Les moqueries répétées sur l'apparence physique constituent-elles du harcèlement au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, les **moqueries répétées** sur l'**apparence physique** constituent du **harcèlement** au Luxembourg. L'ITM confirme que les comportements de harcèlement moral incluent "des insultes, des moqueries ou des remarques désobligeantes répétées". Deux qualifications juridiques s'appliquent selon les cas.

Le **harcèlement moral** (article L.246-2) s'applique lorsque les moqueries sont répétées ou systématiques et portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique d'une personne. La répétition des actes est nécessaire pour caractériser l'infraction.

Le **harcèlement discriminatoire** (article L.251-1) s'applique si les moqueries sont liées à un motif protégé : handicap, âge, origine ethnique, religion ou orientation sexuelle. Dans ce cas, **un seul acte suffit**, sans nécessité de prouver l'intention de l'auteur. La charge de la preuve est allégée pour la victime.

Les sanctions vont de 251 à 2.500 euros (doublées en récidive), avec une amende administrative ITM jusqu'à 25.000 euros. La protection couvre tous les salariés, stagiaires, apprentis et étudiants en vacances scolaires.

Définition

Les **moqueries répétées sur l'apparence physique** désignent l'ensemble des comportements hostiles, verbaux ou non verbaux, qui visent de manière récurrente les caractéristiques physiques d'une personne (poids, taille, traits du visage, couleur de peau, handicap visible, style vestimentaire, etc.) dans le but ou ayant pour effet de la ridiculiser, de l'humilier ou de porter atteinte à sa dignité professionnelle.

Le **harcèlement moral** au sens de l'article L.246-2 du Code du travail luxembourgeois est défini comme toute conduite qui, par sa **répétition ou sa systématisation**, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne à l'occasion des relations de travail. Les moqueries répétées sur l'apparence physique entrent directement dans cette définition lorsqu'elles créent un environnement intimidant, hostile, dégradant ou humiliant pour la victime.

Le **harcèlement discriminatoire** est caractérisé lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des **motifs de discrimination** interdits par la loi se manifeste et a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Les motifs de discrimination protégés incluent notamment le **handicap**, l'**âge**, l'appartenance ou non-appartenance à une **race ou ethnie**, la **religion ou les convictions**, et l'**orientation sexuelle**. Lorsque les moqueries sur l'apparence physique sont liées à l'un de ces motifs protégés (par exemple, moqueries sur un handicap visible, l'origine ethnique, l'âge apparent), elles constituent un harcèlement discriminatoire.

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

Distinction fondamentale : Pour le harcèlement moral, la **répétition** des actes est nécessaire (un acte isolé ne suffit généralement pas). Pour le harcèlement discriminatoire, **un seul acte** peut suffire à caractériser l'infraction, sans nécessité de démontrer l'intention de l'auteur.

Questions fréquentes

Les moqueries répétées sur l'apparence physique constituent-elles du harcèlement au Luxembourg ?

Oui, les moqueries répétées sur l'apparence physique constituent un harcèlement. Deux qualifications s'appliquent : harcèlement moral (article L.246-2) si répétées, ou harcèlement discriminatoire (article L.251-1) si liées à un motif protégé (handicap, âge, origine ethnique, religion), où un seul acte suffit.

Quand les moqueries relèvent-elles d'un harcèlement discriminatoire ?

Les moqueries relèvent du harcèlement discriminatoire quand elles sont liées à un motif protégé : handicap visible, âge apparent, origine ethnique, religion ou orientation sexuelle. Un seul acte suffit selon l'article L.251-1 et la charge de la preuve est allégée pour la victime.

Quel rôle joue le Centre pour l'égalité de traitement ?

Le Centre pour l'égalité de traitement (CET) est un organisme spécialisé dans la lutte contre les discriminations qui peut fournir assistance, conseils et médiation aux victimes de harcèlement discriminatoire. Le handicap représente 20% des motifs signalés au CET au Luxembourg.

Quelle différence entre harcèlement moral et discriminatoire ?

Le harcèlement moral exige la répétition (article L.246-2) avec charge de la preuve sur le salarié. Le harcèlement discriminatoire (article L.251-1) peut être caractérisé par un seul acte si lié à un motif protégé, avec charge de la preuve allégée selon l'article L.244-3.

