Les propos à connotation sexuelle constituent-ils du harcèlement sexuel au travail ?

Réponse courte

Les **propos à connotation sexuelle** peuvent constituer du **harcèlement sexuel** au Luxembourg selon l'article L.245-2 du Code du travail. Pour qu'ils soient qualifiés de harcèlement, trois conditions doivent être réunies : le comportement doit avoir une **connotation sexuelle**, l'auteur doit savoir ou devrait savoir qu'il affecte la **dignité de la personne**, et l'une des trois situations suivantes doit être remplie.

Premièrement, le comportement est **non désiré, intempestif, abusif et blessant** pour la personne visée. Deuxièmement, le refus ou l'acceptation du comportement est utilisé comme base d'une **décision affectant les droits professionnels** (emploi, promotion, formation, salaire). Troisièmement, le comportement crée un **environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant**.

Le comportement peut être **physique, verbal ou non verbal**, et l'**élément intentionnel est présumé** par la loi. Contrairement au harcèlement moral qui nécessite une répétition, **un seul acte** peut suffire pour constituer un harcèlement sexuel si la gravité le justifie.

La qualification repose sur une **appréciation subjective** de la victime qui détermine si le comportement est offensant et indésirable. Les **exemples jurisprudentiels** incluent des remarques sur le physique ("corps sexy"), des propositions déplacées, des messages à caractère sexuel, ou des commentaires suggestifs répétés.

Définition

Le **harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail** est défini par l'article L.245-2 du Code du travail 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.

Les **propos à connotation sexuelle** constituent une forme de comportement **verbal** pouvant caractériser ce harcèlement. Ces propos englobent les **remarques compromettantes ou suggestives**, les **compliments déplacés sur l'apparence physique**, les **propositions à caractère sexuel**, les **commentaires sur la vie intime** , ou toute **communication verbale** faisant référence à la sexualité ou au genre de manière inappropriée.

La loi luxembourgeoise ne distingue pas selon la fréquence des propos : même **un seul commentaire** peut être qualifié de harcèlement si les conditions légales sont réunies.

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

Questions fréquentes

Comment dénoncer des propos à connotation sexuelle à l'employeur ?

La dénonciation doit être suffisamment précise : identité et fonction de la victime, description circonstanciée des faits (dates, lieux, témoins), identité de l'auteur présumé et tout document étayant les allégations. Les rumeurs ou dénonciations vagues ne suffisent pas pour agir.

Comment l'employeur doit-il réagir face à des propos sexuels signalés ?

L'employeur doit agir immédiatement pour faire cesser le comportement, mener une enquête interne discrète, entendre la victime et l'auteur présumés, prendre des mesures appropriées (avertissement, mutation, licenciement), respecter la proportionnalité et ne jamais agir au détriment de la victime.

Les propos à connotation sexuelle constituent-ils du harcèlement sexuel au travail ?

Oui, les propos à connotation sexuelle peuvent constituer un harcèlement sexuel selon l'article L.245-2. Trois conditions doivent être réunies : connotation sexuelle, connaissance par l'auteur de l'atteinte à la dignité, et l'une des trois situations légales (non désiré, conditionnel, environnement hostile).

Les témoins de harcèlement sexuel sont-ils protégés ?

Oui, l'article L.245-5(2) protège également les témoins contre les représailles. Aucun salarié ne peut faire l'objet de mesures défavorables pour avoir témoigné ou relaté des faits de harcèlement sexuel. Toute résiliation en violation de cette protection est nulle de plein droit.

Quels propos peuvent caractériser un harcèlement sexuel verbal ?

Les propos visés incluent les remarques suggestives ou compromettantes, les compliments déplacés sur le corps (qualifié de sexy par exemple), les propositions à caractère sexuel, les commentaires sur la vie intime, les questions intrusives et les blagues à connotation sexuelle.

Un seul propos suffit-il à constituer un harcèlement sexuel ?

Oui, la loi luxembourgeoise ne distingue pas selon la fréquence des propos. Même un seul commentaire peut être qualifié de harcèlement sexuel si les conditions légales sont réunies, contrairement au harcèlement moral qui exige une répétition ou systématisation des comportements.

Conditions d’exercice

Conditions légales	Description
Comportement à connotation sexuelle	Les propos doivent avoir une dimension sexuelle ou être fondés sur le sexe de la personne
Connaissance de l'atteinte	L'auteur sait ou devrait savoir que son comportement affecte la dignité de la personne
L'une des 3 situations	(1) Comportement non désiré, intempestif, abusif et blessant, OU (2) Utilisé comme base de décision professionnelle, OU (3) Création d'environnement hostile
Présomption d'intention	L'élément intentionnel du comportement est présumé par la loi
Appréciation subjective	Le caractère offensant est déterminé selon le ressenti de la victime

Personnes concernées : Tous les salariés liés par un contrat de travail, ainsi que les stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires (article L.245-1).

