

La victime de harcèlement peut-elle rompre son contrat aux torts de l'employeur ?

Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois reconnaît expressément à la victime de harcèlement le droit de **résilier son contrat sans préavis** pour motif grave imputable à l'employeur. L'art. [L.245-7](#) prévoit cette faculté pour le harcèlement sexuel et l'art. [L.246-6](#) pour le **harcèlement moral**. Dans les deux cas, la résiliation ouvre droit à des dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute a occasionné la rupture.

La faute de l'employeur est appréciée au regard de ses **obligations de prévention et de cessation** (art. [L.245-4](#) et [L.246-3](#)). Le salarié doit agir dans le **délai d'un mois** à compter de la connaissance des faits qu'il invoque, conformément aux règles générales de la résiliation pour motif grave (art. [L.124-10](#)). Le tribunal du travail vérifie la réalité du harcèlement et l'imputabilité à l'employeur avant d'accorder l'indemnisation.

Définition

La résiliation aux torts de l'employeur pour harcèlement désigne la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié victime, fondée sur la **faute grave** de l'employeur qui n'a pas prévenu ou fait cesser le harcèlement. Cette résiliation produit les effets d'un **licenciement abusif**. La prise d'acte constitue une variante procédurale de ce mécanisme.

Conditions d'exercice

La résiliation du contrat par la victime de harcèlement est soumise à des conditions strictes.

Condition	Détail
Base légale	Art. L.245-7 (harcèlement sexuel) et art. L.246-6 (harcèlement moral)
Faute de l'employeur	Manquement à l'obligation de prévention ou de cessation du harcèlement
Délai	Un mois à compter de la connaissance des faits (art. L.124-10 , §6)
Forme	Résiliation sans préavis par lettre recommandée énonçant les motifs
Effets	Dommages et intérêts à charge de l'employeur
Contrôle juridictionnel	Le tribunal du travail vérifie la réalité des faits et l'imputabilité de la faute

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la résiliation pour harcèlement suit un processus précis.

Élément	Détail
Constitution du dossier	Rassembler preuves, témoignages, certificats médicaux et échanges écrits
Mise en demeure	Envoyer un courrier à l'employeur constatant le harcèlement et l'absence de mesures
Lettre de résiliation	Notifier par recommandé la résiliation pour motif grave en exposant les faits précis
Délai de saisine	Saisir le tribunal du travail pour obtenir dommages et intérêts
Indemnisation	Indemnité compensatrice de préavis, dommages et intérêts pour licenciement abusif, préjudice moral
Assistance	Se faire accompagner par un membre de la délégation (art. L.245-6 , L.246-5)

Pratiques et recommandations

Conseiller au salarié de constituer un dossier probant avant toute résiliation, car le tribunal du travail exigera la démonstration de faits précis et datés établissant le harcèlement et l'inaction de l'employeur.

Respecter impérativement le délai d'un mois entre la connaissance des derniers faits invoqués et la notification de la résiliation, sous peine de voir la qualification de motif grave rejetée.

Prévenir les situations de résiliation en mettant en place un dispositif de signalement efficace et en réagissant immédiatement à tout signalement, car la résiliation aux torts de l'employeur expose l'entreprise à une indemnisation conséquente. Le cumul de réparations peut alourdir significativement le coût pour l'employeur.

Documenter toutes les mesures prises par l'employeur dès le signalement du harcèlement, afin de pouvoir démontrer la diligence de la réponse patronale en cas de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.245-7 Code du travail	Résiliation par la victime de harcèlement sexuel pour faute grave de l'employeur
Art. L.246-6 Code du travail	Résiliation par la victime de harcèlement moral pour faute grave de l'employeur
Art. L.124-10 Code du travail	Règles générales de la résiliation pour motif grave et délai d'un mois
Art. L.124-11 Code du travail	Licenciement abusif et dommages et intérêts
Art. L.246-2 Code du travail	Définition du harcèlement moral (fondement de la faute de l'employeur)

La résiliation aux torts de l'employeur est une mesure radicale qui suppose un harcèlement avéré et une carence patronale. Le salarié qui résilie sans pouvoir prouver les faits devant le tribunal du travail risque de voir sa résiliation requalifiée en démission, perdant ainsi tout droit à indemnisation.

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.