Qu'est-ce que le harcèlement sexuel au travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **harcèlement sexuel** constitue un comportement grave prohibé dans les relations professionnelles au Luxembourg. Il s'agit de tout comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe qui affecte la dignité d'une personne au travail. La législation luxembourgeoise reconnaît trois formes de harcèlement sexuel : les comportements non désirés, intempestifs et blessants, le chantage sexuel affectant les droits professionnels (emploi, promotion, formation), et la création d'un environnement de travail hostile ou dégradant.

L'**élément intentionnel** est présumé par la loi, ce qui signifie que l'auteur n'a pas besoin d'avoir conscience de son comportement pour être sanctionné. Les actes peuvent être **physiques** (attouchements, gestes déplacés), **verbaux** (commentaires à connotation sexuelle, propositions indécentes) ou **non verbaux** (messages électroniques, images, regards insistants). Un seul acte peut suffire pour constituer un harcèlement sexuel, contrairement au harcèlement moral qui nécessite la répétition.

Les **obligations de l'employeur** sont triples : s'abstenir lui-même de tout harcèlement sexuel, faire cesser immédiatement tout comportement dont il a connaissance, et mettre en place des mesures de prévention incluant obligatoirement de l'information. L'employeur est responsable des actes commis par ses salariés, mais également par les clients ou fournisseurs de l'entreprise.

Définition

Le **harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail** est défini par l'article L.245-2 du Code du travail luxembourgeois comme tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne.

Cette définition s'applique lorsqu'au moins une des trois conditions suivantes est remplie :

- **Comportement non désiré, intempestif, abusif et blessant** : il s'agit de tout acte ou propos à caractère sexuel que la victime n'a pas sollicité, qui survient de manière inappropriée et cause une atteinte à sa dignité.
- **Chantage sexuel (quid pro quo)** : le fait d'accepter ou de refuser un comportement à connotation sexuelle est utilisé explicitement ou implicitement comme critère de décision concernant la formation professionnelle, l'emploi, le maintien dans l'emploi, la promotion, le salaire ou toute autre décision relative à la carrière.
- **Création d'un environnement hostile** : le comportement génère un climat de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour la personne qui en fait l'objet.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Le harcèlement sexuel est considéré comme une **discrimination fondée sur le sexe** au sens du Code du travail et est assimilé à une violation du principe d'égalité de traitement.

Questions fréquentes

Faut-il prouver l'intention de l'auteur du harcèlement sexuel ?

Non, l'article L.245-2 précise que l'élément intentionnel du comportement est présumé. L'auteur est présumé avoir conscience ou devoir avoir conscience de l'impact de ses actes, ce qui facilite la qualification juridique sans avoir à démontrer une volonté de nuire.

La charge de la preuve est-elle allégée pour la victime ?

Oui, le harcèlement sexuel étant assimilé à une discrimination fondée sur le sexe (article L.245-3), la victime doit seulement établir des indices permettant de présumer l'existence du harcèlement. Il appartient ensuite à la partie défenderesse de prouver l'absence de harcèlement.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel au travail au Luxembourg ?

Le harcèlement sexuel est défini par l'article L.245-2 du Code du travail comme tout comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne dans le cadre des relations de travail.

Quelles sont les obligations de l'employeur face au harcèlement sexuel ?

L'article L.245-4 impose trois obligations : s'abstenir lui-même de tout harcèlement, faire cesser immédiatement les comportements dont il a connaissance, et mettre en place des mesures de prévention obligatoirement assorties d'actions d'information. Sa responsabilité s'étend aux clients et fournisseurs.

Quelles sont les trois formes de harcèlement sexuel reconnues ?

L'article L.245-2 reconnaît trois formes alternatives : le comportement non désiré, intempestif, abusif et blessant ; le chantage sexuel affectant les droits professionnels (emploi, promotion, salaire) ; et la création d'un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Un acte unique peut-il caractériser un harcèlement sexuel ?

Oui, contrairement au harcèlement moral qui exige une répétition, un seul acte peut suffire à constituer un harcèlement sexuel selon sa gravité. La jurisprudence a confirmé que des agissements survenus durant une seule journée peuvent justifier un licenciement pour faute grave.

