Le harcèlement moral au travail est-il un risque psychosocial reconnu par la législation luxembourgeoise ?

Réponse courte

Oui. Le harcèlement moral au travail est reconnu par la législation luxembourgeoise comme un risque psychosocial. Sa définition figure à l'**article L.246-2** du Code du travail, introduit par la **loi du 29 mars 2023** relative à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.

L'employeur a l'obligation légale, au titre de son **obligation générale de sécurité** (art. L.312-1), de prévenir les risques psychosociaux dont le harcèlement moral, par des mesures d'information, de prévention et de traitement. Le non-respect de ces obligations l'expose à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à la nullité d'un licenciement lié à l'exercice des droits de la victime. La loi prévoit en outre un aménagement de la charge de la preuve favorable au salarié qui présente des éléments laissant présumer un harcèlement.

Définition

Le **harcèlement moral** est défini à l'article L.246-2 du Code du travail comme toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, paroles, actes, gestes ou écrits **répétés**, portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'un salarié. La définition s'applique quel que soit le lien hiérarchique entre l'auteur et la victime.

Il constitue une forme de violence psychologique et un facteur de dégradation du climat de travail, reconnu comme risque psychosocial à part entière.

Conditions d’exercice

La qualification repose sur des critères objectifs et s'accompagne d'un aménagement de la preuve.

Élément	Détail
Répétition	Actes ou comportements répétés, intentionnels ou non
Effet	Environnement hostile, humiliant, dégradant ou offensant
Exemples	Isolement, dévalorisation systématique, surcharge injustifiée, exclusion
Charge de la preuve	La victime présente des éléments de présomption ; l'employeur doit prouver l'absence de harcèlement (art. L.246-4)

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

Modalités pratiques

L'employeur doit prévenir en amont et réagir dès la connaissance de faits.

Aspect	Détail
Prévention	Information, mesures de prévention et de traitement (art. L.312-1)
Saisine	Délégation du personnel, ITM ou action judiciaire par la victime ou le témoin
Enquête	Diligentée dès la connaissance de faits susceptibles de constituer un harcèlement
Cessation	Mesures nécessaires pour faire cesser la situation

Pratiques et recommandations

Depuis la loi du 29 mars 2023, le harcèlement moral dispose d'un régime propre, avec une conséquence pratique à intégrer : l'**aménagement de la charge de la preuve**. Le salarié qui présente des éléments laissant présumer un harcèlement fait basculer sur l'employeur la charge de démontrer que les faits n'en relèvent pas. Un employeur qui n'a rien tracé — ni enquête, ni réponse aux alertes — se retrouve alors en position défensive intenable, quand bien même les faits seraient discutables.

La conduite qui protège est l'enquête interne **prompte et impartiale** dès la connaissance de faits allégués : ne pas attendre une plainte formelle, ne pas préjuger, entendre les deux parties et consigner. C'est cette diligence, plus que l'issue de l'enquête, que le juge apprécie. Minimiser ou temporiser est, à l'inverse, le comportement qui transforme un différend en faute de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral
Art. L.246-4	Aménagement de la charge de la preuve
Loi du 29 mars 2023	Protection contre le harcèlement moral dans les relations de travail
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et de prévention des RPS

L'absence de mesures de prévention et de traitement du harcèlement moral expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales et à une dégradation durable du climat social. L'égalité de traitement, la traçabilité des démarches et l'encadrement humain restent impératifs.

© 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