Comment prouver un harcèlement moral au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la victime de **harcèlement moral** doit apporter la **preuve intégrale** des faits allégués, contrairement au harcèlement sexuel où la charge de la preuve est partagée. Cette obligation impose de rassembler un **dossier solide et cohérent** démontrant la réalité des agissements répétés ou systématisés portant atteinte à la dignité ou l'intégrité.

Les **preuves écrites** constituent les éléments les plus probants : emails, SMS, courriers, notes de service, comptes rendus de réunion. Ces documents doivent être **conservés chronologiquement** pour établir la répétition des faits. Les **témoignages de collègues**, délégués du personnel, membres du syndicat ou personnel médical renforcent significativement le dossier. Il est recommandé de **documenter précisément** chaque incident avec les dates, circonstances, témoins présents et conséquences subies.

La victime doit également prouver que **l'employeur était informé** des agissements et n'a pas pris les mesures nécessaires pour y remédier. Un **journal chronologique détaillé** des événements, complété par un **dossier médical** auprès du médecin du travail attestant de l'impact sur la santé, constituent des éléments essentiels. Les **déclarations écrites** adressées à l'employeur dénonçant les faits créent des preuves datées de l'information donnée.

Sans preuves suffisantes, même des allégations sincères seront rejetées par les tribunaux luxembourgeois. Cette exigence probatoire distingue le Luxembourg de la France et de la Belgique qui prévoient un partage de la charge de la preuve, rendant la protection des victimes plus difficile au Grand-Duché.

Définition

Les **éléments de preuve du harcèlement moral** sont l'ensemble des documents, témoignages et traces matérielles permettant d'établir devant les juridictions luxembourgeoises l'existence d'une conduite répétée ou systématisée portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, conformément à l'article L.246-2 du Code du travail.

Au Luxembourg, la charge probatoire intégrale incombe à la victime, qui doit démontrer non seulement les agissements fautifs, mais également leur **caractère répétitif** créant un environnement intimidant, humiliant et dégradant. Cette exigence probatoire distingue le Luxembourg des systèmes français et belge qui prévoient un partage de la charge de la preuve.

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

Questions fréquentes

Comment prouver un harcèlement moral au Luxembourg ?

La victime doit apporter la preuve intégrale des faits, contrairement au harcèlement sexuel où la charge est partagée. Il faut rassembler preuves écrites (emails, SMS, courriers), témoignages de collègues, journal chronologique détaillé, dossier médical, et démontrer que l'employeur informé n'a pas pris les mesures nécessaires.

Comment recueillir des témoignages valables ?

Solliciter des collègues de confiance pour rédiger des attestations manuscrites détaillées avec identité complète, dates précises, circonstances exactes, accompagnées d'une copie de pièce d'identité. Privilégier la précision plutôt que la quantité : un témoignage très détaillé vaut mieux que dix attestations vagues.

Les enregistrements audio sont-ils admis comme preuve ?

Bien qu'interdits au Luxembourg, les enregistrements peuvent exceptionnellement être utilisés devant les tribunaux uniquement s'il s'agit de l'unique moyen d'obtenir une preuve. Cette exception jurisprudentielle reste strictement encadrée et son application dépend de l'appréciation souveraine des juges.

Pourquoi consulter le médecin du travail ?

Consulter le médecin du travail permet de documenter l'impact du harcèlement sur la santé. Le dossier médical décrit l'état physique et psychologique. Les certificats du médecin traitant attestant de troubles liés au contexte professionnel renforcent considérablement le dossier probatoire devant le tribunal.

Pourquoi dénoncer les faits par écrit à l'employeur ?

Adresser une dénonciation écrite par lettre recommandée avec accusé de réception crée une preuve datée que l'employeur a été informé. Conserver la copie et l'accusé. Si l'employeur ne réagit pas, son inaction constitue un élément de preuve supplémentaire pour engager sa responsabilité ultérieurement.

Quels types de preuves rassembler ?

