LES CAHIERS JURIDIQUES
DE LA CHAMBRE DES MÉTIERS

DROIT DU TRAVAIL

Fiche 38

PRÉVENTION ET GESTION DU HARCÈLEMENT MORAL

CHAMBRE DES MÉTIERS
SERVICES AUX ENTREPRISES

Fiche 38 - Prévention et gestion du harcèlement moral

Mise à jour : avril 2026

La loi sur le harcèlement moral au travail, et portant modification du code du travail, a été adoptée le 14 mars 2023 avec une mise en vigueur le 9 avril 2023 (ci-après « la Loi »).[1]

Ce dispositif légal s'ajoute à la « *convention relative au harcèlement et à la violence au travail* » signée par les partenaires sociaux et déclarée d'obligation générale le 15 décembre 2009 par règlement grand-ducal.[2]

Contrairement à la convention de 2009 qui fixe un cadre général non-contraignant pour l'employeur, la Loi impose à chaque employeur de déterminer les mesures à prendre pour protéger ses salariés contre le harcèlement moral au travail, et de les évaluer si un cas apparaît dans l'entreprise.[3]

De plus, la Loi ajoute des procédures spécifiques pour protéger les salariés victimes de harcèlement moral au travail avec, notamment, une procédure en nullité du licenciement qui serait prononcé, ou une procédure d'instruction du dossier par l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

1. Notion de harcèlement moral au travail

La Loi définit le harcèlement moral comme étant « *toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.* »

Pour qu'il y ait un harcèlement moral, il faut donc qu'il y ait deux éléments :

(i) une atteinte à la dignité ou l'intégrité psychique ou physique d'une personne

(ii) une pluralité d'actes, ou une conduite systématique

Cette définition ne remet pas en cause la jurisprudence qui a tracé la limite entre :

- ce qu'il faut qualifier de harcèlement moral, c'est à dire une situation objective d'un traitement dégradant
- ce qui n'est pas à qualifier de harcèlement moral, ce qui peut être un ressenti subjectif d'un salarié lié à une situation de stress, même intense, ou de difficultés inhérentes au travail.

Le harcèlement moral est celui qui a lieu à l'occasion des relations de travail, et la Loi précise qu'il peut avoir lieu pendant des voyages professionnels ou des formations professionnelles, ou encore à l'occasion de « *communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit et même en dehors du temps de travail normal*. »[4]

Les personnes qui doivent être protégées par l'employeur sont ses salariés, mais aussi les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.[5]

Quant à la personne harcelante, et en l'absence de disposition spécifique dans la Loi, elle peut être un supérieur hiérarchique, mais aussi un collègue de travail, ou même un tiers à l'entreprise.

2. La charge de la preuve du harcèlement moral

Contrairement au harcèlement discriminatoire, ou au harcèlement sexuel, le salarié ne bénéficie pas ici d'allègement de la charge de la preuve : en effet, le harcèlement moral n'est pas une discrimination[6] et le motif de la personne harcelante est indifférent.[7]

Comme il peut être difficile à un salarié d'établir la preuve d'un harcèlement moral au travail, la jurisprudence actuelle impose à l'employeur, informé par une prétendue victime ou par un témoin de prétendus actes de harcèlement moral, d'agir afin :

- de protéger la prétendue victime ;
- de mener une enquête interne qui doit être neutre et impartiale afin de déterminer s'il s'agit

de faits précis et objectivement vérifiables.

Si l'employeur considère qu'il n'y a pas de situation de harcèlement il doit répondre à la prétendue victime et justifier en quoi il ne considère pas qu'il y ait une situation de harcèlement moral.

3. Politique interne de protection et de gestion des actes de harcèlement

Cf Fiche 17 - Congés extraordinaires - Congés spéciaux - Accès à des formules souples de travail

La Loi impose à l'employeur de déterminer une politique interne adaptée à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et qui doit être soumise au préalable à l'information et la consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.

La politique de protection et de gestion des actes de harcèlement à mettre en place doit toujours comprendre au minimum cinq points qui sont listés par la Loi et qui sont ci-après repris.[8]

La protection de la victime	Définir les mesures de protection que l'employeur met à la disposition d'une victime d'un harcèlement. Il convient de définir ici « *notamment l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes, les mesures de leur prise en charge et de leur remise au travail ainsi que la manière de s'adresser à la délégation du personnel*. »
L'investigation des faits	Déterminer la procédure de gestion des actes de harcèlement. Cette procédure doit permettre « *l'investigation rapide et en toute impartialité sur les faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.* »
Mesures de sensibilisation	Définir les mesures prises pour la « *sensibilisation des salariés et des dirigeants sur la définition du harcèlement moral, ses modes de gestion au sein de l'entreprise et les sanctions contre les auteurs des actes de harcèlement moral.* »
Information de la délégation du personnel (ou à défaut des salariés) des obligations de l'employeur	Les mesures pour « *l'information de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, des obligations incombant à l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.* »
Information/formation des salariés	Prévoir les mesures d'information et de formation des salariés concernant le harcèlement moral

4. Obligation de suivre les mesures et de les évaluer

Dès que l'employeur est informé de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral au travail, il doit appliquer les procédures prévues afin de protéger la victime et aussi de définir les

responsabilités.

