L'intention de nuire est-elle nécessaire pour caractériser un harcèlement moral au Luxembourg ?

Réponse courte

Non, l'intention de nuire n'est pas nécessaire pour qualifier un harcèlement moral au Luxembourg. Depuis la loi du 29 mars 2023, la définition légale du **harcèlement moral** se concentre uniquement sur les **conséquences objectives** des comportements, et non sur l'intention de leur auteur.

Le **harcèlement moral** est constitué dès lors qu'une conduite, par sa **répétition** ou sa **systématisation**, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. Peu importe que l'auteur des faits ait eu ou non la volonté de nuire à la victime. Cette approche objective facilite la **protection des salariés** en évitant l'obstacle de la preuve d'une intention malveillante, souvent difficile à établir.

Cette distinction est majeure : alors que le **harcèlement sexuel** implique une présomption d'élément intentionnel selon l'article L.245-2 du Code du travail, le harcèlement moral ne contient aucune référence à l'intention dans sa définition légale. Le législateur luxembourgeois a délibérément choisi une **définition factuelle** centrée sur les actes répétés et leurs effets néfastes sur la personne, conformément aux meilleures pratiques en matière de **prévention des risques psychosociaux**.

Cette absence d'exigence d'intention signifie qu'un **responsable hiérarchique** ou un **collègue** peut être sanctionné pour harcèlement moral même s'il n'avait pas conscience de la gravité de ses actes ou s'il pensait agir dans l'intérêt de l'entreprise. Dès lors que les comportements répétés causent une **dégradation des conditions de travail** ou affectent la santé du salarié, le harcèlement moral peut être caractérisé.

Définition

Le **harcèlement moral au travail** est défini à l'article L.246-2 du Code du travail 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 à l'occasion des relations de travail.

Cette définition repose sur trois éléments constitutifs :

1. **La répétition ou systématisation** : un acte isolé ne suffit pas (sauf harcèlement discriminatoire). Les comportements doivent être répétés dans le temps ou s'inscrire dans un système organisé de pressions
2. **L'atteinte à la dignité ou l'intégrité** : les actes doivent avoir pour effet de porter préjudice à la personne, que ce soit sur le plan psychologique, physique, ou professionnel
3. **Le contexte professionnel** : les faits doivent se produire à l'occasion des relations de travail, incluant les voyages professionnels, formations, et communications professionnelles même hors temps de travail

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

L'absence d'intention de nuire dans cette définition légale constitue une évolution majeure introduite par la loi du 29 mars 2023. Le législateur a privilégié une approche centrée sur les **effets objectifs** des comportements plutôt que sur la volonté subjective de leur auteur.

Cette approche s'aligne sur les travaux du psychologue Heinz Leymann, pionnier de la recherche sur le harcèlement moral, qui a démontré que les dommages psychologiques et physiques résultent de la **dynamique communicative délétère** créée par les actes répétés, indépendamment de l'intention initiale de leurs auteurs.

Questions fréquentes

Comment cette absence d'exigence facilite-t-elle la protection ?

L'approche objective évite l'obstacle de la preuve d'une intention malveillante, souvent difficile à établir. Elle facilite la protection des salariés en se concentrant sur les conséquences concrètes (atteinte à la dignité, dégradation de la santé) plutôt que sur la psychologie de l'auteur, conformément aux meilleures pratiques.

L'absence d'intention exonère-t-elle de la responsabilité civile ?

Non, l'absence d'intention de nuire ne constitue pas une défense contre une accusation de harcèlement moral. Les employeurs doivent communiquer clairement cette information : chacun est responsable de l'impact de ses comportements professionnels, indépendamment de ses intentions, conformément à l'approche objective de l'article L.246-2.

L'intention de nuire est-elle nécessaire pour caractériser un harcèlement moral au Luxembourg ?

Non, l'intention de nuire n'est pas nécessaire pour qualifier un harcèlement moral. Depuis la loi du 29 mars 2023, la définition légale de l'article L.246-2 se concentre uniquement sur les conséquences objectives des comportements, et non sur l'intention de leur auteur. L'approche est factuelle.

Quelle différence avec le harcèlement sexuel sur ce point ?

Le harcèlement sexuel comporte une présomption d'élément intentionnel selon l'article L.245-2, alors que le harcèlement moral ne contient aucune référence à l'intention dans sa définition légale. Le législateur a délibérément choisi pour le harcèlement moral une définition factuelle centrée sur les actes et leurs effets.

