

Le refus de suivre une formation anti-harcèlement est-il sanctionnable ?

Réponse courte

Le refus de suivre une formation anti-harcèlement peut constituer une **faute disciplinaire** lorsque cette formation est rendue obligatoire par l'employeur dans le cadre de son **obligation de prévention** du harcèlement. L'article [L.312-1](#) impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité des salariés, ce qui inclut les actions de sensibilisation et de formation.

Un premier refus justifie un **avertissement** rappelant le caractère obligatoire de la formation. La persistance du refus peut fonder un **licenciement avec préavis** au sens de l'article [L.124-1](#), particulièrement si le salarié occupe des fonctions d'encadrement. La formation doit toutefois être raisonnable dans son contenu et ses modalités. Le salarié peut contester une formation dont le contenu serait idéologique plutôt que juridique et pratique.

Définition

La **formation anti-harcèlement** est un programme de sensibilisation et de formation destiné à informer les salariés sur la définition du harcèlement moral et sexuel, les obligations légales, les procédures de signalement et les bonnes pratiques relationnelles. Elle s'inscrit dans le cadre de l'obligation de prévention de l'employeur et constitue un outil essentiel de la politique de sécurité au travail.

Questions fréquentes

La formation anti-harcèlement est-elle obligatoire au Luxembourg ?

L'obligation n'est pas explicitement codifiée mais se déduit de l'obligation générale de prévention de l'employeur. L'ITM recommande particulièrement la formation des managers à la détection et la gestion du harcèlement.

Mon employeur doit-il proposer des alternatives avant de me sanctionner pour refus de formation au Luxembourg ?

Oui, il est recommandé de proposer des alternatives de date ou de format avant de sanctionner, surtout si le refus s'appuie sur un motif légitime (indisponibilité). Cette démarche démontre la bonne foi de l'employeur.

Puis-je contester le contenu d'une formation anti-harcèlement au Luxembourg ?

Oui, le salarié peut contester une formation dont le contenu serait idéologique plutôt que juridique et pratique. La formation doit être objective, raisonnable et fondée juridiquement.

Puis-je refuser une formation anti-harcèlement au Luxembourg ?

Non si elle est rendue obligatoire par l'employeur dans le cadre de son obligation de prévention selon l'article [L.312-1](#). Un refus persistant peut justifier un avertissement voire un licenciement avec préavis, surtout pour les encadrants.

Conditions d'exercice

Une formation à la prévention du harcèlement n'est opposable au salarié qu'à condition d'être rattachée à l'obligation de sécurité de l'employeur et d'avoir un contenu raisonnable.

Condition	Détail
Caractère obligatoire	La formation doit être explicitement rendue obligatoire par l'employeur
Lien avec la prévention	La formation doit s'inscrire dans la politique de prévention du harcèlement
Contenu raisonnable	Le programme doit être objectif, juridique et pratique
Modalités adaptées	Horaires, durée et format compatibles avec le poste du salarié
Convocation formelle	Le salarié doit avoir été convoqué en temps utile

Modalités pratiques

Proposer une session alternative avant de sanctionner montre que l'employeur cherche la participation, non la confrontation.

Étape	Détail
Convocation	Invitation écrite précisant le caractère obligatoire de la formation
Écoute	Recueil des motifs du refus du salarié
Rappel	Rappel écrit de l'obligation de sécurité et du caractère obligatoire
Alternative	Proposition d'une autre session si le motif est légitime (indisponibilité)
Sanction	Avertissement en cas de refus persistant sans motif légitime

Pratiques et recommandations

Inscrire l'obligation de formation anti-harcèlement dans le règlement intérieur sécurise la démarche disciplinaire en cas de refus.

Proposer des formations au contenu objectif et juridiquement fondé, plutôt que des programmes idéologiques, réduit les résistances et renforce la légitimité de l'obligation.

Proposer des alternatives de date ou de format avant de sanctionner démontre la bonne foi de l'employeur.

Documenter la participation de chaque salarié constitue une preuve du respect de l'obligation de prévention de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.312-1 du Code du travail	Obligation de sécurité de l'employeur
Art. L.245-2 du Code du travail	Harcèlement sexuel
Art. L.246-2 du Code du travail	Harcèlement moral
Art. L.124-1 du Code du travail	Licenciement avec préavis
Art. L.124-10 du Code du travail	Licenciement pour faute grave

L'obligation de formation anti-harcèlement n'est pas explicitement codifiée dans le Code du travail luxembourgeois mais se déduit de l'obligation générale de prévention de l'employeur. La formation des managers à la détection et à la gestion du harcèlement est particulièrement recommandée par l'[ITM](#).

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.