Quelle est la différence entre harcèlement sexuel et agissement sexiste au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, seul le **harcèlement sexuel** est défini et réglementé par le Code du travail aux articles L.245-1 à L.245-8. La notion d'**agissement sexiste**, présente dans le droit français depuis 2015, **n'existe pas dans la législation luxembourgeoise**.

Le harcèlement sexuel luxembourgeois couvre tout comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe qui affecte la dignité d'une personne dans trois situations précises : lorsque le comportement est non désiré et blessant, lorsqu'il sert de base à une décision professionnelle, ou lorsqu'il crée un environnement hostile.

Contrairement au harcèlement moral qui exige la **répétition** des agissements, un **acte unique** peut constituer un harcèlement sexuel si sa gravité le justifie. L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ces comportements, faire cesser immédiatement tout harcèlement dont il a connaissance, et protéger les victimes contre les représailles. Les salariés, clients et fournisseurs doivent s'abstenir de tout harcèlement sexuel sous peine de sanctions pénales et disciplinaires.

Définition

Le **harcèlement sexuel** au Luxembourg 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. Le comportement peut être physique, verbal ou non verbal, et l'élément intentionnel est présumé par la loi.

L'**agissement sexiste**, concept juridique présent dans le Code du travail français (article L.1142-2-1), désigne en France tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Cette notion vise à sanctionner le "sexisme ordinaire" (blagues sexistes, remarques déplacées, stéréotypes) et ne nécessite pas de répétition contrairement au harcèlement. **Cette qualification juridique n'existe toutefois pas au Luxembourg**.

Au Luxembourg, les comportements qui seraient qualifiés d'agissements sexistes en France peuvent relever soit du **harcèlement sexuel** (si les critères sont remplis), soit du **harcèlement moral** (article L.246-2), soit de la discrimination fondée sur le sexe (article L.241-1), mais ne constituent pas une catégorie juridique distincte.

Questions fréquentes

Comment qualifier une blague sexiste ponctuelle au Luxembourg ?

Une blague sexiste ponctuelle peut être qualifiée de harcèlement sexuel si elle remplit une des trois conditions de l'article L.245-2. Sinon, elle peut constituer une discrimination fondée sur le sexe ou un manquement aux obligations contractuelles justifiant une mesure disciplinaire interne.

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

L'agissement sexiste existe-t-il en droit luxembourgeois ?

Non, la notion juridique d'agissement sexiste n'existe pas dans le Code du travail luxembourgeois. Les comportements qualifiés d'agissements sexistes en France peuvent relever soit du harcèlement sexuel (article L.245-2), soit du harcèlement moral, soit de la discrimination fondée sur le sexe (article L.241-1).

L'employeur est-il responsable des actes de clients ?

Oui, l'employeur peut être tenu responsable des actes de harcèlement sexuel commis par des clients ou fournisseurs s'il en a connaissance et ne prend pas les mesures pour les faire cesser immédiatement. Cette responsabilité élargie découle de l'article L.245-4 du Code du travail.

Les RH luxembourgeois peuvent-ils utiliser le concept français d'agissement sexiste ?

Non, les RH luxembourgeois ne doivent pas transposer directement le concept français d'agissement sexiste. Il convient de se référer uniquement aux qualifications luxembourgeoises : harcèlement sexuel (L.245-2), harcèlement moral (L.246-2) ou discrimination fondée sur le sexe (L.241-1).

Quelle est la différence entre harcèlement sexuel et agissement sexiste au Luxembourg ?

Au Luxembourg, seul le harcèlement sexuel est défini aux articles L.245-1 à L.245-8 du Code du travail. La notion d'agissement sexiste, présente en droit français depuis 2015, n'existe pas en droit luxembourgeois. Les comportements similaires relèvent du harcèlement sexuel, moral ou de la discrimination.

Un même comportement peut-il cumuler plusieurs qualifications ?

Oui, un même comportement peut simultanément constituer un harcèlement sexuel, une discrimination fondée sur le sexe et un harcèlement moral selon les circonstances. Les qualifications juridiques ne sont pas exclusives : l'analyse au cas par cas permet d'appliquer toutes les protections pertinentes.

Conditions d’exercice

Pour le harcèlement sexuel au Luxembourg, l'article L.245-2 exige qu'**une des trois conditions suivantes** soit remplie :

1. Le comportement est **non désiré, intempestif, abusif et blessant** pour la personne qui en fait l'objet
2. Le refus ou l'acceptation du comportement est utilisé **explicitement ou implicitement comme base d'une décision** affectant les droits de la personne (formation, emploi, promotion, salaire)
3. Le comportement **crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant**

Différence fondamentale avec le harcèlement moral : le harcèlement sexuel peut être constitué par **un acte unique** si sa gravité le justifie, alors que le harcèlement moral nécessite la **répétition ou la systématisation** des conduites (article L.246-2).

Champ d'application : tous les salariés définis à l'article L.121-1, ainsi que les stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

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

Contexte : le harcèlement sexuel est interdit à l'occasion des relations de travail, y compris lors de voyages professionnels, formations professionnelles, et communications liées au travail même en dehors du temps de travail normal.

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

Modalités pratiques

Obligations de l'employeur selon l'article L.245-4 :

L'employeur doit **s'abstenir** de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. Il est obligé de **veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement**, sans que les mesures ne soient prises au détriment de la victime. L'employeur doit également **prendre toutes les mesures de prévention** nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne, incluant des mesures d'information.

