



Réponse du Ministre du Travail à la question parlementaire N°4333 du 26 juin 2026 de l'honorable Député Sven CLEMENT concernant « Application de la loi sur le harcèlement moral au travail ».

Question 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 ?

L'article L. 246-3, paragraphe 5, du Code du travail prévoit ce qui suit concernant le délai de 45 jours : « *Au plus tard quarante-cinq jours après réception du dossier, le directeur de l'Inspection du travail ou son représentant transmet le rapport complet à l'employeur concerné.* ».

Les travaux parlementaires ayant conduit à l'adoption de la loi du 29 mars 2023 confirment que le point de départ de ce délai correspond à la saisine de l'ITM.

L'ITM interprète dès lors cette disposition en ce sens que le délai de 45 jours commence à courir à compter de la réception de la plainte par l'ITM et non à compter de la décision d'ouvrir une enquête.

Cette interprétation est appliquée de manière uniforme par l'ITM. Aucune instruction interne spécifique n'a été émise sur ce point, dès lors que le texte légal, éclairé par les travaux parlementaires, permet de déterminer de manière suffisamment claire le point de départ du délai.

Question 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 ?

Le Code du travail ne fixe pas de seuil quant à la durée ou la répétition des agissements. Dans ce cadre, l'ITM n'a pas établi de critères internes formalisés et autonomes de qualification qui auraient une portée normative distincte de la loi.

En pratique, l'appréciation des situations signalées s'effectue au cas par cas, sur la base des éléments factuels recueillis lors de l'enquête, tels que la nature des faits, leur fréquence, leur intensité, leur contexte ainsi que leurs conséquences sur la victime. Cette analyse s'inscrit dans le respect des définitions et principes dégagés par la législation et la jurisprudence en matière de harcèlement moral.

L'ITM s'appuie ainsi sur une approche globale et contextualisée afin de distinguer un conflit professionnel ponctuel d'une situation susceptible de relever du harcèlement moral.

Dès lors, il n'existe pas de grille de critères internes publiée à cet effet.

Question 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 ?

Conformément au paragraphe 5 de l'article L. 246-3 du Code du travail, seul le salarié s'estimant victime ou la délégation du personnel après accord du salarié concerné peuvent saisir l'ITM. L'ITM examine néanmoins tous les signalements reçus et informe la personne dénonçant des faits de harcèlement moral pour le compte de la présumée victime que l'ITM n'est pas en mesure d'accepter une telle plainte et rappelle les conditions légales pour ce faire.

Question 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 ?

Lors d'un dépôt de plainte, l'ITM vérifie dans un premier temps si le salarié a préalablement dénoncé les faits présumés de harcèlement moral auprès de son employeur.

À défaut, il est invité à effectuer cette démarche, conformément à l'article L. 246-5, paragraphe 5, qui prévoit la saisine de l'ITM uniquement lorsque le harcèlement moral persiste après la mise en œuvre de mesures adéquates ou lorsque l'employeur s'abstient d'en prendre.

Dans ce contexte, l'ITM requiert en principe un signalement préalable auprès de l'employeur.

Question 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 ?

Dans le cadre de ses enquêtes, l'ITM est confrontée à la difficulté inhérente à la preuve du harcèlement moral, celui-ci se caractérisant fréquemment par l'absence de traces écrites directes.

L'appréciation des situations ne repose dès lors pas exclusivement sur des éléments matériels formalisés, mais sur une analyse globale des éléments recueillis au cours de l'enquête.

À ce titre, l'ITM prend en considération l'ensemble des éléments disponibles, y compris les témoignages, qu'ils soient directs ou indirects, ainsi que les faisceaux d'indices concordants susceptibles de révéler une situation de harcèlement moral.

Ces éléments sont examinés au cas par cas, en tenant compte notamment de leur cohérence, de leur crédibilité et de leur concordance, afin d'apprécier la réalité des faits allégués.

Question 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) ?

