Les victimes de harcèlement peuvent-elles obtenir une indemnisation pour les atteintes à leur dignité ou santé psychologique ?

Réponse courte

Oui, le **salarié victime de harcèlement moral** peut obtenir une **indemnisation pour les dommages psychologiques et moraux** subis, en plus de la réparation du préjudice matériel lié au licenciement. La loi du 29 mars 2023 a renforcé ce droit en prévoyant explicitement que les **dommages-intérêts** peuvent couvrir non seulement le préjudice du licenciement, mais également celui résultant du harcèlement moral subi pendant la relation de travail.

Le **Code du travail luxembourgeois** dispose expressément que lorsque la juridiction constate un usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, l'employeur doit verser des dommages-intérêts couvrant le **préjudice du licenciement** et, le cas échéant, celui causé par le **harcèlement moral** dont le salarié a été victime. La **jurisprudence** luxembourgeoise reconnaît systématiquement la possibilité d'indemniser les **atteintes à la dignité** et la **santé psychologique** des victimes.

Le **montant de l'indemnisation** est évalué par le tribunal au cas par cas, en fonction de la **gravité du harcèlement**, de la **durée des agissements**, et de l'**impact sur la santé mentale** du salarié. La jurisprudence a accordé des indemnisations variant entre 5 000 et 7 500 euros pour le préjudice moral, en plus des dommages liés au licenciement. Le salarié victime peut également **résilier son contrat sans préavis** pour motif grave avec droit à indemnisation complète.

Définition

Le **harcèlement moral** constitue, selon l'article L.246-2 du Code du travail, 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 englobe tous les comportements répétés qui créent un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les **dommages indemnisables** comprennent plusieurs catégories de préjudices :

- Le **préjudice moral** : atteinte à la dignité, souffrance psychologique, perte de confiance en soi, autodépréciation
- Le **préjudice à la santé mentale** : troubles anxio-dépressifs, stress post-traumatique, détérioration de l'état psychique
- Le **préjudice matériel** : perte de revenus suite au licenciement ou à la résiliation du contrat, frais médicaux

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

L'indemnisation vise à **réparer intégralement** les conséquences du harcèlement, qu'il s'agisse des atteintes à la personne ou des conséquences financières de la rupture du contrat de travail.

Questions fréquentes

Comment le tribunal évalue-t-il le préjudice ?

Le montant est évalué ex aequo et bono (en équité) en fonction de la gravité et la durée du harcèlement, l'impact sur la santé (certificats médicaux, arrêts maladie), le contexte professionnel (subordination, isolement) et les efforts de recherche d'emploi pour le préjudice matériel. L'évaluation se fait au cas par cas.

Le salarié peut-il cumuler dommages-intérêts pour licenciement et harcèlement ?

Oui, la loi de 2023 prévoit explicitement le cumul. L'article L.124-11 dispose qu'en cas de licenciement abusif, le tribunal peut condamner l'employeur à des dommages-intérêts couvrant à la fois le préjudice du licenciement et celui résultant du harcèlement moral subi pendant la relation de travail.

Les victimes de harcèlement peuvent-elles obtenir une indemnisation pour les atteintes à leur dignité ou santé psychologique ?

Oui, le salarié victime peut obtenir une indemnisation pour les dommages psychologiques et moraux, en plus de la réparation du préjudice matériel. La loi du 29 mars 2023 prévoit explicitement que les dommages-intérêts couvrent à la fois le préjudice du licenciement et celui du harcèlement subi pendant la relation.

Quels délais d'action pour réclamer une indemnisation ?

L'action en licenciement abusif doit être introduite dans les 3 mois selon l'article L.124-11. Une réclamation écrite préalable interrompt le délai et ouvre une nouvelle année. En cas de licenciement de représailles, le salarié dispose de 15 jours pour demander la nullité et la réintégration.

Quels montants accordent les tribunaux luxembourgeois ?

La jurisprudence a accordé des indemnisations variant de 5.000 à 7.500 euros pour le préjudice moral, en plus des dommages liés au licenciement. Par exemple, l'arrêt CSJ du 18/01/2018 a alloué 7.500 euros pour harcèlement reconnu, et celui du 14/06/2018 a accordé 5.000 euros pour atteinte à la santé.

Quels types de préjudices sont indemnisables ?

