Le harcèlement moral peut-il faire l'objet d'un signalement de lanceur d'alerte ?

Réponse courte

Oui. La loi luxembourgeoise du 16 mai 2023 est allée au-delà de la directive : son article 3, point 1°, définit la violation comme tout acte ou omission **illicite**, ou contraire à l'objet ou à la finalité du droit national ou européen d'application directe, sans limiter le dispositif à une liste de domaines. Le harcèlement moral, interdit par l'article L.246-3 du Code du travail, entre donc dans le champ.

Encore faut-il vérifier lequel des deux régimes protège le mieux. L'article 1 (5) fait primer un dispositif spécifique lorsqu'il n'est **pas moins favorable**, et l'article L.246-4 offre des avantages nets : nullité de tout acte contraire sans liste limitative, saisine du président de la juridiction du travail par **simple requête** statuant d'urgence, et dommages-intérêts couvrant le harcèlement lui-même.

En pratique, l'articulation dépend de la position du salarié. La victime a intérêt à la voie du Code du travail ; le témoin ou le collègue qui rapporte des faits visant autrui trouve dans la loi de 2023 une protection plus large que celle de l'article L.246-4.

Définition

Le **harcèlement moral** est défini à 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. Les voyages professionnels, les formations et les communications liées au travail, même en dehors du temps de travail normal, en font partie intégrante.

Cette conduite est illicite au sens de l'article 3, point 1°, de la loi de 2023 puisque l'article L.246-3 en fait une interdiction expresse pesant sur l'employeur, le salarié, le client et le fournisseur. Le signalement de tels faits est donc un signalement de violation, ce qui n'était pas acquis dans les États ayant transposé la directive à la lettre.

Conditions d’exercice

Les deux régimes coexistent et ne se recouvrent pas exactement, ce qui rend la comparaison nécessaire au cas par cas.

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

Critère	Loi du 16 mai 2023	Art. L.246-4 du Code du travail
Personnes protégées	Salariés, indépendants, actionnaires, dirigeants, bénévoles, stagiaires, anciens salariés, candidats, facilitateurs et proches (art. 2)	Salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances (art. L.246-1)
Fait protégé	Le signalement d'une violation	Les protestations, le refus opposé au harcèlement, et le témoignage
Nullité	Limitée aux points 1° à 6°, 9°, 12° et 13° de l'art. 25	Tout acte contraire, sans liste limitative
Forme du recours	Acte introductif d'instance devant la juridiction compétente (art. 26 (2))	Simple requête au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence
Délai	15 jours suivant la notification de la mesure	15 jours suivant la notification de la résiliation
Réparation	Action en réparation du dommage (art. 26 (3))	Dommages-intérêts couvrant le licenciement **et** le harcèlement subi

Modalités pratiques

Côté employeur, un signalement portant sur du harcèlement déclenche deux séries d'obligations simultanées.

Obligation	Fondement
Accuser réception sous 7 jours et donner un retour sous 3 mois	Art. 7 (1) de la loi du 16 mai 2023
Faire cesser immédiatement le harcèlement dont il a connaissance	Art. L.246-3 (2) du Code du travail
Ne prendre aucune mesure au détriment de la victime	Art. L.246-3 (2), alinéa 2
Avoir déterminé les mesures de protection après consultation de la délégation	Art. L.246-3 (3)
Permettre l'accompagnement par un délégué du personnel lors des entrevues	Art. L.246-5 (2)
Protéger la confidentialité de l'identité de l'auteur du signalement	Art. 22 de la loi du 16 mai 2023
Sanction pénale du manquement	Amende de 251 à 2 500 euros (art. L.246-7)

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

Pratiques et recommandations

Le point de bascule est la qualité en laquelle la personne s'exprime. Le salarié qui dénonce le harcèlement qu'il subit lui-même relève d'abord de l'article L.246-4, plus rapide, plus large dans sa nullité et seul à ouvrir des dommages-intérêts au titre du harcèlement. Celui qui rapporte des faits visant un collègue est un témoin au sens de l'article L.246-4 (2), mais la loi de 2023 lui apporte en plus la présomption de causalité et l'immunité de l'article 27, dont le Code du travail ne dispose pas.

Un signalement de harcèlement ne doit donc jamais être traité comme un simple dossier d'alerte. Les délais de l'article 7 courent, mais l'obligation de faire cesser immédiatement les faits de l'article L.246-3 (2) ne s'accommode pas d'une enquête de trois mois, et l'employeur qui attend l'issue de la procédure de signalement pour agir engage sa responsabilité pénale sur un autre fondement.

L'erreur symétrique consiste à écarter le dispositif d'alerte au motif que le harcèlement relèverait d'une procédure dédiée. Rien dans la loi ne permet de refuser un signalement pour ce motif, et le classement d'une alerte sans examen au titre d'un prétendu conflit interpersonnel est précisément ce que l'article 18 (5) sanctionne comme refus de remédier à la violation constatée.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 1 (5) de la loi du 16 mai 2023	Primauté d'un dispositif spécifique de signalement non moins favorable
Art. 3, point 1°, de la loi du 16 mai 2023	Définition de la violation comme tout acte illicite, sans limitation de domaine
Art. 7 (1) de la loi du 16 mai 2023	Accusé de réception sous 7 jours et retour d'information sous 3 mois
Art. 18 (5) de la loi du 16 mai 2023	Amende administrative, notamment pour refus de remédier à la violation constatée
Art. L.246-2 du Code du travail	Définition du harcèlement moral à l'occasion des relations de travail
Art. L.246-3 du Code du travail	Interdiction, obligation de faire cesser et détermination des mesures de protection
Art. L.246-4 du Code du travail	Protection contre les représailles, nullité et requête au président de la juridiction du travail
Art. L.246-5 du Code du travail	Rôle de la délégation du personnel et droit d'accompagnement
Art. L.246-6 du Code du travail	Résiliation sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts
Art. L.246-7 du Code du travail	Amende pénale de 251 à 2 500 euros

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

Le Luxembourg n'a pas limité le champ matériel de la loi de 2023 à des domaines énumérés, de sorte que le harcèlement moral y entre pleinement. La question utile n'est donc pas de savoir si le signalement est recevable, mais lequel des deux régimes est le plus favorable à la personne concernée.

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.