Réunir preuves documentaires écrites (emails, SMS, courriers, sanctions disproportionnées), témoignages détaillés (collègues, délégués, médecin du travail), documentation chronologique (journal des incidents avec dates et témoins), éléments médicaux (certificats, dossier du médecin du travail, arrêts de travail liés au harcèlement).

Conditions d’exercice

La constitution d'un dossier probant nécessite de **rassembler plusieurs types d'éléments** convergents démontrant l'existence du harcèlement :

Preuves documentaires écrites :

- Emails, SMS, MMS ou messages professionnels à connotation vexatoire
- Courriers, lettres d'avertissement, sanctions disciplinaires disproportionnées
- Notes de service, comptes rendus de réunion, évaluations dégradantes
- Modifications unilatérales des conditions de travail (changements de poste, retrait de missions)

Témoignages et attestations :

- Déclarations de collègues ayant assisté aux faits (avec dates précises, identité complète)
- Attestations de délégués du personnel ou représentants syndicaux
- Témoignages du personnel médical (médecin du travail, médecin traitant)
- Témoignages d'anciens salariés, clients ou fournisseurs si pertinents

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

Documentation chronologique :

- Journal détaillé des incidents (dates, heures, lieux, personnes présentes, faits précis)
- Historique chronologique établissant la répétition des agissements
- Corrélation entre les événements et les preuves matérielles (emails suivant une réunion)

Éléments médicaux et professionnels :

- Certificats médicaux attestant de troubles psychologiques ou physiques
- Dossier médical du médecin du travail documentant la dégradation de l'état de santé
- Arrêts de travail consécutifs aux agissements dénoncés

La victime doit également prouver qu'elle a **informé l'employeur** des faits de harcèlement et que celui-ci n'a pas pris les mesures appropriées pour y remédier, conformément à l'obligation légale de l'article L.246-3 du Code du travail.

Modalités pratiques

Constitution du dossier de preuves :

Dès les premiers signes de harcèlement, la victime doit **systématiquement conserver** toutes les communications professionnelles (transférer les emails professionnels vers une adresse personnelle, sauvegarder les SMS). Créer un **dossier chronologique** regroupant tous les éléments par ordre de date avec des annotations précises (contexte, personnes présentes, impact ressenti).

Collecte de témoignages :

Solliciter des **collègues de confiance** pour qu'ils rédigent des attestations manuscrites détaillant les faits dont ils ont été témoins directs. Les témoignages doivent mentionner l'identité complète du témoin, les dates précises, les circonstances exactes et être accompagnés d'une copie de pièce d'identité. Les témoins sont protégés contre les représailles par l'article L.246-4 du Code du travail.

Dénonciation à l'employeur :

Adresser une **dénonciation écrite** (lettre recommandée avec accusé de réception) à l'employeur décrivant précisément les faits de harcèlement. Cette démarche crée une preuve datée que l'employeur a été informé. Conserver la copie et l'accusé de réception. Si l'employeur ne réagit pas, cette inaction constitue un élément de preuve supplémentaire.

Consultation médicale :

Consulter le **médecin du travail** pour documenter l'impact du harcèlement sur la santé. Demander l'accès au dossier médical qui pourra décrire l'état de santé physique et psychologique. Les certificats médicaux du médecin traitant attestant de troubles liés au contexte professionnel renforcent le dossier.

Saisine de l'ITM :

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

Si le harcèlement persiste après dénonciation à l'employeur, saisir l'**Inspection du travail et des mines** (seul ou avec la délégation du personnel). L'ITM mènera une enquête et établira un rapport qui peut constituer un élément probant pour une action judiciaire ultérieure. Le rapport doit être transmis dans un délai de 45 jours maximum après réception du dossier.

Enregistrements audio/vidéo :

Bien qu'interdits au Luxembourg, les enregistrements peuvent être utilisés devant les tribunaux **uniquement s'il s'agit de l'unique moyen d'obtenir une preuve**. Cette exception jurisprudentielle reste cependant strictement encadrée.

Pratiques et recommandations

Démarrer la documentation le plus tôt possible dès les premiers signes de comportements inappropriés, sans attendre que la situation se dégrade. Plus le dossier est constitué en temps réel, plus les preuves sont précises et crédibles.