Quelles situations favorisent le harcèlement involontaire ?

Plusieurs situations professionnelles favorisent involontairement des comportements de harcèlement : les restructurations mal accompagnées, les pressions sur les objectifs sans moyens adaptés, le management directif ou autoritaire sans intention malveillante mais aux effets délétères, et l'isolement de salariés différents par négligence plutôt que par volonté.

Un manager involontaire peut-il être sanctionné ?

Oui, un responsable hiérarchique peut être sanctionné pour harcèlement moral même s'il n'avait pas conscience de la gravité de ses actes ou s'il pensait agir dans l'intérêt de l'entreprise. Dès lors que les comportements répétés causent une dégradation des conditions de travail, le harcèlement peut être caractérisé.

Conditions d’exercice

Pour établir l'existence d'un **harcèlement moral** au Luxembourg, la victime doit démontrer les éléments suivants, **sans avoir à prouver l'intention de nuire** de l'auteur des faits :

Preuves à constituer :

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

- **Répétition ou systématisation** : documenter plusieurs faits ou comportements similaires étalés dans le temps, avec dates et contextes précis
- **Nature des actes** : identifier les comportements constitutifs (isolement, surcharge ou retrait de travail, humiliations, critiques injustifiées, rétention d'informations, attaques personnelles)
- **Atteinte avérée** : établir les conséquences sur la santé (certificats médicaux, arrêts de travail) ou les conditions de travail (modification du poste, marginalisation)
- **Contexte professionnel** : démontrer que les faits se sont produits à l'occasion des relations de travail

Moyens de preuve recommandés :

- Journal détaillé des événements avec dates, heures, lieux, témoins présents
- Courriels, messages, notes de service conservés légalement
- Témoignages écrits de collègues relatant des **faits précis et datés**
- Certificats médicaux et rapports de professionnels de santé
- Rapports d'évaluation, compte-rendus d'entretiens
- Documentation des plaintes formulées auprès de l'employeur ou de la délégation du personnel

Important : La charge de la preuve complète incombe à la victime en matière de harcèlement moral, contrairement au harcèlement discriminatoire où un renversement de la charge de la preuve s'applique. Cette exigence probatoire stricte rend essentielle une **documentation rigoureuse** dès les premiers signes de difficultés.

Modalités pratiques

Pour le salarié victime :

1. **Alerter immédiatement** la délégation du personnel qui a un rôle de protection, d'assistance et de conseil (Art. L.246-5)
2. **Documenter systématiquement** tous les faits : tenir un journal précis avec dates, descriptions factuelles, témoins potentiels
3. **Conserver les preuves** : emails, messages, comptes-rendus, modifications de poste par écrit
4. **Consulter un professionnel de santé** pour établir le lien entre les symptômes et la situation professionnelle
5. **Signaler formellement** à l'employeur par écrit les faits de harcèlement constatés
6. **Saisir l'ITM** si l'employeur ne prend pas de mesures adéquates ou si le harcèlement persiste (délai : 45 jours pour le rapport de l'ITM)

Pour l'employeur :

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

1. **Obligation de prévention** : déterminer les mesures de protection après consultation de la délégation du personnel (Art. L.246-3)
2. **Réagir immédiatement** dès la connaissance de faits de harcèlement, quelle qu'en soit la source
3. **Mener une enquête interne** : investigation rapide, impartiale, avec audition de la victime, de l'auteur présumé et des témoins
4. **Faire cesser les actes** : mise en place de mesures conservatoires (séparation des protagonistes, suspension, réorganisation)
5. **Protéger la victime** : les mesures ne peuvent jamais être prises au détriment de la personne harcelée
6. **Procéder à une évaluation** : analyser l'efficacité des mesures de prévention et envisager de nouvelles actions

Intervention de l'ITM :

Lorsque 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'**Inspection du travail et des mines**. L'ITM :

- Entend la victime, l'auteur présumé, d'autres salariés et l'employeur
- Établit un rapport avec recommandations sous 45 jours
- Enjoint l'employeur de prendre les mesures nécessaires dans un délai fixé
- Peut infliger une amende administrative jusqu'à **25 000 €** en cas de non-respect

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

Prévention systématique :

