

# Un salarié en burnout peut-il évoquer un harcèlement indirect ?

## Réponse courte

Un salarié en **burnout** peut invoquer un harcèlement moral si les conditions de travail correspondent à la définition de l'art. [L.246-2](#) : une conduite qui, par sa **répétition ou sa systématisation**, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique. La distinction entre management directif et harcèlement est alors déterminante. La surcharge systématique, les objectifs irréalistes ou l'isolement organisé peuvent constituer des faits de harcèlement moral.

Le lien entre burnout et harcèlement n'est cependant **pas automatique**. Le salarié doit démontrer que l'épuisement résulte de comportements identifiables, répétés et imputables à l'employeur ou à un supérieur. L'employeur a une obligation de **sécurité** (art. [L.312-1](#)) et de prévention du harcèlement moral (art. [L.246-3, §3](#)). Son inaction face à des signaux d'alerte documentés engage sa responsabilité devant le tribunal du travail.

## Définition

Le harcèlement indirect désigne des comportements managériaux ou organisationnels qui, sans viser expressément un salarié, créent par leur **répétition systématique** des conditions de travail portant atteinte à sa santé psychique. Le burnout peut en constituer la **conséquence** lorsqu'il résulte de tels agissements.

## Conditions d'exercice

La qualification de harcèlement moral dans un contexte de burnout repose sur des éléments précis.

Condition	Détail
<b>Définition légale</b>	Conduite répétée ou systématisée portant atteinte à la dignité ou l'intégrité (art. <a href="#">L.246-2</a> )
<b>Répétition</b>	Les faits doivent être récurrents ou systématiques, non isolés
<b>Lien de causalité</b>	L'épuisement doit résulter directement des comportements identifiés
<b>Obligation de sécurité</b>	L'employeur doit protéger la santé dans tous les aspects liés au travail (art. <a href="#">L.312-1</a> )
<b>Prévention</b>	L'employeur détermine les mesures de protection après consultation de la délégation (art. <a href="#">L.246-3, §3</a> )
<b>Charge de la preuve</b>	Le salarié établit les faits laissant présumer le harcèlement ; l'employeur démontre l'absence de manquement

## Modalités pratiques

L'évaluation du lien entre burnout et harcèlement nécessite une analyse factuelle rigoureuse.

Élément	Détail
<b>Certificat médical</b>	Obtenir un constat médical établissant le burnout et son lien avec les conditions de travail
<b>Chronologie</b>	Documenter la succession des faits : surcharge, objectifs irréalistes, pressions répétées
<b>Témoignages</b>	Recueillir des attestations de collègues sur les conditions de travail et les comportements managériaux
<b>Alertes préalables</b>	Prouver que le salarié ou la délégation a signalé la situation avant la dégradation
<b>Évaluation des risques</b>	Vérifier si l'employeur a mené une évaluation des risques psychosociaux
<b>Saisine <u>ITM</u></b>	Possibilité de saisir l'Inspection du travail si les mesures sont insuffisantes (art. <u>L.246-3</u> , §5)

## Pratiques et recommandations

**Surveiller** les indicateurs de charge de travail et d'absentéisme pour détecter précocement les situations à risque de burnout pouvant dégénérer en contentieux pour harcèlement moral.

**Documenter** les mesures prises par l'employeur en matière de prévention des risques psychosociaux, car l'absence de dispositif de prévention renforce la présomption de manquement.

**Distinguer** le stress professionnel lié à l'activité normale de l'entreprise du harcèlement moral, qui suppose des comportements identifiables, répétés et portant atteinte à la dignité du salarié.

**Mettre en place** un dispositif de signalement des situations de souffrance au travail permettant une intervention précoce avant que l'épuisement ne devienne irréversible. La prévention des risques psychosociaux constitue le cadre global de cette démarche.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Art. <u>L.246-2</u> Code du travail</b>	Définition du harcèlement moral : conduite répétée portant atteinte à la dignité
<b>Art. <u>L.246-3</u> Code du travail</b>	Obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement moral
<b>Art. <u>L.312-1</u> Code du travail</b>	Obligation générale de sécurité et de santé au travail
<b>Art. <u>L.246-6</u> Code du travail</b>	Résiliation du contrat par la victime de harcèlement moral

La jurisprudence luxembourgeoise exige la démonstration de faits précis et répétés. Un burnout consécutif à une surcharge de travail conjoncturelle, sans comportement managérial fautif identifiable, ne constitue pas en soi un harcèlement moral. La frontière entre conditions de travail difficiles et harcèlement reste appréciée au cas par cas par le tribunal du travail.

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.