En cas de harcèlement moral au travail, la Loi impose aussi à l'employeur de procéder - après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel – *« à une évaluation interne qui porte sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre notamment par rapport à l'organisation de l'entreprise, à la révision des procédures appliquées en cas de harcèlement moral ainsi qu'à l'information des salariés.* »

5. Augmentation de la protection des salariés

La Loi prévoit une série de dispositions particulières destinées à augmenter la protection des salariés dans le contexte du harcèlement moral au travail.

5.1. Protection du salarié contre les représailles

La première disposition est la protection du salarié contre les représailles, c'est-à-dire un licenciement qui serait diligenté contre un salarié en raison :

- soit d'une attitude de protestation ou de refus d'un salarié victime de harcèlement
- soit d'une dénonciation par le salarié d'actes qu'il estime être constitutif d'harcèlement.

L'article L.246-4 du code du travail ouvre le droit au salarié de demander la nullité du licenciement qui serait prononcé en représailles devant le Président du tribunal du travail qui statue en urgence.

· **Jurisprudence :**

Il appartient au salarié d'établir la preuve que le licenciement est une mesure de représailles en relation avec une dénonciation d'actes de harcèlement moral.

« *Même si les motifs du licenciement ne se réfèrent pas à la plainte pour harcèlement, le fait que le licenciement a été prononcé à titre de représailles peut être déduit par d'autres éléments, notamment la chronologie des évènements ayant conduit au licenciement ; tel est en particulier le cas lorsque (…) les motifs invoqués sont anciens et que l'employeur n'avait jamais envisagé de se séparer de son salarié.* » (CSJ, Ordonnance, 1er aout 2025 n°CAL-2025-00569 du rôle).

Il faut noter que le magistrat ne va pas apprécier si les faits de harcèlement sont avérés, ou si le salarié était de mauvaise foi, car ceci relève de la juridiction de fond.

5.2. Autres mesures

Une deuxième disposition est la possibilité donnée au salarié, ou à la délégation du personnel en accord avec le salarié, de saisir l'ITM si le harcèlement moral au travail subsiste après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates.[9]

Une troisième disposition réside dans l'accompagnement par la délégation du personnel du salarié victime de harcèlement moral au travail.[10]

Enfin, la Loi rappelle que le salarié victime de harcèlement moral au travail a aussi la possibilité de démissionner avec effet immédiat et invoquer une faute grave de l'employeur afin d'obtenir des dommages et intérêts.[11]

---

[1] Les dispositions relatives au harcèlement moral ont été codifiées aux articles L.246-1 à L.246-7 du Code du travail.

[2] Le vote de ce projet de loi a été complété par une motion par laquelle le gouvernement s'engage à mener une évaluation de cette loi deux ans après son entrée en vigueur afin de déterminer son efficacité et identifier les lacunes éventuelles qui doivent être comblées (Motion N°4099 adoptée le 9 mars 2023).

[3] Le défaut de déterminer les mesures, le défaut de suivre lesdites mesures, et/ou le défaut de

les évaluer expose l'employeur, à chaque défaut constaté, à une amende de 251 à 2.500 euros.

[4] Article L.246-2 du code du travail

[5] Article L.246-1 du code du travail

[6] Une discrimination est qualifiée lorsqu'une personne (ou un groupe de personnes) est traitée de manière moins favorable en raison d'une de ses caractéristiques (énumérées par le législateur) dont notamment le sexe, l'état familial ou matrimonial, la religion, les convictions, le handicap, l'âge.

[7] S'il y a discrimination, il convient alors de se référer aux articles L.251-1 à L.254-1 du code du travail. S'il y a un harcèlement sexuel (qui est une forme de discrimination sur le sexe) des dispositions particulières sont définies aux articles L.245-1 à 245-8 du code du travail, et, en particulier, la règle qui présume l'élément intentionnel du harcèlement.

[8] Article L.246-3 (3) du code du travail

[9] La compétence de l'ITM d'instruire le dossier et de prononcer la cas échéant une injonction à l'employeur de faire cesser le harcèlement, et des amendes en cas de non-respect est fixée par l'article L.246-3 (5) du code du travail.

[10] Les modalités sont prévues par l'article L.246-3 (5) du code du travail.

[11] Article L.246-6 du code du travail, qui renvoie ici à l'article L.124-10 dudit code.