La médecine du travail reconnaît-elle le harcèlement moral au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, la **médecine du travail** joue un rôle essentiel dans la détection et la prévention du harcèlement moral en tant que **risque psychosocial**. Le médecin du travail peut identifier les symptômes et conséquences sur la santé du salarié (stress chronique, anxiété, troubles du sommeil, dépression), évaluer le lien avec l'environnement professionnel et recommander des mesures d'adaptation ou de protection.

Toutefois, le médecin du travail **ne peut pas qualifier juridiquement** les faits de harcèlement moral. Cette qualification relève exclusivement de la compétence des **juridictions du travail**. Le médecin intervient dans une **approche médicale et préventive**, jamais dans une démarche judiciaire. Il agit en totale indépendance professionnelle et dans le strict respect du **secret médical**, sans pouvoir transmettre d'informations nominatives à l'employeur sans le consentement exprès du salarié.

Définition

Le **harcèlement moral** au travail est défini à l'article **L.246-2** luxembourgeois 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, issue de la loi du 29 mars 2023, met l'accent sur les **conséquences des comportements** plutôt que sur l'intention de l'auteur.

Les comportements constitutifs de harcèlement moral peuvent inclure des insultes répétées, des humiliations publiques, l'isolement systématique, la dévalorisation du travail accompli, ou encore des pressions psychologiques continues. Ces agissements doivent présenter un **caractère répétitif ou systématique** et causer une atteinte à la personne visée.

Questions fréquentes

Comment combiner médecine du travail et procédure juridique ?

La sollicitation rapide de la médecine du travail permet d'évaluer l'impact sur la santé et documenter la situation. Les certificats médicaux constituent ensuite des éléments de preuve essentiels en cas de procédure devant le tribunal du travail ou de saisine de l'ITM, complémentaires aux autres preuves.

La médecine du travail reconnaît-elle le harcèlement moral au Luxembourg ?

La médecine du travail joue un rôle essentiel dans la détection et prévention du harcèlement comme risque psychosocial. Le médecin du travail peut identifier les symptômes (stress chronique, anxiété, dépression), évaluer le lien avec l'environnement professionnel et recommander des mesures, mais ne peut qualifier juridiquement les faits.

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

Le médecin du travail est-il tenu au secret ?

Oui, le médecin du travail exerce ses fonctions en toute indépendance professionnelle (article L.325-2) et est tenu au secret médical. Il ne peut transmettre aucune information nominative à l'employeur sans l'accord exprès du salarié concerné, garantissant la confidentialité absolue des consultations.

Le médecin du travail peut-il qualifier juridiquement un harcèlement ?

Non, le médecin du travail ne peut pas qualifier juridiquement les faits de harcèlement moral. Cette qualification relève exclusivement de la compétence des juridictions du travail. Le médecin intervient dans une approche médicale et préventive selon l'article L.325-2, jamais dans une démarche judiciaire.

Quel est le rôle dans l'évaluation des risques ?

La médecine du travail doit être associée à la démarche de prévention des risques psychosociaux, notamment lors de l'évaluation annuelle des risques prévue à l'article L.312-1. La formalisation par écrit des interventions garantit la confidentialité et la traçabilité des échanges avec le médecin.

Quelles mesures peut recommander le médecin du travail ?

Le médecin peut recommander un aménagement de poste, une mutation temporaire, un arrêt de travail si l'état de santé le justifie, ou une orientation vers des professionnels spécialisés. Il peut alerter l'employeur sur les risques psychosociaux, mais uniquement avec consentement du salarié et sans révéler d'informations confidentielles.

Conditions d’exercice

La **médecine du travail** au Luxembourg est régie par la loi modifiée du 17 juin 1994 relative à la santé des travailleurs au travail et les articles **L.321-1 à L.327-2**. Sa mission principale est de **prévenir toute altération de la santé** des salariés du fait de leur travail, y compris les risques psychosociaux dont fait partie le harcèlement moral.