Quelles conséquences psychologiques peuvent justifier une action ?

Les moqueries répétées sur l'apparence peuvent provoquer perte d'estime de soi, anxiété sociale, évitement du lieu de travail, troubles alimentaires (cas du poids), dépression et idées suicidaires extrêmes. Ces conséquences documentées par certificats médicaux justifient une action en réparation.

Une moquerie présentée comme une blague est-elle excusable ?

Non, les moqueries banalisées sous couvert d'humour ou de taquinerie restent juridiquement sanctionnables. Cette banalisation ne les rend pas moins graves. Les managers doivent intervenir immédiatement face à ces comportements, même présentés comme blagues, car ils portent atteinte à la dignité.

Conditions d’exercice

Pour qualifier le harcèlement moral (article L.246-2) :

Critère de répétition ou de systématisation : Les moqueries sur l'apparence physique doivent être **répétées** dans le temps ou présenter un caractère **systématique**. Un commentaire isolé, même déplacé, ne constitue généralement pas un harcèlement moral, sauf s'il s'inscrit dans une conduite systématique de dévalorisation.

Atteinte à la dignité ou à l'intégrité : Les moqueries doivent porter atteinte à la **dignité** ou à l'**intégrité psychique ou physique** de la personne. Il peut s'agir de commentaires humiliants sur le poids, la taille, les traits physiques, l'apparence générale, le style vestimentaire ou toute autre caractéristique physique.

Lien avec les relations de travail : Les moqueries doivent survenir **à l'occasion des relations de travail**, ce qui couvre non seulement le lieu de travail habituel, mais aussi les **voyages professionnels**, les **formations professionnelles** et les **communications en lien avec le travail** (emails, messageries, réseaux sociaux

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

professionnels), même en dehors du temps de travail normal.

Auteurs potentiels : Les moqueries peuvent provenir de l'**employeur**, d'un **supérieur hiérarchique**, de **collègues de travail** ou même de personnes extérieures en relation avec l'employeur (clients, fournisseurs). L'employeur a l'obligation de faire cesser tout comportement de harcèlement dont il a connaissance, quelle que soit son origine.

Pour qualifier le harcèlement discriminatoire (article L.251-1) :

Lien avec un motif protégé : Les moqueries doivent être **liées à un motif de discrimination** interdit par la loi. Par exemple :

- Moqueries sur un **handicap** visible (démarche, prothèse, fauteuil roulant, etc.)
- Remarques sur l'**âge** apparent (rides, cheveux blancs, etc.)
- Commentaires sur des caractéristiques liées à l'**origine ethnique** (couleur de peau, traits physiques, etc.)
- Plaisanteries sur l'apparence liée à la **religion** (port du voile, kippa, etc.)

Comportement indésirable : Le comportement doit être **non désiré** par la victime et avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité.

Un seul acte peut suffire : Contrairement au harcèlement moral, le harcèlement discriminatoire ne nécessite pas de répétition. **Un seul commentaire** lié à un motif protégé peut constituer une infraction.

Absence d'exigence d'intention : Il n'est pas nécessaire de démontrer que l'auteur avait l'intention de discriminer. L'**effet** du comportement sur la victime suffit.

Charge de la preuve allégée : Pour le harcèlement discriminatoire, dès que la victime établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'auteur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement.

Modalités pratiques

Signalement et intervention immédiate : Le salarié victime de moqueries répétées sur son apparence physique doit **dénoncer les faits à son employeur**, de préférence par écrit (email, lettre recommandée) pour constituer une preuve. Le signalement peut également être effectué auprès de la **délégation du personnel** qui peut assister et conseiller la victime.

Documentation des faits : Il est essentiel de **documenter rigoureusement** tous les comportements : noter les dates, heures, lieux, témoins présents, contenu exact des moqueries, conservation des messages écrits (emails, SMS, messageries instantanées), et tout élément permettant de prouver le caractère répété ou systématique des agissements.

Obligations de l'employeur : Dès qu'il est informé de moqueries répétées, l'employeur doit **immédiatement prendre les mesures** pour faire cesser les actes de harcèlement conformément à l'article L.246-3 du Code du travail. Il doit ensuite procéder à une **enquête interne rapide et impartiale** pour établir les faits.