Au cours de l'année 2025, l'ITM a reçu 216 plaintes concernant du harcèlement moral, qui peuvent être réparties ainsi selon le secteur d'activité concerné :

Secteur concerné	Nombre de dossiers
Activités comptables	20
Activités récréatives	5
Administration	4
Commerce	29
Communication	12
Construction	13
Finances	24
Horeca	20
Immobilier	10
Industrie	14
Santé	27
Services et nettoyage	15
Sociétés Intérimaires	1
Transport	6
Entreprises non identifiées	16
Total général	216

L'ITM s'assure que lors du dépôt d'une plainte, le salarié est toujours en fonction auprès de son employeur, quel que soit son statut, de sorte que cette information spécifique ne ressort pas de nos statistiques.

Question 7 : Parmi ces plaintes, combien ont donné lieu à :

- **l'ouverture d'une enquête formelle ;**

Au cours de l'année 2025, sur les 216 plaintes reçues par l'ITM, 112 ont donné lieu à l'ouverture d'une enquête. Lesdites enquêtes impliquent notamment la vérification des démarches effectuées par l'employeur suite au signalement par le salarié de faits de harcèlement moral, la vérification du respect par l'employeur de ses obligations légales, et le cas échéant l'audition des personnes impliquées afin de confirmer ou non l'existence de faits de harcèlement moral.

104 plaintes n'ont pas donné lieu à l'ouverture d'une enquête, soit parce que les faits dénoncés ne rentreraient d'office pas dans la catégorie du harcèlement moral, soit parce que les personnes concernées

n'ont plus donné suite aux demandes de l'ITM, ou encore parce qu'il s'agissait de réclamations anonymes vagues, sans informations détaillées concernant la victime, l'agresseur ou les faits.

- **la transmission d'un rapport avec recommandations à l'employeur ;**

Au cours de l'année 2025, 10 rapports d'enquête ont été envoyés à l'employeur avec des recommandations de l'ITM.

- **un classement sans suite ou une déclaration d'irrecevabilité ;**

A ce jour, 41 enquêtes ont été clôturées sans que l'ITM puisse conclure qu'il s'agissait de cas de harcèlement moral car soit les faits n'étaient pas suffisamment détaillés et circonstanciés, soit les faits ne présentaient pas les caractéristiques nécessaires pour être qualifiés de harcèlement moral, ou encore parce que l'ITM n'a pas pu se prononcer sur des versions contradictoires. Dans ces cas, il a été conseillé au plaignant de saisir le tribunal compétent s'il souhaitait malgré tout faire valoir sa plainte et ses demandes.

- **un dossier toujours en cours de traitement ?**

En l'état actuel des choses, 61 plaintes introduites en 2025 sont toujours en cours de traitement.

Question 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 ?

Au cours de l'année 2025, le délai légal de 45 jours n'a pas pu être respecté pour les dossiers ayant donné lieu à une enquête.

Ce dépassement s'explique principalement par la nature même des enquêtes en matière de harcèlement moral, qui nécessitent un examen approfondi et contradictoire des faits. L'instruction implique notamment l'analyse des éléments transmis par les parties, l'audition du salarié plaignant, de l'employeur ainsi que, le cas échéant, de témoins, avant la rédaction d'un rapport motivé.

L'ITM veille néanmoins à assurer un traitement diligent de ces dossiers tout en garantissant le respect des droits de l'ensemble des personnes concernées ainsi que la qualité de l'instruction.

Le délai moyen entre le dépôt d'une plainte et le premier contact de l'ITM avec le salarié plaignant est d'environ quinze jours.

L'ITM ne dispose actuellement pas d'une statistique consolidée relative au délai moyen entre la réception d'un dossier et la transmission du rapport final.

Question 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 ?

En raison du caractère conflictuel et potentiellement troublant de la situation dans certains cas, une médiation n'est pas proposée alors que les victimes se trouvent dans la majorité des cas en incapacité de travail et ne souhaitent pas rencontrer leur potentiel harceleur.

Question 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 ?

Aucune amende, ni transmission au Parquet n'ont été effectués pour les dossiers introduits en 2025.

Question 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 ?

Au cours de l'année 2025, aucun salarié n'a saisi une seconde fois l'ITM pour les mêmes faits de harcèlement moral après la clôture d'un dossier.

Question 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 ?

