Comment déterminer si l'humour déplacé constitue du harcèlement moral au travail ?

Réponse courte

L'humour déplacé peut constituer un **harcèlement moral** au Luxembourg lorsqu'il remplit les critères légaux définis par l'article L.246-2 du Code du travail : une **conduite répétée ou systématisée** qui porte atteinte à la **dignité** ou à l'**intégrité psychique ou physique** d'un salarié. Les plaisanteries à caractère **sexiste, raciste, discriminatoire ou humiliant** entrent fréquemment dans cette qualification lorsqu'elles sont récurrentes.

L'**intention de nuire n'est pas nécessaire** pour caractériser le harcèlement moral : c'est l'**impact objectif** sur la victime qui prime. Un seul acte isolé ne suffit généralement pas, sauf s'il présente une **gravité exceptionnelle**. Les comportements doivent se produire dans le cadre des **relations de travail**, ce qui inclut les déplacements professionnels, les formations et même les communications professionnelles hors temps de travail.

L'**employeur a l'obligation légale** de faire cesser immédiatement tout harcèlement moral dont il a connaissance (article L.246-3). Cette obligation s'accompagne de mesures de **prévention obligatoires** : définir les moyens d'aide aux victimes, enquêter rapidement et impartialement, sensibiliser le personnel, et informer sur les sanctions encourues. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des **sanctions pénales** pouvant atteindre 2.500 euros par infraction.

Les **responsables RH** doivent qualifier chaque situation de manière objective en analysant la fréquence des propos, leur contenu, le contexte professionnel, la position hiérarchique des personnes concernées et les conséquences sur la santé ou les conditions de travail du salarié visé. L'absence de réaction immédiate de la victime ne constitue jamais une tolérance des faits.

Définition

Le **harcèlement moral** au Luxembourg 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 dans le cadre des relations de travail.

L'**humour déplacé** devient du harcèlement moral lorsqu'il revêt un caractère **répétitif, dégradant ou humiliant**. Cela peut inclure des plaisanteries à connotation sexuelle, raciale, sexiste, ou toute moquerie ciblant de manière récurrente un salarié en particulier. Les **remarques désobligeantes répétées**, même présentées sous forme d'humour, constituent des comportements potentiellement constitutifs de harcèlement moral.

Le cadre légal distingue clairement le **harcèlement moral** (article L.246-2) du **harcèlement sexuel** (article L.245-2). L'humour déplacé peut relever de l'une ou l'autre qualification selon la nature des propos : un humour à connotation sexuelle répété sera qualifié de harcèlement sexuel, tandis que des moqueries répétées sur d'autres aspects personnels relèveront du harcèlement moral.

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

Questions fréquentes

Comment déterminer si l'humour déplacé constitue du harcèlement moral au travail ?

L'humour déplacé peut constituer un harcèlement moral selon l'article L.246-2 lorsque les plaisanteries sexistes, racistes, discriminatoires ou humiliantes sont répétées ou systématisées et portent atteinte à la dignité ou l'intégrité. L'intention de nuire n'est pas nécessaire : c'est l'impact objectif qui prime.

Comment intégrer ce risque dans la prévention RH ?

Organiser des formations sur les limites de l'humour en milieu professionnel, intégrer dans le règlement intérieur l'interdiction explicite des propos déplacés avec exemples concrets, mettre en place un canal de signalement confidentiel, former les managers à détecter les signaux d'alerte et garantir la protection contre les représailles.

L'absence de réaction de la victime tolère-t-elle les comportements ?

Non, l'absence de réaction immédiate de la victime ne constitue jamais une acceptation. Les victimes peuvent être en état de sidération ou de dépendance économique qui les empêche de réagir. Tout humour déplacé répété doit être pris au sérieux et traité sans délai par l'employeur.

L'auteur peut-il invoquer son intention humoristique pour se défendre ?

Non, l'intention de nuire n'est pas requise. C'est l'impact sur la victime et le caractère objectivement dégradant des comportements qui sont pris en compte. L'auteur peut affirmer qu'il plaisantait sans que cela exonère sa responsabilité, la jurisprudence rappelant constamment ce principe.

Quels critères les juridictions analysent-elles ?

