Quels sont les comportements constitutifs de harcèlement sexuel au travail ?

Réponse courte

Le harcèlement sexuel au Luxembourg se caractérise par **tout comportement à connotation sexuelle** ou fondé sur le sexe qui affecte la dignité d'une personne. Ces comportements peuvent être **physiques** (attouchements, contacts non désirés, tentatives d'embrasser, tapes sur les fesses), **verbaux** (remarques suggestives, commentaires sur le corps, compliments déplacés à connotation sexuelle) ou **non verbaux** (envoi d'images ou vidéos à caractère sexuel, regards insistants).

Contrairement au harcèlement moral, **un seul acte peut suffire** à constituer un harcèlement sexuel selon la gravité du comportement. L'élément intentionnel est **présumé par la loi**, ce qui signifie que l'auteur est présumé savoir que son comportement affecte la dignité de la personne. Le harcèlement sexuel est caractérisé lorsqu'une des trois conditions suivantes est remplie : le comportement est **non désiré, intempestif, abusif et blessant** ; l'acceptation ou le refus influence une décision professionnelle (promotion, salaire, maintien dans l'emploi) ; ou le comportement crée un **environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant**.

Définition

Le harcèlement sexuel constitue selon l'article L.245-2 du Code du travail **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 légale couvre un large spectre de comportements inappropriés survenant dans le cadre des **relations de travail**, incluant les voyages professionnels, les formations, et toute communication liée au travail, même en dehors des heures normales.

Le harcèlement sexuel est **assimilé à une discrimination fondée sur le sexe** et est donc strictement interdit. Cette assimilation permet aux victimes de bénéficier d'un **allègement de la charge de la preuve** : il suffit d'établir des indices faisant présumer l'existence du harcèlement, après quoi il appartient à la personne accusée de prouver que les faits ne correspondent pas à la réalité.

Questions fréquentes

Le chantage sexuel constitue-t-il une forme de harcèlement sexuel ?

Oui, le chantage sexuel (quid pro quo) caractérise un harcèlement sexuel lorsque le refus ou l'acceptation d'un comportement est utilisé comme base d'une décision affectant la formation, l'emploi, le maintien dans l'emploi, la promotion, le salaire ou toute autre décision professionnelle.

Le ressenti de la victime suffit-il à qualifier le harcèlement sexuel ?

L'appréciation est subjective dans le chef de la victime : si la personne est gênée par l'attention à connotation sexuelle, le comportement doit être considéré comme du harcèlement. Chaque individu détermine quels comportements il accepte et lesquels il juge inappropriés.

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

Que recouvre l'environnement de travail hostile ?

L'environnement hostile vise les situations où le comportement à connotation sexuelle crée un climat intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant pour la victime. Cette condition ne nécessite pas de lien avec une décision professionnelle, mais rend le travail insupportable.

Quels comportements non verbaux peuvent constituer un harcèlement sexuel ?

Les comportements non verbaux incluent l'envoi d'emails, SMS ou messages WhatsApp à caractère sexuel, la diffusion d'images ou vidéos sexuelles, les regards insistants et inappropriés, les gestes suggestifs et l'affichage de matériel pornographique sur le lieu de travail.

Quels comportements physiques peuvent caractériser un harcèlement sexuel ?

Les comportements physiques incluent les attouchements non désirés, les tentatives d'embrasser, les tapes sur les fesses, les caresses, les gestes déplacés et tout contact corporel à connotation sexuelle. La jurisprudence a sanctionné notamment des attouchements avec une pince à glace.

Quels sont les comportements constitutifs de harcèlement sexuel au travail ?

Le harcèlement sexuel se caractérise par tout comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe affectant la dignité. Les comportements peuvent être physiques (attouchements, contacts non désirés), verbaux (remarques suggestives, propositions déplacées) ou non verbaux (envoi d'images sexuelles, regards insistants).

Conditions d’exercice

Le harcèlement sexuel est caractérisé lorsqu'**une seule des trois conditions suivantes** est remplie :

1. Comportement non désiré et blessant

Le comportement doit être **non désiré, intempestif, abusif et blessant** pour la personne qui en fait l'objet. Il s'agit d'une notion subjective dans le chef de la victime : si la personne est gênée par l'attention à connotation sexuelle, le comportement doit être considéré comme du harcèlement sexuel. Chaque individu détermine quel comportement il accepte et quelle conduite il juge opportune.

Exemples jurisprudentiels : compliments sur le corps qualifié de "sexy", tentatives d'embrasser une collègue, tapes sur les fesses, attouchements avec une pince à glace, remarques suggestives répétées malgré l'indication claire que la personne se sent importunée.

2. Chantage sexuel (quid pro quo)

Le fait qu'une personne **refuse ou accepte** un tel comportement est utilisé **explicitement ou implicitement** comme base d'une décision affectant ses droits en matière de :

- Formation professionnelle
- Emploi ou recrutement
- Maintien de l'emploi
- Promotion
- Salaire
- Toute autre décision relative à l'emploi

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

Cette condition vise les situations où l'auteur utilise sa position pour obtenir des faveurs sexuelles en échange d'avantages professionnels ou pour sanctionner un refus.