L'ITM n'est pas en mesure de fournir un chiffre exact, dès lors qu'elle n'est pas compétente pour établir un lien entre le dépôt d'une plainte et d'une éventuelle mesure de représailles tel qu'un licenciement.

En tout état de cause si un salarié plaignant informe l'ITM d'un licenciement après avoir signalé à son employeur des présumés faits de harcèlement moral sur le lieu de travail, l'ITM le rend attentif sur les voies de recours possibles (article L. 246-4, paragraphe 3, du Code du travail).

Question 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 ?

L'ITM transmet au plaignant les conclusions de son enquête et l'informe par le même biais des recommandations émises à l'employeur si des irrégularités ont été constatées.

Le Code du travail ne prévoit pas de voie de recours en cas de désaccord avec les conclusions du rapport.

Question 14 : Combien d'agents de l'ITM sont actuellement affectés au traitement des dossiers de harcèlement moral ?

Six agents du service « Dialogue social et Elections sociales » sont affectés en plus des traitements des dossiers liés au dialogue social et à la représentation du personnel, au traitement des dossiers du harcèlement moral (deux responsables de service, deux inspecteurs en chef du travail et deux inspecteurs principaux du travail).

Question 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 ?

A titre liminaire, il convient de souligner que l'ensemble des agents de l'ITM, tous services confondus, a bénéficié d'une formation de plusieurs jours visant à les sensibiliser aux risques psychosociaux, ainsi qu'aux problématiques de harcèlement moral.

Par ailleurs, cinq agents du service « Dialogue social et Elections sociales » ont suivi une formation spécialisée d'enquêteur en matière de harcèlement et de discrimination. Cette formation approfondie, d'une durée de cinq mois, était dispensée à raison de deux jours par semaine, une semaine sur deux. Elle a été sanctionnée par un examen final et a donné lieu à la délivrance d'un certificat de réussite.

Au cours de cette formation, les agents ont appris à analyser des situations professionnelles, mettre en œuvre une méthodologie d'enquête interne, conduire des entretiens dans un cadre neutre et structuré, recueillir, croiser et analyser des éléments factuels.

Cette formation est proposée aux agents affectés au traitement des dossiers de harcèlement moral pour améliorer leurs compétences en matière de déroulement d'enquête. Il n'est pas prévu que la formation en question soit dispensée de manière récurrente.

Pour des raisons de confidentialité et de discrétion, aucun intervenant externe n'est associé aux enquêtes.

Question 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 ?

L'ITM attache une importance particulière au traitement des plaintes relatives au harcèlement moral et a développé au sein du service compétent une expertise spécifique dans cette matière, notamment par la formation spécialisée de plusieurs agents.

L'expérience acquise depuis l'entrée en vigueur de la législation montre toutefois que l'instruction de ces dossiers est particulièrement exigeante en temps et en ressources, compte tenu de leur complexité factuelle, de leur caractère contradictoire et de la nécessité de procéder à des investigations approfondies.

Dans cette perspective, il est envisagé, sous réserve de l'attribution de ressources humaines supplémentaires à l'ITM dans le cadre des prochains exercices budgétaires, de renforcer les effectifs du service compétent afin de consolider davantage ses capacités de traitement, d'améliorer encore l'efficacité de l'instruction des dossiers et de contribuer à une réduction des délais de traitement.

Question 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 ?

Le Gouvernement a décidé de mandater une étude portant sur les dynamiques d'implémentation de la loi du 9 avril 2023 relative au harcèlement moral au travail. Cette étude, qui s'inscrit également dans le cadre d'une motion parlementaire, permettra d'évaluer la mise en œuvre de la loi ainsi que son application dans la pratique.

Par ailleurs, l'ITM assure, dans le cadre de ses missions, un suivi de la mise en œuvre opérationnelle des dispositions légales dans le cadre de ses missions et est en mesure, le cas échéant, de partager son retour d'expérience ainsi que les enseignements tirés de sa pratique avec les autorités compétentes lorsqu'elle est sollicitée à cet effet.

Luxembourg, le 21 juillet 2026

(s.) Marc SPAUTZ
Ministre du Travail