

Quelle jurisprudence luxembourgeoise sur les conflits de personnalité ?

Réponse courte

La jurisprudence luxembourgeoise distingue les **conflits de personnalité** des situations de harcèlement moral ou de faute disciplinaire. Un simple désaccord, des tensions liées à des caractères incompatibles ou des divergences de méthode ne constituent pas un motif grave au sens de l'art. L.124-10. Le tribunal du travail exige des **faits précis et imputables** au salarié, et non un simple constat d'incompatibilité.

L'employeur doit toutefois intervenir lorsque le conflit perturbe gravement le fonctionnement du service. Un conflit persistant malgré les tentatives de médiation peut constituer un **motif réel et sérieux** de licenciement avec préavis (art. L.124-11), à condition que l'employeur prouve avoir pris des mesures préalables et que le maintien du salarié est **objectivement incompatible** avec le bon fonctionnement du service.

Définition

Le **conflit de personnalité** au travail désigne une situation de tension durable entre deux ou plusieurs salariés, résultant de l'incompatibilité de leurs caractères, de leurs modes de communication ou de leurs méthodes de travail, sans qu'il soit possible d'imputer un **comportement fautif** à l'un ou l'autre. Il se distingue du harcèlement lié au management par l'absence d'intentionnalité et de rapport de domination.

Conditions d'exercice

Le traitement juridique des conflits de personnalité obéit à des règles jurisprudentielles précises.

Condition	Détail
Distinction harcèlement	Le conflit de personnalité ne constitue pas un harcèlement moral au sens de l'art. <u>L.246-3</u> sauf comportement répété et intentionnel
Motif grave	Un conflit de personnalité ne suffit pas à caractériser un motif grave (art. <u>L.124-10</u>)
Motif réel et sérieux	Un conflit persistant malgré médiation peut constituer un motif de licenciement avec préavis (art. <u>L.124-11</u>)
Obligation de moyens	L'employeur doit prouver avoir tenté des mesures de résolution avant tout licenciement
Obligation de sécurité	Le conflit prolongé engage l'obligation de sécurité si la santé d'un salarié est affectée (art. <u>L.312-1</u>)
Impartialité	L'employeur ne peut licencier un seul salarié sans justification objective du choix

Modalités pratiques

Le traitement d'un conflit de personnalité suit un processus guidé par la jurisprudence.

Élément	Détail
Constat	Documenter objectivement les manifestations du conflit sans imputer de faute a priori
Entretiens	Recevoir chaque partie séparément pour comprendre les causes et proposer des solutions
Médiation	Proposer une médiation interne ou externe pour tenter de résoudre le conflit
Mesures organisationnelles	Envisager un changement d'équipe, de bureau ou de service pour séparer les parties
Dernière issue	Si le conflit persiste malgré toutes les tentatives, envisager un licenciement avec préavis motivé
Choix du salarié	Justifier objectivement le choix du salarié licencié (ancienneté, poste, responsabilité dans le conflit)

Pratiques et recommandations

Documenter toutes les tentatives de résolution (entretiens, médiation, réorganisation) avant d'envisager un licenciement, car le tribunal du travail vérifie systématiquement que l'employeur a épuisé les alternatives.

Éviter de qualifier le conflit de personnalité en faute grave, car la jurisprudence luxembourgeoise rejette régulièrement les licenciements pour motif grave fondés sur une simple incompatibilité de caractères.

Proposer une médiation formelle et la documenter par écrit, en consignnant les refus éventuels de l'une des parties, ce qui constitue un élément probatoire important en cas de contentieux.

Justifier objectivement le choix du salarié licencié lorsque le conflit implique deux personnes, en se fondant sur des critères objectifs (ancienneté, poste, possibilité de reclassement) et non sur un jugement de valeur subjectif. Un conflit de valeurs peut nécessiter une approche distincte.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.124-11</u> Code du travail	Licenciement avec préavis pour motif réel et sérieux
Art. <u>L.124-10</u> Code du travail	Licenciement pour motif grave (non applicable aux simples conflits de personnalité)
Art. <u>L.312-1</u> Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur face à un conflit affectant la santé
Art. <u>L.246-3</u> Code du travail	Harcèlement moral (à distinguer du conflit de personnalité)

Le tribunal du travail luxembourgeois apprécie souverainement si un conflit de personnalité justifie ou non un licenciement. La tendance jurisprudentielle exige que l'employeur démontre un impact objectif et documenté sur le fonctionnement de l'entreprise, des tentatives sérieuses de résolution et l'impossibilité raisonnable de maintenir le salarié dans un autre poste.

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.