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

Évaluation interne obligatoire : Après avoir traité un cas de harcèlement, l'employeur doit procéder à une **évaluation interne** portant sur l'efficacité des mesures de prévention en place et la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures, après consultation de la délégation du personnel ou de l'ensemble du personnel.

Saisine de l'ITM : Si le harcèlement subsiste malgré l'intervention de l'employeur ou si ce dernier s'abstient de prendre les mesures adéquates, le salarié concerné ou la délégation du personnel (avec l'accord du salarié) peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. L'ITM dispose d'un **délai de 45 jours** pour dresser un rapport contenant des recommandations et peut enjoindre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires.

Pour le harcèlement discriminatoire : Le salarié peut également saisir le **Centre pour l'égalité de traitement (CET)**, organisme spécialisé dans la lutte contre les discriminations, qui peut fournir assistance, conseils et médiation.

Mesures conservatoires : L'employeur peut prendre des **mesures conservatoires immédiates** pour protéger la victime pendant l'enquête (réorganisation du travail, séparation temporaire des parties, télétravail temporaire), sans que ces mesures soient prises au détriment de la victime.

Sanctions disciplinaires : L'auteur des moqueries répétées peut faire l'objet de **sanctions disciplinaires** pouvant aller de l'avertissement au licenciement pour motif grave, selon la gravité et la répétition des faits.

Résiliation du contrat pour motif grave : La victime de harcèlement (moral ou discriminatoire) peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat de travail et **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.

Protection contre les représailles : Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou pour avoir témoigné de faits de harcèlement. Tout licenciement en violation de cette protection est **nul de plein droit**. La victime peut demander dans les **15 jours** la constatation de cette nullité et sa réintégration.

Recours judiciaire : En cas d'action en justice, la juridiction saisie peut condamner l'employeur à verser des dommages et intérêts à la victime, compte tenu non seulement du dommage lié au licenciement mais également de celui subi du fait du harcèlement.

Pratiques et recommandations

Pour les salariés :

Exprimez clairement que le comportement est blessant et doit cesser. Documentez systématiquement : dates, heures, contenus exacts, témoins, messages écrits conservés. Signalez par écrit à l'employeur ou à la délégation du personnel. Si lien avec un motif protégé (handicap, âge, origine), contactez aussi le Centre pour l'égalité de traitement (CET). Consultez le médecin du travail pour documenter l'impact psychologique.

Pour les employeurs :

Établissez une politique de tolérance zéro contre les moqueries sur l'apparence physique, communiquée à tout le personnel. Formez les managers à identifier et stopper immédiatement ces comportements, même présentés comme "blagues". Mettez en place des canaux de signalement confidentiels. Diligentez une enquête rapide et impartiale dès

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

réception d'un signalement. Prenez des sanctions disciplinaires appropriées - l'absence de sanction engage votre responsabilité.

Pour les managers :

Intervenez immédiatement face aux moqueries sur l'apparence, même présentées comme taquineries. Rappelez que ces commentaires n'ont pas leur place au travail. Valorisez les compétences, pas les caractéristiques physiques. Soutenez les victimes par votre témoignage.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Loi du 29 mars 2023	Loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail (entrée en vigueur le 9 avril 2023)
Art. L.246-1	Définition des salariés couverts par la protection contre le harcèlement moral (salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires)
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral : toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur en matière de prévention et de traitement du harcèlement moral ; procédure d'évaluation interne ; saisine de l'ITM ; rapport et injonction de l'ITM
Art. L.246-4	Protection contre les représailles pour les salariés qui protestent ou témoignent de faits de harcèlement moral ; nullité de plein droit du licenciement en violation de cette protection
Art. L.246-5	Rôle de la délégation du personnel dans la protection contre le harcèlement moral ; assistance et conseil aux victimes
Art. L.246-6	Droit du salarié victime de harcèlement moral de résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts
Art. L.246-7	Sanctions pénales : amende de 251 à 2.500 euros (doublée en cas de récidive dans les deux ans) pour les auteurs de harcèlement moral et les employeurs défaillants
Art. L.251-1	Principe de non-discrimination : interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance à une race ou ethnie ; définition du harcèlement comme forme de discrimination
Art. L.244-3	Charge de la preuve allégée en matière de discrimination : dès que la victime établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement
Art. L.614-13	Amende administrative pouvant être infligée par le directeur de l'ITM en cas de non-respect de l'injonction de faire cesser le harcèlement (jusqu'à 25.000 euros)
Loi du 28 novembre 2006	Loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, transposant les directives européennes relatives à la lutte contre les discriminations
Convention du 25 juin 2009	Convention relative au harcèlement et à la violence au travail, déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 (continue de coexister avec la loi de 2023)

