

Une remarque à caractère sexuel est-elle une faute disciplinaire ?

Réponse courte

Une remarque à caractère sexuel constitue une **faute disciplinaire** pouvant aller jusqu'à la qualification de **harcèlement sexuel** au sens de l'article L.245-2 du Code du travail. Cet article définit le harcèlement sexuel comme tout comportement à connotation sexuelle dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il affecte la **dignité** d'une personne. Même une remarque isolée peut constituer une faute si elle est suffisamment grave.

La sanction dépend de la gravité de la remarque, du contexte et de l'impact sur la victime. Une remarque déplacée isolée peut justifier un **avertissement** sévère, tandis qu'un comportement constitutif de harcèlement sexuel peut fonder un **licenciement pour faute grave** au sens de l'article L.124-10. L'employeur a l'obligation d'agir au titre de l'article L.312-1 et de sa responsabilité en matière de prévention du harcèlement. L'inaction face à un signalement engage sa **responsabilité**.

Définition

La **remarque à caractère sexuel** au travail est un propos à connotation sexuelle adressé à un collègue dans le cadre professionnel. L'article L.245-2 du Code du travail qualifie de **harcèlement sexuel** tout comportement à connotation sexuelle affectant la dignité d'une personne. Ce comportement constitue à la fois une atteinte au droit au respect de la dignité et une faute disciplinaire relevant du pouvoir de sanction de l'employeur.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il protéger la victime lors d'une enquête sur des propos sexuels au Luxembourg ?

Par des mesures immédiates de protection (séparation, aménagement du poste), une enquête confidentielle et impartiale, et la prévention de toute représaille. La tolérance du harcèlement est elle-même une faute de l'employeur.

Mon employeur doit-il réagir à un signalement de remarque sexuelle au Luxembourg ?

Oui, l'inaction face à un signalement engage la responsabilité de l'employeur au titre de l'article L.312-1 (obligation de sécurité). Il doit mener une enquête confidentielle, protéger la victime et sanctionner si nécessaire.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel selon le Code du travail luxembourgeois ?

L'article L.245-2 définit le harcèlement sexuel comme tout comportement à connotation sexuelle dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne. Il inclut les remarques, commentaires et propositions.

Une remarque déplacée à caractère sexuel est-elle une faute grave au Luxembourg ?

Elle peut l'être : une remarque à caractère sexuel peut constituer du harcèlement sexuel au sens de l'article L.245-2, justifiant un licenciement pour faute grave selon l'article L.124-10. Même une remarque isolée peut suffire si elle est grave.

Conditions d'exercice

L'article [L.245-2](#) retient le harcèlement sexuel dès qu'un propos à connotation sexuelle affecte la dignité de celui qui le reçoit, même à titre isolé.

Condition	Détail
Nature de la remarque	Propos déplacé, commentaire dégradant, proposition à connotation sexuelle
Gravité	Remarque isolée vs comportement répété ou systématique
Contexte	Relations hiérarchiques, environnement de travail, témoins
Impact sur la victime	Atteinte à la dignité, trouble psychologique, peur
Conscience de l'auteur	L'auteur savait ou devait savoir que son comportement était inapproprié

Modalités pratiques

Protéger la victime en premier, sanctionner ensuite : ignorer un signalement équivaut à commettre soi-même une faute de l'employeur.

Étape	Détail
Signalement	Recueil de la plainte de la victime dans un cadre confidentiel
Protection	Mesures immédiates pour protéger la victime (séparation, aménagement)
Enquête	Investigation rapide et confidentielle sur les faits signalés
Entretien	Audition de l'auteur présumé (art. L.124-2 si applicable)
Sanction	Proportionnée à la gravité, de l'avertissement au licenciement

Pratiques et recommandations

Réagir immédiatement à tout signalement de remarque à caractère sexuel est une obligation de l'employeur au titre de la prévention du [harcèlement](#).

Protéger la victime contre toute représaille et lui assurer un environnement de travail sûr est prioritaire.

Mener une enquête confidentielle et impartiale avant de sanctionner garantit le respect des droits de toutes les parties.

Former régulièrement l'ensemble du personnel à la prévention du harcèlement sexuel contribue à créer un environnement de travail respectueux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.245-2</u> du Code du travail	Définition du harcèlement sexuel
Art. <u>L.245-1</u> du Code du travail	Champ d'application de la protection contre le harcèlement sexuel
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Licenciement pour faute grave
Art. <u>L.251-1</u> du Code du travail	Non-discrimination

L'employeur qui ne réagit pas à un signalement de remarque à caractère sexuel engage sa responsabilité en tant que garant de la sécurité et de la santé psychique de ses salariés. La tolérance du harcèlement sexuel est elle-même une faute de l'employeur.

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.