Auteurs potentiels : L'employeur, un salarié (supérieur hiérarchique, collègue), un client ou un fournisseur de l'entreprise.

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

Caractère unique suffisant : Contrairement au harcèlement moral qui requiert une répétition ou systématisation, un comportement unique peut constituer un harcèlement sexuel selon la gravité de l'acte.

Modalités pratiques

Pour le salarié victime

La **dénonciation** des faits à l'employeur doit être **suffisamment précise** pour permettre d'agir utilement. Elle doit comporter :

- L'identité et fonction de la présumée victime
- Une description **précise et circonstanciée** des faits (dates, lieux, témoins)
- L'identité de l'auteur présumé
- Tout document ou élément de nature à étayer les allégations

La victime peut se faire **accompagner et assister** par un délégué du personnel dans les entrevues avec l'employeur dans le cadre de l'enquête (article L.245-6). En cas d'inaction de l'employeur, le salarié peut **résilier le contrat sans préavis** pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur (article L.245-7).

Pour l'employeur

Dès qu'il a connaissance de propos constituant potentiellement du harcèlement sexuel, l'employeur doit :

1. **Agir immédiatement** pour faire cesser le comportement
2. Procéder à une **enquête interne** en toute discrétion
3. Entendre la **présumée victime** et l'**auteur présumé**
4. Prendre des **mesures appropriées** (avertissement, mutation, licenciement selon la gravité)
5. **Respecter le principe de proportionnalité** dans les sanctions
6. **Ne jamais prendre de mesures** au détriment de la victime

Charge de la preuve

Le salarié doit établir des **faits permettant de présumer** l'existence du harcèlement (début de preuve). Il incombe ensuite à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu harcèlement. La victime doit également prouver qu'elle a **informé l'employeur** des faits et que celui-ci n'a pas pris les mesures nécessaires.

Pratiques et recommandations

Pour prévenir les situations problématiques :

Les **responsables RH** doivent mettre en place des **mesures de prévention** conformément à l'article L.245-4(3) :

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

- Élaborer une **politique claire** définissant les comportements interdits
- Organiser des **sessions de sensibilisation** sur le harcèlement sexuel
- Former les **managers et délégués** à identifier et gérer ces situations
- Diffuser des **supports d'information** accessibles à tout le personnel
- Établir des **procédures de signalement** confidentielles et sécurisées

Lors du traitement d'une situation :

- **Réagir rapidement** dès la connaissance des faits (obligation légale)
- Garantir la **confidentialité** tout au long de la procédure
- Traiter les accusations avec **sérieux** tout en respectant la présomption d'innocence
- Protéger la victime contre toute **représaille** (article L.245-5)
- Documenter toutes les **étapes de l'enquête** et les décisions prises
- Informer la **délégation du personnel** de la situation et des mesures prises

Points de vigilance :

- Les rumeurs ne suffisent pas : l'employeur doit avoir connaissance de **faits précis**
- La gravité d'un propos unique peut justifier une **sanction lourde** (licenciement immédiat)
- L'ancienneté du salarié ne protège pas contre un licenciement pour harcèlement sexuel avéré
- Les **témoins** bénéficient également d'une protection contre les représailles (article L.245-5(2))

Rôle de l'ITM :

L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions relatives au harcèlement sexuel et peut être saisie par le salarié ou la délégation du personnel.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.245-1	Définition des salariés concernés (salariés, stagiaires, apprentis, étudiants)
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel et des trois conditions cumulatives
Art. L.245-3	Assimilation du harcèlement sexuel à une discrimination fondée sur le sexe
Art. L.245-4	Obligations de l'employeur et du salarié de s'abstenir de tout harcèlement
Art. L.245-5	Protection contre les représailles pour la victime et les témoins
Art. L.245-6	Rôle du délégué à l'égalité et de la délégation du personnel
Art. L.245-7	Droit de résiliation du contrat pour motif grave par la victime
Art. L.245-8	Compétence de l'ITM pour veiller à l'application des dispositions
Cour d'appel Luxembourg, 12 novembre 2009, n°34066	Jurisprudence sur la qualification des comportements
Jurisprudence constante	Un seul acte peut constituer un harcèlement sexuel selon la gravité

Cette fiche porte exclusivement sur le **harcèlement sexuel** tel que défini aux articles L.245-1 à L.245-8 du Code du travail luxembourgeois. Elle ne traite pas du **harcèlement moral** (articles L.246-1 à L.246-7) qui nécessite une répétition ou systématisation des comportements. La qualification de harcèlement sexuel repose sur une **appréciation au cas par cas** tenant compte de l'ensemble des circonstances.

L'employeur qui omet de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement sexuel engage sa **responsabilité** et peut être condamné à verser des dommages et intérêts à la victime. Les propos à connotation sexuelle ne constituent pas automatiquement du harcèlement : l'analyse doit porter sur les **trois conditions cumulatives** prévues par la loi et sur le **ressenti de la victime** face à ces propos.

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.