Les juridictions examinent la fréquence et persistance des propos, leur contenu (allusions sexuelles, raciales, sexistes), le contexte professionnel et la position hiérarchique des protagonistes, ainsi que les conséquences sur la victime (arrêts maladie, certificats médicaux, dégradation des performances, isolement social).

Un seul acte humoristique déplacé suffit-il ?

Non, un acte isolé ne suffit généralement pas, sauf gravité exceptionnelle. La loi exige des comportements répétés ou systématisés. La fréquence et la persistance des propos sont déterminantes pour qualifier le harcèlement moral. Les témoignages de collègues peuvent documenter cette récurrence.

Conditions d’exercice

Pour qu'un humour déplacé soit qualifié juridiquement de harcèlement moral, plusieurs **conditions cumulatives** doivent être réunies :

Caractère répétitif ou systématisé : Les comportements doivent être récurrents dans le temps. La loi luxembourgeoise utilise les termes "répétition" ou "systématisation", ce qui signifie qu'un acte isolé ne suffit généralement pas, sauf gravité exceptionnelle. La **fréquence** et la **persistance** des propos sont des éléments déterminants.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité : Les plaisanteries doivent porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité **psychique ou physique** du salarié visé. Cette atteinte s'apprécie objectivement par les conséquences observables : dégradation des **conditions de travail**, atteinte à la **santé mentale** (stress, anxiété, dépression), isolement professionnel, ou mise en péril de l'emploi.

Lien avec les relations de travail : Les faits doivent se produire "à l'occasion des relations de travail". Ce périmètre est large selon l'article L.246-2 : il inclut les **voyages professionnels**, les **formations professionnelles**, et les **communications professionnelles** (par tout moyen) même en dehors du temps de travail normal. Un humour déplacé lors d'un team building ou dans une messagerie professionnelle entre dans ce cadre.

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

Absence d'exigence d'intentionnalité : Contrairement à d'autres infractions, l'**intention de nuire** n'est pas requise pour caractériser le harcèlement moral. C'est l'**impact sur la victime** et le caractère objectivement dégradant des comportements qui sont pris en compte. L'auteur peut affirmer qu'il "plaisantait" sans que cela exonère sa responsabilité.

Modalités pratiques

L'analyse concrète de chaque situation est effectuée par les **juridictions du travail luxembourgeoises** qui examinent plusieurs critères :

Fréquence et persistance : Combien de fois les propos ont-ils été tenus ? Sur quelle période ? Y a-t-il eu une escalade ou une continuité ? Les **témoignages de collègues** peuvent documenter cette récurrence.

Contenu des plaisanteries : La nature des propos est scrutée : allusions **sexuelles**, remarques **raciales**, commentaires **sexistes**, moqueries sur des caractéristiques **physiques ou personnelles**, humiliations publiques, etc. Plus le contenu est objectivement dégradant, plus la qualification de harcèlement est probable.

Contexte professionnel et hiérarchie : La **position hiérarchique** des protagonistes est un facteur aggravant. Un humour déplacé venant d'un supérieur hiérarchique a un impact différent de celui entre collègues de même niveau. Le contexte (réunion, espace partagé, communication privée) est également pris en compte.

Conséquences sur la victime : Les juridictions examinent l'**impact concret** : arrêts maladie, consultations médicales, certificats médicaux attestant de troubles psychologiques, dégradation de la performance, demande de mutation, isolement social au travail. Ces éléments **objectivent** l'atteinte à la dignité ou à l'intégrité.

Moyens de preuve : Les victimes peuvent s'appuyer sur des **témoignages** de collègues, des **courriels ou messages** (SMS, WhatsApp, Teams, Slack), des **enregistrements** (dans le respect des règles de droit), des **certificats médicaux**, ou tout **élément matériel** documentant les faits. L'**ITM** **(Inspection du travail et des mines)** peut également mener une enquête et produire un rapport.

Pratiques et recommandations

Les **employeurs** doivent adopter une approche proactive et structurée pour prévenir et traiter l'humour déplacé assimilable au harcèlement :

Prévention par la sensibilisation : Organiser des **formations** régulières sur les limites de l'humour en milieu professionnel. Expliquer clairement la différence entre convivialité et comportements dégradants. Sensibiliser l'ensemble du personnel, y compris les managers et la direction.