Privilégier la précision à la quantité dans les témoignages : un témoignage extrêmement détaillé (dates exactes, propos rapportés, contexte) a plus de valeur probante que dix témoignages vagues. Éviter les attestations générales du type "j'atteste que X est harcelé" sans éléments concrets.

Ne pas rester isolé : solliciter le soutien de la **délégation du personnel** qui est habilitée à assister et conseiller le salarié (article L.246-5). La délégation est tenue à la confidentialité sauf dispense de la victime. Le salarié peut se faire accompagner par un délégué lors des entrevues avec l'employeur dans le cadre de l'enquête.

Éviter l'arrêt maladie prolongé comme unique réaction : bien que compréhensible, un arrêt prolongé peut conduire à la rupture du contrat (après 26 semaines de protection ou automatiquement après 78 semaines) sans résoudre le problème. Privilégier une approche active : dénonciation, saisine ITM, action judiciaire.

Conserver une attitude professionnelle malgré les difficultés : ne pas répondre aux provocations par des comportements inappropriés qui pourraient être utilisés contre la victime. Maintenir un professionnalisme exemplaire renforce la crédibilité du dossier.

Consulter un avocat spécialisé en droit du travail luxembourgeois pour évaluer la solidité du dossier avant d'engager une action judiciaire. Un avocat peut guider la collecte de preuves et évaluer les chances de succès, crucial au Luxembourg où la charge de la preuve intégrale pèse sur la victime.

Utiliser les procédures internes lorsqu'elles existent : certaines entreprises ont mis en place des procédures de signalement et d'enquête interne. Utiliser ces canaux crée des traces documentées de la dénonciation.

© 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 : interdiction de tout harcèlement moral, obligation de faire cesser immédiatement les actes de harcèlement, mise en place de mesures de prévention et de protection
Art. L.246-4	Protection contre les représailles : interdiction de mesures de rétorsion contre les salariés dénonçant ou témoignant de faits de harcèlement moral, nullité de plein droit des licenciements
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel : assistance et conseil aux salariés victimes, obligation de confidentialité, droit d'accompagnement lors des entrevues avec l'employeur
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amendes de 251 à 2 500 euros pour les auteurs de harcèlement moral et les employeurs ne respectant pas leurs obligations (doublement en cas de récidive dans les deux ans)
Loi du 29 mars 2023	Introduction du chapitre VI sur le harcèlement moral dans le Code du travail, entrée en vigueur le 9 avril 2023

Différence fondamentale avec le harcèlement sexuel : Au Luxembourg, le régime probatoire du harcèlement moral diffère radicalement de celui du harcèlement sexuel. Pour le harcèlement sexuel, la victime doit seulement établir des faits permettant de **présumer** l'existence du harcèlement, puis la charge de la preuve est transférée à l'employeur. Pour le harcèlement moral, la **charge de la preuve intégrale** reste à la victime tout au long de la procédure.

Cette différence constitue un **obstacle majeur** reconnu par les chambres professionnelles, les syndicats et les juridictions. Le Luxembourg conserve un retard législatif par rapport à la France et à la Belgique qui prévoient un partage de la charge de la preuve. Cette situation rend la preuve du harcèlement moral particulièrement difficile, surtout pour les comportements négatifs (ne pas saluer, ne pas convier aux réunions, ne pas donner la parole).

L'**absence de renversement de la charge de la preuve** explique pourquoi de nombreuses plaintes n'aboutissent pas, malgré un taux de signalement parmi les plus élevés d'Europe (16% des salariés luxembourgeois déclarent être victimes de harcèlement moral selon la CSL). Cette réalité impose une **rigueur absolue** dans la constitution du dossier probatoire.

Les **enregistrements audio ou vidéo** à l'insu de l'auteur, bien qu'interdits par la loi luxembourgeoise, peuvent exceptionnellement être admis comme preuves **uniquement s'il s'agit de l'unique possibilité d'obtenir une preuve**. Cette exception jurisprudentielle reste cependant strictement encadrée et son application dépend de l'appréciation souveraine des juges.

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.