



Claude WISELER
President vun der
Chamber vun den Deputéierten
19, um Krautmaart
L-1728 Lëtzebuerg

Lëtzebuerg, den 26/06/2026

Här President,

Sou wéi den Artikel 80 vun eisem Chambersreglement et virgesäit, bieden ech lech, dës parlamentaresch Fro un de Minister fir Aarbecht weiderzeleeden.

La loi du 9 avril 2023 relative au harcèlement moral au travail confère à l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) un rôle central dans le traitement des situations de harcèlement moral. Lorsqu'un salarié estime que les faits persistent malgré les mesures prises par l'employeur, ou que celui-ci n'a pas pris de mesures adéquates, il peut saisir l'ITM, chargée de mener une enquête, d'entendre les parties et de transmettre un rapport assorti de recommandations à l'employeur dans un délai maximal de 45 jours.

Près de trois ans après l'entrée en vigueur de cette loi, il convient d'en dresser un bilan opérationnel portant sur l'année 2025.

An deem Zesammenhang wéilt ech dem Minister dës Froe stellen:

1. Comment l'ITM interprète-t-elle le point de départ du délai de 45 jours : à compter de la réception formelle de la plainte ou de la décision d'ouvrir une enquête ? Des instructions internes ont-elles été émises pour harmoniser cette pratique et, dans l'affirmative, le Ministre peut-il les communiquer ?
2. La loi vise le « harcèlement moral » sans définir de seuil quant à la durée ou la répétition des agissements. L'ITM a-t-elle établi des critères internes de qualification permettant de distinguer un conflit professionnel isolé d'une situation de harcèlement moral au sens de la loi ? Dans l'affirmative, ces critères sont-ils publics ?
3. La loi ne précise pas si l'ITM peut se saisir d'office en cas de signalement par un tiers (délégué du personnel, médecin du travail, collègue). Le Ministre peut-il clarifier si l'ITM accepte de tels signalements et, le cas échéant, quel traitement leur est réservé ?



4. Comment la loi s'articule-t-elle avec les procédures internes obligatoires de l'employeur ? L'ITM refuse-t-elle des plaintes au motif que le salarié n'a pas épuisé les voies internes préalables et, si oui, sur quelle base légale ?
5. Comment l'ITM appréhende-t-elle la question de la preuve dans ses enquêtes, sachant que le harcèlement moral se caractérise souvent par l'absence de traces écrites ? L'ITM accepte-t-elle des témoignages indirects ou des faisceaux d'indices concordants ?
6. Combien de plaintes pour harcèlement moral ont été reçues par l'ITM entre le 1er janvier 2025 et le 1er janvier 2026 ? Le Ministre peut-il fournir une ventilation par secteur d'activité, par taille d'entreprise et par statut du plaignant (CDI, CDD, intérim) ?
7. Parmi ces plaintes, combien ont donné lieu à :
 - l'ouverture d'une enquête formelle ;
 - la transmission d'un rapport avec recommandations à l'employeur ;
 - un classement sans suite ou une déclaration d'irrecevabilité ;
 - un dossier toujours en cours de traitement ?
8. Dans combien de cas le délai légal de 45 jours a-t-il été respecté ? Quel est le délai moyen constaté entre la réception d'un dossier et la transmission du rapport ? Quel est le délai moyen entre le dépôt d'une plainte et le premier contact de l'ITM avec le salarié plaignant ?
9. L'ITM propose-t-elle une procédure de médiation avant ou en parallèle de l'enquête formelle ? Si oui, combien de médiations ont été engagées sur cette période et avec quel taux de résolution ?
10. Combien d'amendes administratives ont été infligées aux employeurs pour non-respect des recommandations de l'ITM sur cette période ? Dans combien de cas l'ITM a-t-elle transmis un dossier au Parquet en application de l'article L. 246-5 du Code du travail ?
11. Dans combien de cas l'ITM a-t-elle été saisie une seconde fois par le même salarié pour les mêmes faits, indiquant que les recommandations initiales n'ont pas produit d'effet ?
12. Combien de cas de représailles ou de licenciement du salarié plaignant ont été signalés à l'ITM suite au dépôt d'une plainte sur cette période ? Quelles suites ont été données à ces signalements ?
13. Le salarié plaignant est-il informé du contenu des recommandations transmises à son employeur et dispose-t-il d'une voie de recours en cas de désaccord avec les conclusions du rapport ?
14. Combien d'agents de l'ITM sont actuellement affectés au traitement des dossiers de harcèlement

moral ?

15. Quelle formation spécifique ces agents ont-ils reçue, notamment en matière de techniques d'audition, de psychologie du travail et de gestion des risques psychosociaux ? Cette formation est-elle obligatoire et récurrente ? Des intervenants externes (psychologues, experts en risques psychosociaux) sont-ils associés aux enquêtes ?
16. Le Ministre estime-t-il que les moyens humains et les compétences disponibles sont suffisants pour garantir le respect des délais légaux et un traitement efficace des plaintes ?
17. Le Gouvernement a-t-il procédé, ou prévoit-il de procéder, à une évaluation globale de l'application et de l'efficacité de la loi du 9 avril 2023, notamment en ce qui concerne la protection effective des salariés et la prévention du harcèlement moral au travail ?

Mat déiwem Respekt,



CLEMENT Sven
Deputéierten

