employeur à verser des dommages-intérêts couvrant **à la fois** le préjudice du licenciement **et** le préjudice du harcèlement moral subi pendant la relation de travail.

**Allocation provisoire de chômage** :

En cas de 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.

**Évaluation des dommages-intérêts** :

Le tribunal évalue les dommages en fonction de plusieurs critères :

- **Préjudice matériel** : calculé sur une période de référence tenant compte de l'âge du salarié, de son ancienneté, de sa qualification, de la situation du marché du travail et des efforts de recherche d'emploi.
- **Préjudice moral** : évalué selon la gravité du harcèlement, ses conséquences psychologiques (arrêts maladie, état anxio-dépressif, inaptitude), l'atteinte à l'honneur et à la dignité, et les circonstances de la rupture.


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

## Pratiques et recommandations

**Constituer un dossier de preuves solide** : rassembler systématiquement tous les témoignages écrits de collègues, délégués du personnel ou membres syndicaux ; conserver chronologiquement tous les courriers, emails et documents accessibles légalement qui documentent le harcèlement ; établir un **journal détaillé** des événements avec dates précises, contexte et témoins éventuels ; obtenir des certificats médicaux attestant de troubles psychologiques ou physiques liés au harcèlement.

**Se faire accompagner et conseiller** : contacter la **délégation du personnel** qui est habilitée à assister et conseiller le salarié victime de harcèlement (article L.246-5) ; solliciter l'intervention de l'**Inspection du travail et des mines ( ITM)** qui peut mener une enquête et émettre des recommandations ; consulter un **avocat spécialisé en droit du travail** pour évaluer les chances de succès et la stratégie à adopter ; se rapprocher d'une organisation syndicale pour un soutien et une représentation.

**Agir rapidement mais stratégiquement** : avant d'introduire une action en justice, envoyer une **réclamation écrite** à l'employeur pour interrompre les délais de forclusion ; privilégier les tentatives de règlement amiable lorsque c'est possible, avec l'assistance d'un conseil ; ne pas attendre l'expiration des délais légaux pour agir (15 jours pour la nullité, 3 mois pour le licenciement abusif).

**Documenter les recherches d'emploi** : en cas de démission ou licenciement, entreprendre immédiatement des **recherches d'emploi actives et continues** ; conserver dans un classeur chronologique toutes les candidatures envoyées et les réponses reçues ; ce dossier sera déterminant pour l'évaluation du préjudice matériel par le tribunal.

**Préserver sa santé** : consulter un médecin dès l'apparition de symptômes liés au harcèlement (anxiété, dépression, troubles du sommeil) ; conserver tous les certificats médicaux et arrêts de travail qui établissent le lien entre le harcèlement et l'état de santé ; en cas d'inaptitude, suivre la procédure de reclassement externe prévue par la loi.


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Art. L.246-2 | Définition du 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 |
| Art. L.246-6 | Droit du salarié victime de harcèlement moral de résilier le contrat sans préavis pour motif grave avec dommages-intérêts à charge de l'employeur |
| Art. L.124-10 | Cadre juridique de la résiliation pour motif grave à l'initiative du salarié |
| Art. L.246-4 | Protection contre les représailles en raison de protestations ou témoignages relatifs au harcèlement moral ; nullité de plein droit du licenciement ; délai de 15 jours pour demander la nullité |
| Art. L.124-11 | Action judiciaire en réparation de résiliation abusive ; cumul possible des dommages-intérêts pour licenciement et pour harcèlement moral ; délai de 3 mois pour agir |
| Art. L.124-12 | Condamnation de l'employeur aux dommages-intérêts en cas de licenciement abusif, tenant compte du dommage matériel et moral |
| Art. L.246-5 | Rôle de la délégation du personnel dans l'assistance et le conseil aux victimes de harcèlement moral |
| Loi du 29 mars 2023 | Introduction du dispositif légal de protection contre le harcèlement moral dans le Code du travail, entrée en vigueur le 9 avril 2023 |
| Convention du 25 juin 2009 | Convention relative au harcèlement et à la violence au travail, déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009, coexiste avec la loi de 2023 |

La **charge de la preuve intégrale** du harcèlement moral pèse sur le salarié victime, contrairement au harcèlement sexuel où existe un allègement de cette charge. Cette exigence rend l'indemnisation effective particulièrement difficile en pratique. Il est donc crucial de constituer un dossier de preuves solide dès les premiers actes de harcèlement.

Le **cumul des dommages-intérêts** (pour le licenciement et pour le harcèlement) est expressément prévu par la loi de 2023, offrant une meilleure protection aux victimes. Les montants alloués varient considérablement selon les circonstances : le préjudice moral peut aller de quelques milliers d'euros à des montants plus importants selon la gravité du harcèlement et ses conséquences psychologiques. L'âge et l'ancienneté du salarié sont des facteurs déterminants dans l'évaluation du préjudice matériel.

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.