- Élaborer une **politique anti-harcèlement** claire et écrite, diffusée à tous les salariés
- Former les **managers et responsables RH** sur l'identification des situations à risque, **indépendamment de toute intention**
- Sensibiliser l'ensemble du personnel sur la définition légale du harcèlement moral
- Mettre en place des **canaux de signalement** confidentiels et accessibles
- Définir une procédure d'enquête interne précise et impartiale

Gestion des signalements :

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

- Traiter **chaque signalement avec sérieux**, même si l'auteur présumé nie toute intention de nuire
- Rappeler que l'**absence d'intention n'exonère pas** de la responsabilité en cas de comportements répétés préjudiciables
- Garantir la **protection contre les représailles** pour les victimes et les témoins (nullité du licenciement - Art. L.246-4)
- Documenter toutes les étapes de l'enquête et des mesures prises
- Consulter la délégation du personnel dans la détermination des mesures préventives

Formation managériale :

- Sensibiliser les cadres au fait que des **comportements sans intention malveillante** peuvent constituer du harcèlement
- Former à la détection des **signaux faibles** : absentéisme, isolement, baisse de performance
- Développer les **compétences relationnelles** et la communication bienveillante
- Encourager une culture du **feedback constructif** et du respect

Pour les représentants du personnel :

- Assurer un **rôle d'alerte précoce** auprès de l'employeur
- Accompagner et conseiller les salariés victimes tout en respectant la confidentialité
- Proposer des actions de prévention adaptées
- Participer à l'élaboration et l'évaluation des mesures de protection

Pour les salariés :

- Ne pas hésiter à signaler rapidement des comportements répétés préjudiciables, **même si l'auteur semble agir de bonne foi**
- Comprendre que le harcèlement moral peut être involontaire mais reste sanctionnable
- Documenter systématiquement les faits avec précision
- Solliciter l'assistance de la délégation du personnel
- Consulter rapidement un professionnel de santé en cas de symptômes

Vigilance particulière :

Certaines situations professionnelles favorisent involontairement des comportements de harcèlement :

- Restructurations mal accompagnées
- Pressions sur les objectifs sans moyens adaptés
- Management directif ou autoritaire sans intention malveillante mais aux effets délétères
- Isolement de salariés "différents" par négligence plutôt que par volonté

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

Cadre juridique

Référence légale	Objet
Loi du 29 mars 2023	Modification du Code du travail introduisant le dispositif de protection contre le harcèlement moral au travail
Art. L.246-1	Définition du champ d'application personnel (salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants)
Art. L.246-2	Définition légale du harcèlement moral : conduite répétée ou systématisée portant atteinte à la dignité ou l'intégrité, **sans exigence d'intention**
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur : prévention, intervention immédiate, mesures de protection, évaluation interne
Art. L.246-4	Protection contre les représailles : nullité du licenciement de la victime ou des témoins
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel : protection, assistance, conseil aux victimes
Art. L.246-6	Droit de résiliation du contrat pour motif grave par la victime avec dommages-intérêts
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amendes de 251 à 2 500 € (doublées en cas de récidive sous 2 ans)
Art. L.614-13	Amendes administratives de l'ITM : jusqu'à 25 000 € pour non-respect des injonctions
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel avec **présomption d'élément intentionnel** (distinction avec le harcèlement moral)
Convention interprofessionnelle du 25 juin 2009	Accord sur le harcèlement et la violence au travail, coexiste avec la loi de 2023 pour la compléter
Art. 442-2 du Code pénal	Harcèlement obsessionnel : infraction pénale distincte nécessitant un élément intentionnel

Contrairement au harcèlement moral, le **harcèlement sexuel** (Art. L.245-2) comporte une présomption d'élément intentionnel : "L'élément intentionnel du comportement est présumé". Cette différence de traitement législatif est délibérée et reflète la nature spécifique de chaque forme de harcèlement.

Le droit pénal luxembourgeois connaît une infraction distincte dénommée **harcèlement obsessionnel** (Art. 442-2 du Code pénal) qui, elle, exige un élément intentionnel : l'auteur doit savoir ou aurait dû savoir que son comportement affecterait gravement la tranquillité de la personne visée. Cette infraction pénale ne doit pas être confondue avec le harcèlement moral au travail régi par le Code du

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

travail.

Les employeurs doivent communiquer clairement que l'**absence d'intention de nuire ne constitue pas une défense** contre une accusation de harcèlement moral. Cette information est cruciale pour la prévention : elle responsabilise chacun sur l'impact de ses comportements professionnels, indépendamment de ses intentions.

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.