Le ressenti d'un salarié suffit-il à prouver un harcèlement moral ?

Réponse courte

Non, le ressenti d'un salarié ne suffit pas à établir un **harcèlement moral** au Luxembourg. La qualification juridique de harcèlement moral exige des **faits objectifs et vérifiables**, au-delà de la perception subjective du salarié. La charge de la preuve repose entièrement sur le salarié qui doit apporter des éléments concrets (témoignages, courriels, rapports médicaux, attestations) démontrant l'existence d'une conduite répétée ou systématisée portant atteinte à sa dignité ou à son intégrité.

Contrairement au harcèlement sexuel ou discriminatoire, **aucun renversement de la charge de la preuve** n'existe en matière de harcèlement moral au Luxembourg. Le salarié doit prouver intégralement la réalité des actes reprochés, leur caractère répétitif ou systématique, et leur impact sur ses conditions de travail. De simples allégations, même sincères, ne constituent pas une preuve suffisante. L'employeur dispose néanmoins d'obligations strictes de prévention, d'enquête et d'intervention dès qu'un signalement lui est communiqué.

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 implique trois éléments constitutifs : des comportements identifiables, leur caractère répété ou systématique, et un impact sur la dignité ou l'intégrité du salarié.

La qualification de harcèlement moral nécessite des **faits matériellement établis** dépassant la simple perception ou le malaise ressenti par le salarié. Il ne s'agit pas de sanctionner un ressenti subjectif, mais de caractériser objectivement une conduite abusive ayant des conséquences dommageables sur les conditions de travail.

Questions fréquentes

Comment documenter factuellement une situation problématique ?

Tenir un journal détaillé (dates, lieux, témoins, contexte), conserver tous les écrits professionnels, solliciter rapidement un accompagnement médical, consulter la délégation du personnel ou un conseil juridique avant tout signalement formel. Cette documentation rigoureuse constitue la base de toute action ultérieure.

L'employeur doit-il agir même sans preuves définitives ?

Oui, dès qu'il reçoit un signalement, l'employeur doit diligenter une enquête interne impartiale conformément à l'article L.246-3. Cette enquête doit être rapide, documentée et menée selon des modalités prédéfinies, indépendamment de la solidité immédiate des preuves apportées par le salarié.

Le harcèlement moral bénéficie-t-il d'un renversement de la charge de la preuve ?

Non, contrairement au harcèlement sexuel ou discriminatoire, aucun renversement de la charge de la preuve n'existe pour le harcèlement moral au Luxembourg. Le salarié doit prouver intégralement la réalité des actes reprochés, leur caractère répétitif et leur impact sur ses conditions de travail.

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

Le ressenti d'un salarié suffit-il à prouver un harcèlement moral ?

Non, le ressenti d'un salarié ne suffit pas à établir un harcèlement moral. La qualification juridique exige des faits objectifs et vérifiables au-delà de la perception subjective. La charge de la preuve repose entièrement sur le salarié qui doit apporter des éléments concrets démontrant la répétition et l'atteinte à la dignité.

Que faire si l'employeur n'agit pas suffisamment ?

Si le harcèlement persiste après les mesures prises ou si l'employeur s'abstient d'agir, le salarié ou la délégation peut saisir l'Inspection du travail et des mines. L'ITM mène sa propre enquête sous 45 jours et peut enjoindre l'employeur de faire cesser le harcèlement sous peine d'amende administrative.

Quels éléments objectifs doit apporter le salarié ?

Le salarié doit fournir des témoignages écrits de collègues, courriels ou messages professionnels, rapports médicaux établissant une dégradation de la santé, attestations documentant des faits précis, comptes rendus d'entretiens et tout élément matériel démontrant la conduite répétée portant atteinte à la dignité.

Conditions d’exercice

Pour qu'un harcèlement moral soit juridiquement établi, plusieurs conditions cumulatives doivent être remplies. Le salarié doit démontrer l'existence de comportements concrets (propos, gestes, actes, écrits, attitudes) qui, par leur répétition ou leur systématisation, ont porté atteinte à sa dignité ou à son intégrité. La charge de la preuve repose intégralement sur le salarié selon l'Inspection du travail et des mines.

Cette preuve doit être apportée par des **éléments objectifs** : témoignages écrits de collègues, courriels ou messages professionnels, rapports médicaux établissant une dégradation de l'état de santé, attestations documentant des faits précis, comptes rendus d'entretiens, ou tout autre élément matériel. Le ressenti personnel, même intense et sincère, ne constitue pas à lui seul un élément de preuve recevable devant les juridictions luxembourgeoises.