Conditions d’exercice

Le **champ d'application** couvre tous les salariés au sens du Code du travail, y compris les stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

Nature des comportements : Le harcèlement peut prendre des formes diverses :

- **Physiques** : attouchements non désirés, tentatives d'embrasser, gestes déplacés, contacts corporels non sollicités
- **Verbales** : remarques ou questions à connotation sexuelle, propositions indécentes, commentaires sur le physique, plaisanteries à caractère sexuel
- **Non verbales** : envoi de messages électroniques (emails, SMS, WhatsApp) à contenu sexuel, exhibition d'images pornographiques, regards insistants ou déplacés

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Présomption d'intentionnalité : L'article L.245-2 précise que l'élément intentionnel du comportement est présumé. Cela signifie que même si l'auteur prétend ne pas avoir voulu offenser, il sera présumé avoir eu conscience ou devoir avoir eu conscience de l'impact de ses actes.

Critère subjectif : Le caractère offensant ou indésirable du comportement s'apprécie du point de vue de la victime. Chaque personne détermine ce qu'elle considère comme acceptable. Si la personne est gênée par l'attention reçue, le comportement doit être considéré comme du harcèlement sexuel.

Acteurs concernés : Le harcèlement peut être commis par l'employeur, un supérieur hiérarchique, un collègue, mais aussi par un client ou un fournisseur de l'entreprise. L'employeur reste responsable dans tous les cas.

Modalités pratiques

Obligations de l'employeur :

L'article L.245-4 du Code du travail impose trois obligations principales à l'employeur :

1. **Obligation d'abstention** : L'employeur et tous les salariés doivent s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel. Cette obligation s'étend aux clients et fournisseurs.

2. **Obligation de réaction immédiate** : Dès qu'il a connaissance d'un harcèlement sexuel, l'employeur doit veiller à ce qu'il cesse immédiatement. Les mesures prises ne peuvent jamais être au détriment de la victime.

3. **Obligation de prévention** : L'employeur doit prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité des personnes. Ces mesures doivent obligatoirement comprendre des actions d'information.

Procédure en cas de signalement :

Lorsqu'un cas de harcèlement sexuel est porté à la connaissance de l'employeur, il doit :

- Procéder à une **enquête interne** dans les meilleurs délais
- Entendre la **victime présumée** et l'**auteur présumé** des faits
- Recueillir éventuellement les **témoignages** d'autres salariés
- Respecter la **confidentialité** des échanges pour protéger la réputation de toutes les parties
- Prendre des **mesures appropriées** si les faits sont avérés

Rôle du délégué à l'égalité et de la délégation du personnel :

Selon l'article L.245-6, le délégué à l'égalité ou, à défaut, la délégation du personnel :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- Est chargé de veiller à la **protection des salariés** contre le harcèlement sexuel
- Peut **proposer à l'employeur** toute action de prévention jugée nécessaire
- Est habilité à **assister et conseiller** le salarié victime de harcèlement
- Doit respecter la **confidentialité** des faits, sauf dispense de la personne harcelée
- Peut **accompagner la victime** dans les entrevues avec l'employeur lors de l'enquête

Sanctions contre l'auteur :

Le harcèlement sexuel constitue une **faute grave** justifiant des sanctions pouvant aller de l'avertissement au licenciement avec effet immédiat, selon la gravité des faits. L'employeur doit respecter le principe de proportionnalité dans le choix de la sanction. D'autres mesures peuvent être prises : mutation, éloignement de la victime, avertissement.

Droits de la victime :

La victime dispose de plusieurs recours :

1. **Protection contre les représailles** (article L.245-5) : Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir protesté contre, refusé ou dénoncé un harcèlement sexuel. Tout licenciement ou sanction pour ces motifs est nul de plein droit.

2. **Nullité du licenciement** : Si la victime est licenciée après avoir dénoncé le harcèlement, elle peut demander dans les **15 jours** suivant la notification du licenciement la constatation de la nullité devant le président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence.

3. **Démission pour motif grave** (article L.245-7) : La victime peut résilier son contrat sans préavis pour motif grave imputable à l'employeur et réclamer des dommages-intérêts si l'employeur n'a pas rempli ses obligations.

4. **Allègement de la charge de la preuve** : Le harcèlement sexuel étant assimilé à une discrimination, la victime doit seulement établir des **indices** permettant de présumer l'existence du harcèlement. Il appartient ensuite à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

- **Élaborer une politique claire** contre le harcèlement sexuel incluant la définition légale, les procédures de signalement, et les sanctions applicables
- **Former régulièrement** les managers et l'ensemble du personnel sur la prévention du harcèlement sexuel et les comportements appropriés en milieu professionnel
- **Communiquer largement** sur les interdictions et les voies de recours disponibles (affichage, intranet, livret d'accueil)
- **Mettre en place un canal de signalement** confidentiel et accessible permettant aux victimes de dénoncer les faits sans crainte de représailles
- **Réagir rapidement** dès qu'un signalement est effectué, en menant une enquête impartiale et en prenant les mesures nécessaires
- **Sanctionner systématiquement** les auteurs de harcèlement avéré, quelle que soit leur position hiérarchique
- **Accompagner les victimes** en proposant un soutien psychologique si nécessaire et en respectant leur confidentialité