3. Environnement de travail hostile

Le comportement crée un **environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** à l'égard de la personne qui en fait l'objet. Cette condition ne nécessite pas de lien direct entre le comportement et une décision professionnelle, mais vise les situations où le climat de travail devient insupportable pour la victime.

Modalités pratiques

Comportement visé

Le Comportement visé peut prendre trois formes :

Comportements physiques : attouchements, contacts physiques non désirés, tentatives de baiser, tapes, caresses, gestes déplacés, tout contact corporel à connotation sexuelle.

Comportements verbaux : remarques suggestives ou compromettantes, compliments déplacés sur l'apparence physique ou le corps, propositions à caractère sexuel, allusions sexuelles, questions intrusives sur la vie privée, blagues à connotation sexuelle.

Comportements non verbaux : envoi d'emails, SMS ou messages WhatsApp à caractère sexuel, diffusion d'images ou vidéos à connotation sexuelle, regards insistants et inappropriés, gestes suggestifs, affichage de matériel pornographique. La jurisprudence a reconnu que montrer de manière répétitive une vidéo à caractère sexuel à un collègue malgré son refus constitue du harcèlement sexuel.

Acte unique

Contrairement au harcèlement moral qui nécessite une répétition ou systématisation, **un seul comportement peut suffire** à constituer un harcèlement sexuel si la gravité de l'acte le justifie. La jurisprudence a confirmé que des agissements survenus durant une seule journée de travail peuvent justifier un licenciement pour faute grave de l'auteur.

Pratiques et recommandations

Pour les victimes

Tenir un registre détaillé des incidents : dates précises des attouchements, remarques compromettantes, comportements déplacés, avec indication des éventuels témoins. Cette documentation facilitera la constitution de preuves.

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

Exprimer clairement son refus : manifester de manière explicite que le comportement n'est pas désiré et qu'il doit cesser. Cette opposition peut être verbale ou écrite.

Informer l'employeur rapidement : porter les faits à la connaissance de l'employeur qui a l'obligation légale de faire cesser immédiatement tout harcèlement sexuel.

Se faire accompagner : le délégué à l'égalité ou la délégation du personnel sont habilités à assister et conseiller le salarié victime de harcèlement sexuel. Le salarié a le droit de se faire accompagner par un délégué dans les entrevues avec l'employeur.

Recours disponibles : en cas d'inaction de l'employeur, la victime peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM), contacter des organismes spécialisés comme Mobbing Asbl, ou résilier son contrat sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts si la faute de l'employeur a occasionné cette résiliation.

Pour les employeurs

Prévention obligatoire : prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne. Ces mesures doivent comprendre des **mesures d'information** et de sensibilisation du personnel.

Réactivité immédiate : dès qu'un cas de harcèlement sexuel est porté à sa connaissance, l'employeur doit agir immédiatement pour faire cesser les faits. L'inaction ou la passivité engage sa responsabilité.

Enquête interne : procéder à une investigation en entendant la victime présumée, l'auteur présumé des faits, et éventuellement des témoins. Respecter la confidentialité et l'impartialité.

Sanctions appropriées : selon la gravité des faits, les sanctions peuvent aller de l'avertissement au licenciement pour faute grave. Le principe de proportionnalité doit être respecté. Les mesures ne peuvent jamais être prises au détriment de la victime.

Protection contre les représailles : aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir protesté, refusé un comportement de harcèlement, témoigné ou relaté des faits de harcèlement sexuel. Toute résiliation du contrat en violation de cette protection est **nulle de plein droit**.

Rôle du délégué à l'égalité : le délégué à l'égalité ou la délégation du personnel peut proposer toute action de prévention jugée nécessaire. Bien qu'il s'agisse d'une proposition, un refus répété et manifeste de collaboration risque d'être sanctionné.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail, art. L.245-1	Champ d'application : salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants
Code du travail, art. L.245-2	Définition légale du harcèlement sexuel et ses trois conditions alternatives
Code du travail, art. L.245-3	Assimilation à une discrimination fondée sur le sexe
Code du travail, art. L.245-4	Obligations de l'employeur et du salarié de s'abstenir de tout harcèlement sexuel
Code du travail, art. L.245-5	Protection contre les représailles, nullité de plein droit des résiliations
Code du travail, art. L.245-6	Rôle du délégué à l'égalité et de la délégation du personnel
Code du travail, art. L.245-7	Droit de résiliation sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts
Code du travail, art. L.245-8	Contrôle de l'Inspection du travail et des mines
Code du travail, art. L.244-3	Allègement de la charge de la preuve en cas de discrimination
Cour d'appel, 12.11.2009, n° 33931 et 34078	Jurisprudence sur la charge de la preuve
Cour d'appel, 10.03.2022, n° CAL-2021-00108	Jurisprudence sur les obligations de l'employeur
Cour d'appel, 23.02.2023, n° CAL-2021-00581	Jurisprudence confirmant le licenciement pour harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel se distingue du harcèlement moral par plusieurs aspects essentiels : **un seul acte suffit** à caractériser le harcèlement sexuel (alors que le harcèlement moral nécessite répétition ou systématisation), l'**élément intentionnel est présumé** (contrairement au harcèlement moral qui ne requiert pas d'intention de nuire), et la **charge de la preuve est allégée** en raison de son assimilation à une discrimination fondée sur le sexe.

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.