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

Référence	Objet
Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009	Déclaration d'obligation générale de la convention du 25 juin 2009 sur le harcèlement et la violence au travail
Art. 442-2 du Code pénal	Harcèlement obsessionnel : sanction pénale (emprisonnement de 15 jours à 2 ans et amende de 251 à 3.000 euros) pour quiconque harcèle de façon répétée une personne en sachant ou devant savoir qu'il affecte gravement sa tranquillité

Les **moqueries sur l'apparence physique** constituent une forme particulièrement insidieuse de harcèlement car elles sont souvent banalisées sous couvert d'**"humour"** ou de **"taquinerie"**. Cette banalisation ne les rend pas moins graves ni moins sanctionnables juridiquement. La loi luxembourgeoise protège la dignité de tous les travailleurs contre de tels comportements.

Distinction importante : Selon que les moqueries sont liées ou non à un motif de discrimination protégé, deux régimes juridiques différents s'appliquent :

Harcèlement moral (L.246-2) : S'applique à toutes les moqueries répétées sur l'apparence physique, quel que soit le motif. Nécessite la **répétition** des actes pour être caractérisé. La charge de la preuve incombe au salarié victime.

Harcèlement discriminatoire (L.251-1) : S'applique spécifiquement lorsque les moqueries sont liées à un **motif protégé** (handicap, âge, origine ethnique, religion). **Un seul acte** peut suffire à constituer l'infraction. La charge de la preuve est **allégée** : dès que la victime établit des faits permettant de présumer une discrimination, c'est à l'auteur de prouver qu'il n'a pas discriminé.

Les **statistiques du Centre pour l'égalité de traitement (CET)** montrent que le handicap représente **20% des motifs de discrimination** signalés au Luxembourg. Les moqueries sur l'apparence physique liée au handicap constituent donc une problématique significative dans le monde du travail luxembourgeois.

L'**ITM a enregistré 185 plaintes pour harcèlement moral** entre avril 2023 et la publication des statistiques, ce qui témoigne d'une augmentation significative des signalements depuis l'entrée en vigueur de la loi. Les moqueries et remarques désobligeantes répétées figurent parmi les comportements les plus fréquemment signalés.

Il est essentiel de ne pas confondre **compliment professionnel** et **commentaire sur l'apparence physique**. Un compliment professionnel valorise le travail, les compétences ou les réalisations ("excellente présentation", "analyse remarquable"). Un commentaire sur l'apparence physique, même positif, peut être déplacé dans un contexte professionnel et générer un malaise, surtout s'il est répété ("tu es toujours aussi mince", "tu as l'air jeune pour ton âge").

L'impact psychologique des moqueries répétées sur l'apparence physique peut être grave : **perte d'estime de soi**, **anxiété sociale**, **évitement du lieu de travail**, **troubles alimentaires** (dans les cas de moqueries sur le poids), **dépression**, et même **idées suicidaires** dans les cas extrêmes. Ces conséquences justifient la fermeté de la législation luxembourgeoise.

La **Convention du 25 juin 2009** sur le harcèlement et la violence au travail, bien qu'antérieure à la loi de 2023, continue de s'appliquer et définit le harcèlement moral comme des agissements fautifs, répétés et délibérés ayant pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Les deux textes sont complémentaires.

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

Prévention culturelle : Au-delà des obligations légales, les entreprises ont tout intérêt à promouvoir une **culture du respect** où la diversité physique est valorisée et où les commentaires sur l'apparence sont considérés comme inappropriés dans le cadre professionnel. Cette prévention culturelle est plus efficace à long terme que les seules sanctions.

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.