

Le harcèlement moral est-il une infraction pénale au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, le harcèlement moral est une infraction pénale reconnue au Luxembourg. Depuis la loi du 29 juin 2023, le Code pénal (article 442-2) sanctionne explicitement ces agissements par des peines allant jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 25 000 euros d'amende. En parallèle, le Code du travail impose à l'employeur une obligation de prévention, de cessation et de sanction du harcèlement moral, sous peine d'engager sa responsabilité civile et pénale.

L'employeur doit agir dès la connaissance de faits potentiellement constitutifs de harcèlement, garantir la protection des victimes et assurer la confidentialité des démarches. La charge de la preuve est aménagée au profit de la victime : il lui suffit d'établir des faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement, l'employeur devant alors prouver que ces faits ne constituent pas un harcèlement (art. [L.245-5](#) du Code du travail). Toute mesure de rétorsion à l'encontre d'une victime ou d'un témoin est strictement interdite (art. [L.245-6](#) du Code du travail). L'employeur doit informer les salariés des voies de recours et des autorités compétentes (art. [L.245-4](#) du Code du travail).

Définition

Le harcèlement moral au travail se définit comme toute conduite abusive, manifestée 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 conduite met en péril l'emploi du salarié ou dégrade le climat de travail. La définition s'applique à toute relation de travail, quel que soit le statut contractuel du salarié.

Le harcèlement moral vise des situations où les agissements répétés créent un environnement hostile, humiliant ou dégradant pour la victime. Il s'agit d'une atteinte grave aux droits fondamentaux du salarié, protégés par le Code du travail luxembourgeois. La charge de la preuve est aménagée au profit de la victime (art. [L.245-5](#) du Code du travail).

Conditions d'exercice

Pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement moral, plusieurs conditions doivent être réunies :

- Les faits doivent être répétés et non isolés.
- Les agissements doivent avoir pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel.
- L'auteur du harcèlement peut être un supérieur hiérarchique, un collègue ou toute autre personne présente sur le lieu de travail.
- L'intention de nuire n'est pas requise ; l'effet objectif des comportements suffit à caractériser le harcèlement moral.

L'égalité de traitement et la non-discrimination doivent être garanties dans l'appréciation des faits et la gestion des situations de harcèlement. Toute mesure de rétorsion contre les victimes ou témoins est interdite (art. [L.245-6](#) du Code du travail).

Modalités pratiques

Le salarié victime de harcèlement moral peut saisir l'Inspection du travail et des mines ([ITM](#)) ou engager une action devant le tribunal du travail pour faire cesser les agissements et obtenir réparation. L'employeur a l'obligation légale de prévenir, de faire cesser et de sanctionner le harcèlement moral, sous peine d'engager sa responsabilité civile et pénale.

Dès qu'il a connaissance de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, l'employeur doit agir sans délai pour prévenir et faire cesser la situation. La mise en place d'une procédure interne d'enquête n'est pas imposée par la loi mais est fortement recommandée pour garantir la traçabilité et la bonne gestion des situations. La confidentialité des échanges et des démarches est une obligation légale. L'employeur doit informer les salariés des voies de recours et des autorités compétentes, notamment l'[ITM](#) et le tribunal du travail (art. [L.245-4](#) du Code du travail). La protection contre les représailles est assurée pour les salariés ayant dénoncé de bonne foi des faits de harcèlement (art. [L.245-6](#) du Code du travail).

En matière pénale, le harcèlement moral est expressément érigé en infraction. Toute personne reconnue coupable encourt une peine d'emprisonnement de huit jours à deux ans et une amende de 251 à 25 000 euros.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de :

- Mettre en place une politique de prévention du harcèlement moral, incluant une procédure claire de signalement et de traitement des plaintes, même si la loi n'impose pas de procédure formalisée d'enquête.
- Former les responsables hiérarchiques et les salariés à la détection et à la gestion des situations de harcèlement.
- Traiter toute plainte avec diligence, impartialité et confidentialité, en documentant chaque étape de la procédure.
- Prendre des mesures disciplinaires appropriées en cas de faits avérés, tout en protégeant les droits de la victime et de la personne mise en cause.
- Assurer la traçabilité des actions et garantir l'égalité de traitement pour toutes les personnes concernées.
- Informer systématiquement les salariés des voies de recours et des autorités compétentes (ITM, tribunal du travail).

Cadre juridique

- Code du travail, articles L.245-2 à L.245-6 (définition, prévention, protection, charge de la preuve, interdiction des représailles, information sur les recours)
- Code pénal, article 442-2 (qualification pénale du harcèlement moral)
- Loi du 29 juin 2023 portant modification du Code du travail en matière de harcèlement moral
- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg, notamment arrêt du 15 décembre 2022 (n° 47/22)
- Inspection du travail et des mines (ITM) : autorité compétente pour recevoir les signalements et contrôler l'application de la législation
- Tribunal du travail : juridiction compétente pour statuer sur les litiges relatifs au harcèlement moral

Le harcèlement moral constitue à la fois une faute civile et une infraction pénale au Luxembourg. L'employeur qui omet de prévenir, de faire cesser ou de sanctionner de tels agissements engage sa responsabilité civile et peut être poursuivi pénalement en tant qu'auteur ou complice. La charge de la preuve est aménagée au profit de la victime (art. L.245-5 du Code du travail). Toute mesure de rétorsion contre une victime ou un témoin est interdite (art. L.245-6 du Code du travail). L'information des salariés sur les voies de recours et les autorités compétentes est obligatoire (art. L.245-4 du Code du travail). Il est impératif de traiter toute allégation avec rigueur, traçabilité et respect des droits fondamentaux afin de limiter les risques juridiques et réputationnels.

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.