La jurisprudence luxembourgeoise exige que les faits présentés atteignent un certain seuil de gravité et d'importance. Cette gravité s'apprécie souvent à travers la répétition des actes qui, cumulés, portent atteinte à la dignité de la victime.

Modalités pratiques

En pratique, la reconnaissance d'une situation de harcèlement moral impose au salarié de constituer un **dossier probatoire solide**. Il doit rassembler des preuves documentées avant tout signalement : conservation systématique des courriels et messages professionnels, notes manuscrites datées relatant les faits avec précision, demandes de témoignages écrits auprès de collègues de confiance, consultations médicales permettant d'établir le lien entre les faits et l'altération de la santé.

L'employeur, dès qu'il reçoit un signalement de harcèlement moral, doit diligenter une **enquête interne impartiale** conformément à l'article L.246-3. Cette enquête doit être rapide, documentée et menée selon des modalités prédéfinies. L'employeur doit avoir mis en place, après consultation de la délégation du personnel, des mesures de protection comprenant notamment les moyens de signalement, les procédures d'investigation, et les mesures de prise en charge des victimes.

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

Si le harcèlement moral persiste après les mesures prises ou si l'employeur s'abstient d'agir, le salarié ou la délégation du personnel peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. L'ITM mène alors sa propre enquête, entend les parties concernées, et dresse un rapport avec recommandations dans un délai de 45 jours maximum. En présence d'actes avérés, le directeur de l'ITM enjoint l'employeur de faire cesser immédiatement le harcèlement sous peine d'amende administrative pouvant atteindre 25 000 euros.

Pratiques et recommandations

Les **employeurs** doivent établir une procédure écrite claire de gestion du harcèlement moral, incluant des canaux de signalement confidentiels et accessibles. Cette procédure doit définir les étapes de l'enquête interne, garantir l'impartialité des investigations, et prévoir des mesures conservatoires pour protéger le salarié pendant l'enquête. La formation régulière des managers et des équipes RH à la détection des situations à risque et à la gestion des signalements constitue une mesure préventive indispensable.

Il est recommandé de systématiquement documenter chaque étape du traitement d'un signalement : accusé de réception écrit, calendrier d'enquête communiqué, auditions formalisées avec comptes rendus signés, mesures conservatoires décidées, conclusions de l'enquête notifiées par écrit. Cette traçabilité protège à la fois les droits du salarié signalant et la sécurité juridique de l'entreprise.

Pour les **salariés**, il est essentiel de ne pas se limiter au ressenti mais de documenter factuellement chaque situation problématique dès son apparition. Tenir un journal détaillé des faits (dates, lieux, témoins, contexte), conserver tous les écrits professionnels, solliciter rapidement un accompagnement médical et, si nécessaire, consulter la délégation du personnel ou un conseil juridique spécialisé avant tout signalement formel.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.246-1 à L.246-7	Dispositif légal relatif au harcèlement moral à l'occasion des relations de travail
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral : conduite répétée ou systématisée portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur : prévention, enquête, mesures pour faire cesser le harcèlement
Art. L.246-4	Protection contre les représailles et nullité du licenciement discriminatoire
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel dans la protection contre le harcèlement moral
Loi du 29 mars 2023	Introduction du dispositif légal spécifique sur le harcèlement moral dans le Code du travail
Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009	Déclaration d'obligation générale de la Convention du 25 juin 2009 sur le harcèlement au travail (dispositif antérieur)
Art. L.614-13	Amende administrative pouvant atteindre 25 000 euros en cas de non-respect des injonctions de l'ITM

Point crucial : Au Luxembourg, contrairement au harcèlement sexuel (articles L.245) ou au harcèlement discriminatoire (article L.251-1), le harcèlement moral ne bénéficie d'aucun mécanisme de renversement de la charge de la preuve. Le salarié doit prouver intégralement la réalité des actes allégués. Cette exigence probatoire stricte rend indispensable une documentation rigoureuse dès l'apparition des premiers faits problématiques.

L'employeur reste néanmoins tenu à une obligation de résultat en matière de prévention et de traitement des situations de harcèlement moral. Toute négligence dans le traitement d'un signalement, même si les faits ne sont finalement pas qualifiés juridiquement de harcèlement, peut engager sa responsabilité civile.

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.