Trois catégories sont indemnisables : le préjudice moral (atteinte à la dignité, souffrance psychologique, perte de confiance), le préjudice à la santé mentale (troubles anxio-dépressifs, stress post-traumatique), et le préjudice matériel (perte de revenus suite au licenciement ou à la résiliation, frais médicaux liés).

Conditions d’exercice

Pour obtenir une **indemnisation des dommages liés au harcèlement**, le salarié doit respecter plusieurs conditions procédurales et probatoires :

Preuve du harcèlement moral : Contrairement au harcèlement sexuel ou discriminatoire, la **charge de la preuve intégrale** incombe au salarié victime de harcèlement moral. Le salarié doit prouver :

- La **répétition ou systématisation** des comportements fautifs
- L'**atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique/physique**
- Le **lien de causalité** entre les agissements et le préjudice subi

Éléments de preuve recommandés :

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

- **Témoignages** de collègues, délégués du personnel, membres syndicaux
- **Certificats médicaux** attestant des troubles psychologiques ou physiques
- **Retracer chronologiquement** les événements avec dates et circonstances précises
- **Correspondances** échangées avec l'employeur, supérieurs hiérarchiques
- **Arrêts maladie** liés aux conséquences du harcèlement

Délais d'action : En cas de **licenciement abusif** consécutif au harcèlement, l'action judiciaire doit être introduite dans un **délai de trois mois** à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation (article L.124-11). Ce délai peut être interrompu par une réclamation écrite auprès de l'employeur, ouvrant alors un nouveau délai d'une année.

Protection contre les représailles : Si le salarié est licencié en raison de ses protestations contre le harcèlement ou de son témoignage, il dispose d'un délai de **15 jours** pour demander la **nullité du licenciement** et sa réintégration.

Modalités pratiques

Le **salarié victime de harcèlement** dispose de plusieurs voies d'action pour obtenir réparation :

1. Résiliation du contrat pour faute grave de l'employeur

Selon l'article L.246-6 du Code du travail, le salarié peut **résilier le contrat sans préavis** pour motif grave avec droit à dommages-intérêts si :

- L'employeur a commis le harcèlement ou n'a pas pris les mesures pour le faire cesser
- La faute de l'employeur a rendu impossible la poursuite de la relation de travail

Dans ce cas, le salarié peut demander :

- L'**allocation provisoire de chômage** en attendant l'issue du litige
- Des **dommages-intérêts** pour le préjudice matériel (perte de salaire)
- Des **dommages-intérêts** pour le préjudice moral lié au harcèlement

2. Action en licenciement abusif

Si le salarié est licencié après avoir dénoncé le harcèlement, il peut engager une **action en réparation** sur le fondement de l'article L.124-11. Le tribunal peut alors condamner l'employeur à des dommages-intérêts pour :

- Le préjudice du **licenciement abusif**
- Le préjudice du **harcèlement moral** subi pendant la relation de travail

3. Procédure de réclamation préalable

Avant d'agir en justice, il est recommandé d'adresser une **réclamation écrite** à l'employeur :

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

- Permet d'**interrompre** le délai de forclusion de trois mois
- Ouvre un **nouveau délai d'une année** pour agir
- Constitue une **preuve** de la contestation du licenciement ou du harcèlement
- Peut inciter l'employeur à négocier une **transaction amiable**

4. Calcul de l'indemnisation

Le montant des dommages-intérêts est évalué **ex aequo et bono** (en équité) par le tribunal en fonction :

- De la **gravité** et la **durée** du harcèlement
- De l'**impact sur la santé** (certificats médicaux, arrêts maladie)
- Du **contexte professionnel** (subordination, isolement)
- Des **efforts de recherche d'emploi** (pour le préjudice matériel)

La jurisprudence a accordé des montants variant de **5 000 à 7 500 euros** pour le préjudice moral, auxquels s'ajoutent les dommages pour perte de revenus.

5. Assistance et accompagnement

Le salarié a droit à l'**assistance de la délégation du personnel** ou d'un membre du personnel de son choix lors des entrevues avec l'employeur dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement. Il est également recommandé de consulter un **avocat spécialisé en droit du travail** pour constituer le dossier de preuve et évaluer les chances de succès.

