Comment la loi luxembourgeoise distingue-t-elle harcèlement sexuel et avance non sollicitée mais isolée ?

Réponse courte

Un seul acte peut suffire pour constituer un harcèlement sexuel au Luxembourg. Contrairement au harcèlement moral qui exige une répétition (article L.246-2), le harcèlement sexuel ne requiert **aucune répétition** selon l'article L.245-2 du Code du travail.

La qualification dépend de la **gravité de l'acte** et de l'une des trois conditions alternatives : (1) comportement **non désiré, intempestif, abusif et blessant**, (2) utilisé comme base de **décision professionnelle**, ou (3) créant un **environnement hostile**. L'élément intentionnel est présumé par la loi.

Constituent un harcèlement sexuel même isolés : attouchements, propositions sexuelles explicites, remarques dégradantes sur le physique, tentatives d'embrasser, chantage sexuel. La jurisprudence luxembourgeoise valide des licenciements pour faute grave sur des actes uniques.

Ne constituent généralement pas un harcèlement : maladresse relationnelle ponctuelle, compliment de mauvais goût sans caractère outrageant, invitation déplacée mais sans insistance ni conséquence. Ces comportements restent néanmoins inappropriés et justifient un rappel à l'ordre par l'employeur.

Définition

Le **harcèlement sexuel** (article L.245-2 du Code du travail) est 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. Le comportement peut être **physique** (attouchements), **verbal** (remarques suggestives) ou **non verbal** (gestes obscènes, envoi d'images).

Trois conditions alternatives (une seule suffit) :

1. Comportement **non désiré, intempestif, abusif et blessant**
2. Utilisé comme base d'une **décision professionnelle** (promotion, salaire, emploi)
3. Crée un **environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant**

Distinction fondamentale avec le harcèlement moral :

- **Harcèlement sexuel** : pas d'exigence de répétition
- **Harcèlement moral** (L.246-2) : conduite **"par sa répétition ou sa systématisation"** obligatoire

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

Une **avance isolée** est un comportement unique à connotation sexuelle non désiré (invitation, proposition, compliment déplacé, geste) survenant ponctuellement. Elle peut constituer un harcèlement sexuel selon sa gravité.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il sanctionner une avance inappropriée ?

L'approche est graduée : un acte grave (attouchement, chantage) entraîne une sanction lourde immédiate, jusqu'au licenciement pour faute grave. Une maladresse ponctuelle justifie une approche pédagogique avec recadrage ou avertissement. La récidive entraîne une aggravation significative de la sanction.

Comment la loi luxembourgeoise distingue-t-elle harcèlement sexuel et avance non sollicitée mais isolée ?

Un seul acte peut suffire pour constituer un harcèlement sexuel selon l'article L.245-2, contrairement au harcèlement moral. La qualification dépend de la gravité et d'une des trois conditions alternatives : comportement non désiré et blessant, base de décision professionnelle ou environnement hostile.

L'auteur d'une avance maladroite doit-il s'arrêter au premier refus ?

Oui, dès qu'un refus est signifié, l'auteur d'une avance inappropriée doit cesser immédiatement tout comportement, présenter ses excuses sincères et ne pas persister. La persistance après refus fait basculer le comportement vers le harcèlement sexuel caractérisé selon l'article L.245-2.

Quelles mesures conservatoires l'employeur peut-il prendre ?

L'employeur peut mettre en place des mesures conservatoires comme la séparation physique des parties, le télétravail temporaire ou l'adaptation de l'organisation. Ces mesures protègent la victime sans constituer une sanction à son encontre et ne peuvent jamais être prises à son détriment.

Quels actes uniques constituent un harcèlement sexuel selon la jurisprudence ?

Constituent un harcèlement sexuel même isolés les attouchements, propositions sexuelles explicites, remarques dégradantes sur le physique, tentatives d'embrasser et chantage sexuel. La jurisprudence luxembourgeoise valide des licenciements pour faute grave fondés sur des actes uniques de cette nature.

Quels comportements ne constituent généralement pas un harcèlement sexuel ?

Une maladresse relationnelle ponctuelle, un compliment de mauvais goût sans caractère outrageant, une invitation déplacée mais sans insistance ni conséquence professionnelle ne constituent généralement pas un harcèlement. Ces comportements restent inappropriés et justifient un rappel à l'ordre par l'employeur.

Conditions d’exercice

Pour qu'un acte unique constitue un harcèlement sexuel :

- Connotation sexuelle évidente ou comportement fondé sur le sexe
- L'auteur sait ou devrait savoir que cela affecte la dignité (élément intentionnel présumé)
- Atteinte objective à la dignité
- Réunion d'une des trois conditions alternatives (caractère blessant, décision professionnelle, ou environnement hostile)

Pour qu'une avance isolée ne soit pas un harcèlement :

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

- Absence de gravité outrageante
- Aucune pression ou contrainte professionnelle
- Respect immédiat du refus, sans persistance
- Contexte sans caractère particulièrement choquant

Important : Même non qualifiée juridiquement de harcèlement, une avance inappropriée justifie un rappel à l'ordre ou une sanction disciplinaire proportionnée.