Protection contre les représailles (article L.245-5) :

Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir protesté contre un acte de harcèlement sexuel, pour avoir témoigné de tels agissements ou pour les avoir relatés. Toute résiliation du contrat de travail en violation de cette interdiction est **nulle de plein droit**. En cas de licenciement, le salarié dispose de **15 jours** après notification pour demander au président de la juridiction du travail de constater la nullité et d'ordonner son maintien ou sa réintégration.

Rôle du délégué à l'égalité et de la délégation du personnel (article L.245-6) :

Le délégué à l'égalité ou, à défaut, la délégation du personnel est chargé de **veiller à la protection du personnel** contre le harcèlement sexuel et peut proposer toute action de prévention. Ils sont habilités à **assister et conseiller** le salarié victime, tout en respectant la confidentialité des faits, sauf dispense de la personne harcelée. Le salarié peut se faire accompagner par un délégué lors des entrevues avec l'employeur dans le cadre de l'enquête.

Recours de la victime (article L.245-7) :

Le salarié victime peut **résilier le contrat sans préavis** pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Contrôle : l'Inspection du travail et des mines (ITM) est chargée de veiller à l'application des dispositions du chapitre sur le harcèlement sexuel.

Pratiques et recommandations

Prévention et sensibilisation :

Mettre en place des **actions d'information obligatoires** sur le harcèlement sexuel auprès de l'ensemble du personnel. Organiser des formations régulières pour les managers et les représentants du personnel sur la reconnaissance et la gestion des situations de harcèlement. Communiquer clairement sur les comportements prohibés et les procédures de signalement disponibles.

Procédures internes claires :

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

Définir une **procédure de signalement** accessible et confidentielle permettant aux victimes ou témoins de dénoncer des faits de harcèlement sexuel. Désigner des interlocuteurs identifiés (RH, délégué à l'égalité, délégation du personnel) pour recueillir les signalements. Garantir la confidentialité tout au long du processus et protéger les victimes et témoins contre toute représaille.

Réaction immédiate :

Dès qu'un signalement ou une suspicion de harcèlement sexuel apparaît, l'employeur doit **agir rapidement** pour faire cesser les comportements. Mener une enquête interne sérieuse et impartiale en impliquant, si nécessaire, le délégué à l'égalité ou la délégation du personnel. Prendre des mesures conservatoires pour protéger la victime (changement d'équipe, télétravail temporaire) sans que cela constitue une sanction à son encontre.

Documentation et traçabilité :

Conserver une **trace écrite** de tous les signalements, des mesures prises, des enquêtes menées et des sanctions disciplinaires appliquées. Cette documentation sera essentielle en cas de contentieux devant les juridictions du travail ou face à l'ITM.

Sanctions appropriées :

En cas de harcèlement sexuel avéré, appliquer des **sanctions disciplinaires proportionnées** pouvant aller de l'avertissement au licenciement pour faute grave selon la gravité des faits. Les sanctions doivent être cohérentes avec le règlement intérieur et respecter la procédure disciplinaire applicable.

Attention aux spécificités luxembourgeoises :

Ne pas transposer directement les concepts français d'agissement sexiste qui n'ont pas de base légale au Luxembourg. Se référer uniquement aux qualifications juridiques luxembourgeoises : harcèlement sexuel, harcèlement moral ou discrimination fondée sur le sexe. En cas de comportements sexistes ponctuels ne remplissant pas les critères du harcèlement sexuel, évaluer s'ils peuvent constituer une discrimination au sens de l'article L.241-1 ou un manquement aux obligations contractuelles justifiant une mesure disciplinaire.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail - Livre II, Titre IV	Égalité de traitement entre hommes et femmes et lutte contre le harcèlement
Art. L.245-1	Définition des personnes couvertes (salariés, stagiaires, apprentis, élèves)
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel et conditions constitutives
Art. L.245-3	Harcèlement sexuel contraire au principe d'égalité de traitement
Art. L.245-4	Obligations de l'employeur et interdiction du harcèlement sexuel
Art. L.245-5	Protection contre les représailles et nullité du licenciement
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 du chapitre
Art. L.241-1	Interdiction de la discrimination fondée sur le sexe
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral (répétition nécessaire)
Loi du 13 mai 2008	Modifications relatives au harcèlement sexuel
Convention du 25 juin 2009	Convention relative au harcèlement et à la violence au travail (coexiste avec la loi)
Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009	Déclaration d'obligation générale de la convention de 2009

Distinction fondamentale Luxembourg/France : contrairement au droit français qui distingue depuis 2015 le harcèlement sexuel (comportements répétés ou pression grave) de l'agissement sexiste (acte unique lié au sexe créant un environnement hostile), le droit luxembourgeois ne reconnaît que deux catégories : le harcèlement sexuel (qui peut être constitué par un acte unique) et le harcèlement moral (qui exige la répétition). Les professionnels RH luxembourgeois travaillant avec des entités françaises doivent être vigilants à ne pas confondre ces cadres juridiques distincts.

Charge de la preuve : l'article L.244-3 du Code du travail luxembourgeois établit un mécanisme d'aménagement de la charge de la preuve. Dès qu'une personne établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination (incluant le harcèlement sexuel), il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement.

Cumul possible : un même comportement peut simultanément constituer un harcèlement sexuel, une discrimination fondée sur le sexe et un harcèlement moral selon les circonstances. Les qualifications juridiques ne sont pas exclusives les unes des autres.

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

Responsabilité élargie : l'employeur peut être tenu responsable des actes de harcèlement sexuel commis par des clients ou fournisseurs s'il en a connaissance et ne prend pas les mesures pour les faire cesser immédiatement.

Sanctions pénales : le harcèlement sexuel constitue également une infraction pénale au-delà des sanctions disciplinaires et civiles prévues par le Code du travail.

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.