Le médecin du travail exerce ses fonctions en **toute indépendance professionnelle** (article L.325-2). Il peut détecter les symptômes de souffrance au travail, établir un lien possible avec l'environnement professionnel et proposer des mesures adaptées. Cependant, il ne peut en aucun cas **qualifier juridiquement** une situation de harcèlement moral, cette compétence appartenant exclusivement aux juridictions compétentes.

Le médecin du travail est tenu au **secret médical** et ne peut transmettre aucune information nominative à l'employeur sans l'accord exprès du salarié concerné.

Modalités pratiques

Un salarié qui s'estime victime de harcèlement moral peut solliciter une **consultation avec le médecin du travail**. Ce dernier procède à une évaluation médicale des troubles présentés (manifestations de stress chronique, troubles anxio-dépressifs, symptômes psychosomatiques, épuisement professionnel) et peut établir un lien avec les conditions de travail.

Le médecin du travail peut recommander plusieurs mesures : un **aménagement de poste**, une **mutation temporaire** , un **arrêt de travail** si l'état de santé du salarié le justifie, ou une **orientation vers des professionnels de santé** spécialisés. Il peut alerter l'employeur sur l'existence de **risques psychosociaux** dans l'entreprise, mais uniquement avec le consentement du salarié et sans révéler d'informations médicales confidentielles.

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

Parallèlement, le salarié ou la **délégation du personnel** (avec l'accord du salarié) peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** si le harcèlement persiste malgré les mesures prises par l'employeur (article L.246-3, paragraphe 5).

Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent mettre en place des **actions de prévention** conformément à l'article **L.246-3**. Ces mesures doivent porter sur :

- La définition des moyens d'aide mis à disposition des victimes
- L'investigation rapide et impartiale des situations de harcèlement
- La sensibilisation des salariés et des dirigeants
- L'information de la délégation du personnel
- La formation des salariés

La **médecine du travail** doit être associée à la démarche de prévention des risques psychosociaux, notamment lors de l'**évaluation annuelle des risques** prévue à l'article **L.312-1**. Il est recommandé de formaliser par écrit toute intervention du médecin du travail, en garantissant la **confidentialité** et la **traçabilité** des échanges.

En cas de suspicion de harcèlement moral, l'employeur doit diligenter une **enquête interne**, prendre toutes mesures pour faire cesser la situation, et collaborer avec la délégation du personnel. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à une **amende de 251 à 2.500 euros** (article L.246-7), pouvant atteindre **25.000 euros d'amende administrative** en cas de non-respect d'une injonction de l'ITM.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail luxembourgeois - Chapitre VI	
Art. L.246-1	Définition des salariés concernés
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral
Art. L.246-3	Obligations de prévention et de traitement
Art. L.246-4	Protection contre les représailles
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel
Art. L.246-6	Droit à résiliation pour motif grave
Art. L.246-7	Sanctions pénales
Code du travail - Médecine du travail	
Art. L.312-1	Évaluation annuelle des risques
Articles L.321-1 à L.327-2	Organisation des services de santé au travail
Articles L.325-1 à L.325-4	Formation et fonctions du médecin du travail
Art. L.325-2	Indépendance professionnelle du médecin du travail
Articles L.326-1 à L.326-12	Examens médicaux
Loi du 17 juin 1994	Loi modifiée relative à la santé des travailleurs au travail
Loi du 29 mars 2023	Loi introduisant le Chapitre VI sur le harcèlement moral (entrée en vigueur le 9 avril 2023)
Contrôle	Inspection du travail et des mines (ITM)

Face à une situation de harcèlement moral, la sollicitation rapide de la médecine du travail permet d'**évaluer l'impact sur la santé** du salarié et de documenter la situation. Le médecin du travail constitue un **interlocuteur privilégié** pour les salariés en souffrance au travail, dans un cadre strictement **confidentiel** et **indépendant**.

Il est impératif de distinguer le **rôle médical préventif** du médecin du travail de la **qualification juridique** du harcèlement qui relève des juridictions compétentes. La protection de la santé du salarié et le respect du secret médical constituent des obligations légales absolues pour l'employeur et la médecine du travail.

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

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.

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