

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

Réponse courte

Le harcèlement moral au travail est reconnu par la législation luxembourgeoise comme un risque psychosocial. Cette reconnaissance s'appuie sur l'article [L.245-2](#) du Code du travail, qui définit le harcèlement moral et le considère comme une forme de violence psychologique susceptible de porter atteinte à la santé des salariés.

L'employeur a l'obligation légale, en vertu de l'article [L.312-1](#) du Code du travail et de la loi du 29 mars 2023, de prévenir les risques psychosociaux, dont le harcèlement moral, par la mise en place de mesures d'information, de prévention et de traitement. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales.

Définition

Le harcèlement moral au travail est défini par l'article [L.245-2](#) du Code du travail luxembourgeois comme toute conduite abusive, se manifestant notamment par des comportements, paroles, actes, gestes ou écrits répétés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'un salarié. Cette définition s'applique quel que soit le lien hiérarchique entre l'auteur et la victime.

Le harcèlement moral constitue une forme de violence psychologique susceptible d'engendrer des risques psychosociaux pour la santé des salariés. Il est reconnu comme un facteur de dégradation du climat de travail et de l'environnement professionnel.

Conditions d'exercice

Pour être qualifié de harcèlement moral, il doit s'agir d'actes ou de comportements répétés, intentionnels ou non, qui créent un environnement hostile, humiliant, dégradant ou offensant. L'isolement, la dévalorisation systématique, la surcharge de travail injustifiée ou l'exclusion professionnelle sont des exemples de comportements pouvant constituer du harcèlement moral.

La victime doit apporter des éléments de fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral. Il n'est pas nécessaire de démontrer une intention malveillante de la part de l'auteur. L'employeur doit alors prouver que les faits ne constituent pas un harcèlement, conformément à l'article [L.245-4](#) du Code du travail.

Modalités pratiques

L'employeur est tenu, en vertu de l'article [L.312-1](#) du Code du travail, d'assurer la sécurité et la santé des salariés, ce qui inclut la prévention des risques psychosociaux tels que le harcèlement moral. Cette obligation implique la mise en place de mesures d'information, de prévention et de traitement des situations de harcèlement.

Les salariés victimes ou témoins peuvent saisir la délégation du personnel, l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou engager une procédure judiciaire. L'employeur doit diligenter une enquête interne dès qu'il a connaissance de faits susceptibles de constituer du harcèlement moral et prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser la situation.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs d'adopter une politique de prévention du harcèlement moral, incluant une charte interne, des formations spécifiques et des procédures de signalement claires. La sensibilisation des managers et des salariés à la reconnaissance des comportements à risque est essentielle.

La documentation rigoureuse des faits, la confidentialité des démarches et la protection contre les représailles sont des éléments clés pour garantir l'effectivité des dispositifs internes. La désignation d'un référent ou d'un point de contact dédié au sein de l'entreprise favorise la détection précoce et le traitement efficace des situations de harcèlement moral.

Cadre juridique

- **Articles [L.245-2](#) à [L.245-4](#) du Code du travail** : définition, conditions de preuve et protection contre le harcèlement moral.
- **Article [L.312-1](#) du Code du travail** : obligation générale de sécurité et de prévention des risques psychosociaux à la charge de l'employeur.
- **Loi du 29 mars 2023** : renforcement de l'obligation de prévention des risques psychosociaux, incluant le harcèlement moral.
- La jurisprudence nationale confirme que le harcèlement moral constitue une atteinte à la santé mentale du salarié et engage la responsabilité civile et pénale de l'employeur en cas de manquement à son obligation de sécurité.

Les sanctions peuvent inclure la nullité du licenciement, des dommages et intérêts, ainsi que des amendes administratives.

L'absence de mesures de prévention et de traitement du harcèlement moral expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à une dégradation du climat social susceptible d'affecter durablement l'entreprise. Il est impératif de garantir l'égalité de traitement, la traçabilité des démarches et l'encadrement humain dans la gestion de ces situations.

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.