Modalités pratiques

Pour les employeurs :

- **Politique claire** : mesures d'information obligatoires (L.245-4), formations régulières, code de conduite
- **Délégué à l'égalité** : désignation obligatoire (L.245-6) pour veiller à la protection du personnel
- **Réaction immédiate** : dès signalement, enquête interne (victime + auteur + témoins) dans le respect du contradictoire
- **Sanction proportionnée** : acte grave unique (attouchement, chantage) ? licenciement pour faute grave possible ; maladresse ? avertissement + rappel
- **Protection de la victime** : aucune mesure défavorable, adaptation organisation si nécessaire

Pour les salariés victimes :

- **Signalement écrit** : à l'employeur (courrier recommandé), description précise des faits
- **Assistance** : délégué à l'égalité ou délégation du personnel (L.245-6), confidentialité garantie
- **Preuves** : témoignages, messages, certificats médicaux. Charge de la preuve partagée
- **Résiliation** : si employeur inactif, résiliation sans préavis pour motif grave + dommages-intérêts (L.245-7)
- **Protection** : licenciement suite à signalement = nullité de plein droit (L.245-5), recours sous 15 jours

Pour les auteurs d'avances inappropriées :

- **Cessation immédiate** dès refus signifié
- Excuses sincères, aucune persistance

Pratiques et recommandations

Culture de respect : Code de conduite précis, formations avec cas concrets, clarification des frontières (contacts physiques, propositions sexuelles, remarques dégradantes = ligne rouge immédiate).

Signalement précoce : Canaux multiples (hiérarchie, RH, délégué, hotline), confidentialité garantie, climat de sécurité pour signaler.

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

Approche graduée : Acte grave (attouchement, chantage) ? sanction lourde immédiate. Maladresse ponctuelle ? approche pédagogique (recadrage, avertissement). En cas de récidive ? aggravation significative.

Suivi post-enquête : Mesures conservatoires pour protéger la victime (séparation physique, télétravail temporaire), vérification absence de stigmatisation.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail - Harcèlement sexuel	
Articles L.245-1 à L.245-8	Harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail
Art. L.245-1	Champ d'application : salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel : comportement à connotation sexuelle affectant la dignité, trois conditions alternatives
Art. L.245-2, al. 3	Nature du comportement : physique, verbal ou non verbal
Art. L.245-2, al. 4	Présomption de l'élément intentionnel
Art. L.245-3	Principe de non-discrimination : harcèlement sexuel contraire à l'égalité de traitement
Art. L.245-4	Obligations de l'employeur : abstention, cessation immédiate, mesures de prévention incluant information
Art. L.245-5	Protection contre les représailles : nullité de plein droit des mesures défavorables
Art. L.245-6	Rôle du délégué à l'égalité et de la délégation du personnel : veille, conseil, assistance, confidentialité
Art. L.245-7	Droit à la résiliation pour motif grave avec dommages-intérêts
Art. L.245-8	Inspection du travail et des mines : veille à l'application des dispositions
Code du travail - Harcèlement moral (comparaison)	
Articles L.246-1 à L.246-7	Harcèlement moral à l'occasion des relations de travail (Loi du 29 mars 2023)
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral : conduite **par répétition ou systématisation** portant atteinte à la dignité ou l'intégrité
Code du travail - Égalité de traitement	
Art. L.241-1, par. 2	Définition du harcèlement comme discrimination : comportement non désiré lié au sexe
Art. L.244-3	Charge de la preuve : partage du fardeau probatoire en matière de discrimination
Jurisprudence luxembourgeoise	

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

Référence	Objet
Cour d'appel, 12.11.2009, n° 34066	Reconnaissance du harcèlement sexuel : vidéo à caractère sexuel montrée de manière répétitive
Cour d'appel, 2019	Licenciement pour faute grave validé : remarques à connotation sexuelle, tentatives d'embrasser, attouchements

La distinction repose sur une **appréciation au cas par cas** de la gravité objective du comportement. L'absence d'exigence de répétition pour le harcèlement sexuel s'explique par la nature particulière de ces actes : un attouchement unique, une proposition sexuelle avec pression, ou une remarque dégradante peuvent causer un traumatisme immédiat.

La **présomption de l'élément intentionnel** (L.245-2) facilite la qualification : pas besoin de prouver l'intention malveillante, il suffit que le comportement soit objectivement inapproprié.

La **jurisprudence luxembourgeoise** valide des licenciements pour faute grave sur actes uniques : tentatives d'embrasser, attouchements, remarques répétées sur le physique. Les juridictions apprécient strictement les comportements à connotation sexuelle en milieu professionnel.

Pour les RH : tout signalement exige une enquête sérieuse, même pour une "simple maladresse". L'inaction engage la responsabilité de l'employeur. Ne pas minimiser les signalements en les qualifiant trop vite de "malentendus". La frontière entre avance maladroite et harcèlement peut être ténue.

La prévention reste essentielle : culture d'entreprise claire, formations régulières, communication transparente. Message sans équivoque : les avances à caractère sexuel n'ont pas leur place dans les relations professionnelles.

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.