Comment se prouve le harcèlement moral au travail ?

Réponse courte

Par le salarié, et sans le moindre aménagement de la charge de la preuve. C'est la différence décisive avec la discrimination : le chapitre consacré au harcèlement moral, aux articles L.246-1 à L.246-7, ne comporte aucune disposition transférant la démonstration à l'employeur.

La définition oriente la preuve. L'article L.246-2 vise toute conduite qui, **par sa répétition ou sa systématisation**, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique. Un fait isolé, aussi brutal soit-il, ne suffit donc pas : ce qu'il faut établir est une série, avec des dates.

Un second terrain est souvent plus accessible. L'article L.246-3 impose à l'employeur de faire cesser immédiatement tout harcèlement **dont il a connaissance** et de déterminer des mesures de prévention après consultation de la délégation du personnel. Prouver le signalement resté sans suite est plus simple que prouver chaque agissement.

Définition

Le **harcèlement moral** est défini par l'article L.246-2 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. Le chapitre s'applique aux salariés, mais aussi aux stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires (L.246-1).

L'auteur peut être l'employeur, un supérieur, un collègue, et même un client ou un fournisseur de l'entreprise : l'article L.246-3 leur adresse à tous l'interdiction.

Questions fréquentes

Le salarié victime peut-il quitter l'entreprise sans préavis ?

Oui. L'article L.246-6 lui permet de résilier le contrat sans préavis pour motif grave, avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute a occasionné la rupture.

Que doit faire l'employeur informé d'une situation de harcèlement ?

La faire cesser immédiatement, en application de l'article L.246-3, paragraphe 2. Les mesures prises ne peuvent en aucun cas l'être au détriment de la victime.

Quelle sanction encourt l'employeur qui n'agit pas ?

Une amende de 251 à 2 500 euros, qui frappe aussi bien l'auteur des actes que l'employeur ayant omis de prendre les mesures imposées, au titre de l'article L.246-7.

Qui doit prouver les faits de harcèlement moral au travail ?

Le salarié qui les invoque, sans aucun aménagement de la charge de la preuve. Les articles L.246-1 à L.246-7 ne comportent aucune disposition transférant la démonstration à l'employeur.

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

Un fait isolé peut-il caractériser un harcèlement moral ?

Non. L'article L.246-2 exige une conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique.

Un salarié qui signale un harcèlement est-il protégé contre les représailles ?

Oui. Tout acte de représailles, et notamment tout licenciement, est nul de plein droit ; le salarié peut saisir le président de la juridiction du travail dans les quinze jours de la notification.

Conditions d’exercice

La démonstration se construit sur trois éléments distincts, dont deux seulement portent sur les agissements eux-mêmes.

Élément à établir	Comment il se prouve	Base
La répétition ou la systématisation des conduites	Chronologie datée : courriels, messages, comptes rendus, témoignages concordants	L.246-2
L'atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique	Certificats médicaux, arrêts de travail, constatations du médecin du travail	L.246-2
La connaissance des faits par l'employeur	Signalement écrit, saisine de la délégation, courriel resté sans réponse	L.246-3, paragraphe 2
L'absence de mesures de prévention	Demande de communication des mesures déterminées après consultation	L.246-3, paragraphe 3
Les représailles consécutives au signalement	Comparaison de la situation avant et après le signalement	L.246-4

Modalités pratiques

Le signalement écrit est l'acte qui change la position du salarié : il fait naître l'obligation d'agir de l'employeur et se prouve, lui, sans difficulté.

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

Étape	Marche à suivre
Constitution de la chronologie	Consigner chaque fait avec date, lieu, personnes présentes, sans qualification juridique
Conservation des écrits	Garder les messages dans leur format d'origine, avec le fil complet
Suivi médical	Consulter tôt : les constatations médicales datées établissent l'atteinte et sa progression
Signalement	Écrire à l'employeur, par un canal traçable, et saisir la délégation du personnel
Réaction de l'employeur	Demander par écrit les mesures prises et leur calendrier
Rupture du contrat	La résiliation sans préavis pour motif grave est ouverte, avec dommages et intérêts à charge de l'employeur (L.246-6)

Pratiques et recommandations

La chronologie prime sur la gravité. Un salarié qui produit trente courriels anodins mais datés, montrant une mise à l'écart continue, démontre mieux la systématisation qu'un récit détaillé de deux incidents violents. La définition légale repose sur la répétition, et c'est elle qu'il faut donner à voir.

Le signalement déplace le débat. Une fois l'employeur informé, la question devient ce qu'il a fait : l'article L.246-3, paragraphe 2, l'oblige à faire cesser immédiatement les faits dont il a connaissance, et les mesures prises ne peuvent en aucun cas l'être au détriment de la victime. Un dossier fondé sur l'inaction de l'employeur est souvent plus solide qu'un dossier fondé sur les seuls agissements.

Côté employeur, le risque est double. L'article L.246-7 punit d'une amende de 251 à 2 500 euros celui qui commet des actes de harcèlement comme celui qui omet de prendre les mesures imposées. Et tout licenciement en représailles d'un signalement ou d'un témoignage est **nul de plein droit**, le salarié pouvant saisir le président de la juridiction du travail dans les quinze jours de la notification.

N'utilisez jamais l'enregistrement clandestin, y compris ici : la pièce sera écartée et l'infraction de la loi du 11 août 1982 se retournera contre son auteur.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Article L.246-1 du Code du travail	Champ d'application : salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants en vacances scolaires
Article L.246-2 du Code du travail	Définition : conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité
Article L.246-3 du Code du travail	Interdiction générale, obligation de faire cesser les faits connus et de déterminer des mesures après consultation
Article L.246-4 du Code du travail	Nullité de plein droit des représailles et requête au président de la juridiction du travail dans les quinze jours
Article L.246-6 du Code du travail	Résiliation sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur
Article L.246-7 du Code du travail	Amende de 251 à 2 500 euros pour l'auteur des faits et pour l'employeur qui omet les mesures imposées

Aucun texte n'allège la charge de la preuve du harcèlement moral, contrairement à la discrimination. Signalez par écrit : l'inaction de l'employeur, elle, se prouve sans difficulté et fonde à elle seule une part du litige.

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.