Pour les salariés victimes :

- **Exprimer clairement** son refus face à un comportement inapproprié, si la situation le permet
- **Documenter les faits** : noter les dates, heures, lieux, nature des comportements, témoins éventuels, conserver les messages ou emails compromettants
- **Signaler rapidement** à l'employeur, au délégué à l'égalité, à la délégation du personnel, ou directement à l'ITM
- **Se faire accompagner** par le délégué à l'égalité ou un représentant du personnel lors des entrevues avec l'employeur
- **Rechercher un soutien** auprès des syndicats (OGBL, LCGB), de l'association Mobbing ASBL, ou de services spécialisés
- **Conserver les preuves** de l'impact psychologique (certificats médicaux, arrêts de travail)
- **Ne pas hésiter** à consulter un avocat spécialisé en droit du travail pour évaluer les recours possibles

Pour les délégués à l'égalité et délégations du personnel :

- **Veiller activement** à la prévention du harcèlement sexuel au sein de l'entreprise
- **Proposer régulièrement** à l'employeur des actions de sensibilisation et de formation
- **Assurer une écoute** attentive et confidentielle aux victimes qui se manifestent
- **Accompagner les victimes** dans leurs démarches auprès de l'employeur et de l'ITM
- **Surveiller** que l'employeur respecte ses obligations légales en matière de prévention et de réaction

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.245-1	Champ d'application : salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel et des trois conditions caractérisant le harcèlement
Art. L.245-3	Assimilation du harcèlement sexuel à une discrimination fondée sur le sexe
Art. L.245-4	Obligations de l'employeur : abstention, réaction immédiate, prévention
Art. L.245-5	Protection contre les représailles, nullité du licenciement discriminatoire
Art. L.245-6	Rôle du délégué à l'égalité et de la délégation du personnel
Art. L.245-7	Droit de démission pour motif grave de la victime avec dommages-intérêts
Art. L.245-8	Mission de contrôle de l'Inspection du travail et des mines (ITM)
Art. L.241-1	Principe général d'égalité de traitement et interdiction des discriminations fondées sur le sexe
Art. L.244-3	Allègement de la charge de la preuve en matière de discrimination
Loi du 13 mai 2008	Réforme des dispositions relatives au harcèlement sexuel dans le Code du travail
Code pénal, art. 442-2	Harcèlement obsessionnel (répété) avec sanctions pénales possibles (15 jours à 2 ans d'emprisonnement, amendes de 251 € à 3.000 €)

Le **harcèlement sexuel** se distingue du **harcèlement moral** par plusieurs aspects importants :

Différences clés :

- Le harcèlement sexuel peut être constitué par un **acte unique**, tandis que le harcèlement moral nécessite une **répétition** ou une **systématisation** des comportements
- Le harcèlement sexuel bénéficie d'un **allègement de la charge de la preuve** (il suffit d'établir des indices), alors que pour le harcèlement moral, la victime doit prouver intégralement les faits
- Les **sanctions pénales** spécifiques prévues pour le harcèlement moral (art. L.246-7 du Code du travail) ne s'appliquent pas au harcèlement sexuel, mais celui-ci peut être sanctionné au titre du harcèlement obsessionnel du Code pénal

Notion subjective : Le harcèlement sexuel repose essentiellement sur le ressenti de la victime. Ce qui peut sembler anodin pour certains peut constituer du harcèlement pour la personne qui en fait l'objet. Il appartient à chacun de respecter les limites exprimées par autrui, verbalement ou non verbalement.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Prévention essentielle : L'accent doit être mis sur la **culture d'entreprise** et la sensibilisation permanente de tous les acteurs (direction, managers, salariés, partenaires externes). Les formations en management et les rappels réguliers des règles et sanctions sont essentiels pour prévenir efficacement ces comportements.

Protection internationale : La législation luxembourgeoise s'inscrit dans le cadre des directives européennes relatives à l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Elle offre une protection renforcée aux victimes, conforme aux standards internationaux en matière de droits fondamentaux.

Ressources externes :

- Inspection du travail et des mines
- Mobbing ASBL
- OGBL
- LCGB
- ALEBA
- Chambre des salariés

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.