Cadre réglementaire interne : Intégrer explicitement dans le **règlement intérieur** l'interdiction de propos ou comportements déplacés, y compris sous forme d'humour. Définir des **exemples concrets** de comportements prohibés pour éviter toute ambiguïté.

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

Procédure de signalement claire : Mettre en place un **canal de signalement** accessible et confidentiel (personne de confiance, adresse email dédiée, plateforme de signalement). Garantir la **protection contre les représailles** pour les victimes et les témoins (article L.246-4).

Formation des managers : Former les **responsables d'équipe** à détecter les signaux d'alerte (changements de comportement, isolement, baisse de performance) et à réagir de manière appropriée. Les managers doivent comprendre leur **responsabilité** dans la prévention et l'intervention.

Enquête rapide et impartiale : En cas de signalement, l'employeur doit **enquêter immédiatement** de manière impartiale conformément à l'article L.246-3. Auditionner la victime, les témoins éventuels, et l'auteur présumé. Documenter toutes les étapes. Si les faits sont avérés, **faire cesser immédiatement** les comportements.

Sanctions disciplinaires : Appliquer des **sanctions graduées** (avertissement, mise à pied, licenciement) selon la gravité et la récurrence des faits. Les sanctions doivent être **proportionnées** et cohérentes avec la politique de l'entreprise.

Saisine de l'ITM si nécessaire : Si le harcèlement persiste malgré les mesures prises ou si l'employeur s'abstient d'agir, le salarié ou la délégation du personnel peut **saisir l'ITM** (article L.246-3, paragraphe 5). L'ITM dispose d'un délai de 45 jours pour rendre un rapport et peut enjoindre l'employeur de prendre des mesures sous peine d'amende administrative.

Cadre juridique

Référence légale	Objet
Art. L.246-1	Champ d'application (salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants)
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, mesures de protection, enquête, sensibilisation, procédure ITM
Art. L.246-4	Protection contre les représailles pour les victimes et témoins
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 pour motif grave avec dommages et intérêts pour la victime
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amende de 251 à 2.500 euros (doublée en cas de récidive sous 2 ans)
Art. L.312-1	Obligation générale de l'employeur de protéger la santé et la sécurité des salariés
Art. L.124-10	Résiliation du contrat pour motif grave
Art. L.124-11	Action en résiliation abusive avec dommages et intérêts

Sanctions applicables :

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

Infraction	Montant de l'amende	Récidive (< 2 ans)
Actes de harcèlement moral (employeur, salarié, client, fournisseur)	251 à 2.500 €	502 à 5.000 €
Omission de faire cesser le harcèlement (employeur)	251 à 2.500 €	502 à 5.000 €
Omission de déterminer les mesures de protection	251 à 2.500 €	502 à 5.000 €
Omission de procéder à l'évaluation interne	251 à 2.500 €	502 à 5.000 €
Représailles contre victime ou témoin	251 à 2.500 €	502 à 5.000 €

L'**ITM** est l'autorité chargée de veiller à l'application de ces dispositions. Les victimes peuvent également saisir le **tribunal du travail** pour faire cesser les agissements et obtenir réparation. La **jurisprudence luxembourgeoise** reconnaît que des plaisanteries répétées à connotation dégradante ou discriminatoire constituent du harcèlement moral, même sans intention malveillante.

L'absence de réaction immédiate de la victime ne constitue jamais une acceptation ou une tolérance des comportements. Les victimes de harcèlement peuvent être dans un **état de sidération** ou de **dépendance économique** qui les empêche de réagir sur le moment. Tout humour déplacé répété doit être pris au sérieux et traité sans délai pour limiter les **risques juridiques** (sanctions pénales et civiles), les **risques organisationnels** (climat de travail dégradé, turnover, absentéisme), et les **risques réputationnels** pour l'entreprise.

La **loi du 29 mars 2023** renforce significativement les obligations des employeurs et les droits des victimes. Les entreprises doivent adapter leurs pratiques RH en conséquence.

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.