Pratiques et recommandations

Pour les salariés victimes de harcèlement :

Documenter systématiquement les faits :

- Tenir un **journal détaillé** des incidents avec dates, lieux, témoins
- Conserver toute **preuve écrite** (emails, notes, comptes rendus)
- Rassembler les **certificats médicaux** attestant des troubles psychologiques
- Obtenir des **témoignages écrits** de collègues ayant assisté aux faits

Signaler rapidement le harcèlement :

- Informer la **délégation du personnel** ou le délégué à l'égalité
- Alerter l'employeur ou les **responsables RH** de manière formelle et tracée
- Saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** si l'employeur ne réagit pas
- Ne pas hésiter à consulter rapidement un **professionnel de santé**

Préserver ses droits :

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

- Ne pas attendre la fin des délais légaux pour réclamer ou agir
- Adresser une **réclamation écrite** avant d'agir en justice pour interrompre les délais
- Consulter un **avocat spécialisé** pour évaluer les preuves et la stratégie
- Documenter les **recherches d'emploi** en cas de perte de poste

Pour les employeurs :

Prévention obligatoire :

- Mettre en place des **mesures de prévention** après consultation de la délégation du personnel
- Former les **managers et responsables RH** à la détection et gestion du harcèlement
- Établir une **procédure écrite** de signalement et de traitement des plaintes
- Réaliser des **évaluations internes** régulières sur l'efficacité des mesures

Réaction immédiate :

- Dès qu'un cas de harcèlement est porté à sa connaissance, l'employeur doit **agir immédiatement**
- Mener une **enquête impartiale** et documentée
- Prendre des **mesures correctives** à l'encontre de l'auteur du harcèlement
- Protéger la victime sans que les mesures soient prises à son détriment

Risques juridiques :

- Amendes de **251 à 2 500 euros** (doublées en cas de récidive sous deux ans)
- **Nullité du licenciement** de la victime avec obligation de réintégration
- **Dommages-intérêts** substantiels pour préjudice moral et matériel
- **Amende administrative** de l'ITM en cas de manquement persistant

© 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 répétée ou systématisée portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur de faire cesser immédiatement le harcèlement et de mettre en place des mesures de prévention
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.124-11	Action en réparation du licenciement abusif incluant l'indemnisation du préjudice lié au harcèlement moral subi
Art. L.124-10	Résiliation pour motif grave avec droit à dommages-intérêts
Art. L.246-4	Protection contre les représailles et nullité du licenciement prononcé en violation
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amende de 251 à 2 500 euros, portée au double en cas de récidive
Art. L.1134 du Code civil	Obligation d'exécuter le contrat de bonne foi, base de l'action en dommages-intérêts pour harcèlement
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
Jurisprudence CSJ 18/01/2018, n°41738	Indemnisation du préjudice moral à hauteur de 7 500 euros pour harcèlement moral reconnu
Jurisprudence CSJ 14/06/2018, n°41981	Indemnisation de 5 000 euros pour harcèlement ayant porté atteinte à la santé du salarié

L'**indemnisation effective** des victimes de harcèlement reste un défi au Luxembourg en raison de la **difficulté probatoire**. Contrairement au harcèlement sexuel où une présomption facilite la preuve, le harcèlement moral requiert que le salarié établisse de manière complète les faits allégués. Il est donc essentiel de constituer un **dossier de preuve solide** dès les premiers signes de harcèlement.

La **loi du 29 mars 2023** a considérablement renforcé la protection des victimes en instaurant des obligations claires pour l'employeur et en prévoyant des sanctions administratives et pénales. Elle permet désormais une **double indemnisation** : pour le licenciement abusif et pour le harcèlement lui-même, reconnaissance importante du préjudice spécifique causé par ces comportements.

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

Les **montants d'indemnisation** accordés par la jurisprudence pour le préjudice moral varient généralement entre **5 000 et 7 500 euros**, auxquels s'ajoutent les dommages pour perte de revenus si le salarié établit avoir cherché activement un nouvel emploi. Ces montants sont évalués au cas par cas en fonction de la gravité et des conséquences du harcèlement.

L'**ITM joue un rôle central** dans le traitement des plaintes pour harcèlement. Si l'employeur ne met pas fin au harcèlement malgré les mesures prises, le salarié ou la délégation du personnel peut saisir l'ITM qui mènera une enquête et pourra enjoindre l'employeur d'agir sous peine d'amende administrative.

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.