L'envoi de messages à caractère sexuel constitue-t-il du harcèlement ?

Réponse courte

Oui, l'envoi de **messages à caractère sexuel** constitue du **harcèlement sexuel** au Luxembourg. L'article L.245-2 du Code du travail définit le harcèlement sexuel comme tout comportement à connotation sexuelle, physique, verbal ou **non verbal**, dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne. Les courriels, SMS, messages WhatsApp, images ou vidéos à caractère sexuel relèvent explicitement des comportements non verbaux constitutifs de harcèlement.

Le harcèlement est caractérisé si le message est **non désiré, intempestif, abusif et blessant**, ou s'il crée un **environnement intimidant, hostile ou dégradant**, ou s'il sert de base à une décision affectant l'emploi, la promotion ou le salaire. Contrairement au harcèlement moral, **un seul message peut suffire** selon sa gravité. L'**élément intentionnel est présumé** : la victime n'a pas à prouver l'intention de nuire.

L'employeur informé doit **faire cesser immédiatement** le harcèlement et peut sanctionner l'auteur, jusqu'au licenciement pour faute grave. Le délégué à l'égalité ou la délégation du personnel accompagne les victimes. Les messages constituent des preuves écrites essentielles pour documenter le comportement.

Définition

Le **harcèlement sexuel** (article L.245-2 du Code du travail) désigne 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, verbal ou **non verbal**.

Les **comportements non verbaux** incluent l'envoi de courriels, SMS, messages WhatsApp, images ou vidéos à caractère sexuel, ou tout contenu numérique à connotation sexuelle.

Le harcèlement sexuel couvre les comportements sur le lieu de travail, lors de voyages professionnels, formations, ou via des communications liées au travail, même en dehors des heures normales.

Questions fréquentes

Comment conserver les preuves de messages inappropriés ?

Sauvegarder tous les messages (SMS, courriels, WhatsApp) avec horodatage, numéro ou adresse de l'expéditeur et contexte. Faire des captures d'écran datées. Ces preuves écrites sont particulièrement solides car elles constituent des éléments matériels difficiles à contester par l'auteur du harcèlement.

Comment l'employeur doit-il réagir face à un signalement ?

L'employeur doit réagir immédiatement avec une enquête rapide et impartiale, protéger la victime, sanctionner l'auteur de manière proportionnée (avertissement à licenciement pour faute grave), documenter chaque étape (signalement, enquête, auditions, preuves, mesures prises) et garantir la confidentialité tout au long du processus.

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

L'auteur peut-il invoquer l'absence d'intention pour se défendre ?

Non, l'élément intentionnel est présumé par la loi (article L.245-2). L'auteur ne peut invoquer l'absence d'intention comme défense, ce qui facilite la position de la victime. Les messages constituent des preuves particulièrement solides car ils témoignent objectivement du comportement reproché.

L'envoi de messages à caractère sexuel constitue-t-il du harcèlement ?

Oui, l'envoi de messages à caractère sexuel constitue un harcèlement sexuel selon l'article L.245-2. Les courriels, SMS, messages WhatsApp, images ou vidéos à caractère sexuel relèvent explicitement des comportements non verbaux constitutifs de harcèlement, dès lors qu'ils affectent la dignité de la personne destinataire.

Quelle plainte pénale peut être déposée ?

Une plainte pénale pour harcèlement obsessionnel (article 442-2 du Code pénal) est possible en cas de répétition. La sanction peut atteindre 2 ans d'emprisonnement et 3.000 euros d'amende. Cette voie pénale s'ajoute aux recours civils et disciplinaires devant la juridiction du travail.

Un seul message à caractère sexuel peut-il suffire ?

Oui, contrairement au harcèlement moral, un seul message à caractère sexuel peut suffire à constituer un harcèlement si sa gravité le justifie. Une vidéo pornographique ou une proposition sexuelle explicite envoyée par messagerie professionnelle peut être qualifiée juridiquement, sans nécessité de répétition.

Conditions d’exercice

Pour qualifier un envoi de messages de harcèlement sexuel, les conditions suivantes s'appliquent :

Contenu à connotation sexuelle : Propositions sexuelles, commentaires sur l'apparence physique, images/vidéos pornographiques, allusions sexuelles, invitations déplacées.

Atteinte à la dignité : L'auteur sait ou devrait savoir que son comportement affecte la dignité de la personne. Cette connaissance est **présumée par la loi**.

Une des trois conditions de l'article L.245-2 :

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

Lien avec le travail : Messages entre collègues, supérieur-subordonné, ou impliquant clients/fournisseurs. Les messages hors heures de travail sont couverts si le lien professionnel existe.

Pas de répétition nécessaire : Un seul message peut suffire selon sa gravité.

Modalités pratiques

Conservation des preuves : Sauvegarder tous les messages (SMS, courriels, WhatsApp) avec horodatage, numéro/adresse de l'expéditeur et contexte. Ces preuves écrites sont essentielles.

Manifester le refus : Répondre clairement que le message est inapproprié, ou ne pas répondre du tout. Documenter ce refus par écrit.

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

Signaler à l'employeur : Informer le supérieur hiérarchique, les RH, le délégué à l'égalité ou la délégation du personnel dès que possible.

Accompagnement : Le délégué à l'égalité ou la délégation du personnel assiste et conseille la victime en toute confidentialité (article L.245-6). La victime peut se faire accompagner lors des entrevues avec l'employeur.

Enquête obligatoire : L'employeur doit mener une enquête impartiale dès qu'il a connaissance des faits : audition de la victime, du présumé harceleur, collecte des preuves.

Sanctions : Mesures immédiates pour faire cesser le harcèlement, jamais au détriment de la victime. Sanctions contre l'auteur : avertissement à licenciement pour faute grave.

Recours judiciaire : Saisine de la juridiction du travail pour dommages et intérêts. En cas de licenciement consécutif à la dénonciation, demande de nullité dans les 15 jours (article L.245-5). Résiliation du contrat pour motif grave possible si l'employeur n'agit pas (article L.245-7).

Recours pénal : Plainte pénale possible (harcèlement obsessionnel) : jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 3.000 € d'amende.

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- Établissez une **politique de tolérance zéro** incluant explicitement les messages inappropriés. Diffusez-la à tout le personnel.
- Organisez des **formations régulières** sur le harcèlement sexuel, les comportements prohibés et les procédures de signalement.
- Créez une **procédure de signalement claire** garantissant confidentialité et protection contre les représailles.
- Réagissez **immédiatement** : enquête rapide et impartiale, protection de la victime, sanction proportionnée de l'auteur.
- Documentez chaque étape : signalement, enquête, auditions, preuves, mesures prises.

Pour les délégués à l'égalité et délégations du personnel :

- Proposez des actions de sensibilisation. Restez accessible et à l'écoute.
- Accompagnez les victimes en respectant la **confidentialité**.
- Assistez les victimes lors des entrevues avec l'employeur.

Pour les salariés :

- Conservez toutes les preuves et manifestez clairement votre refus.
- Sollicitez l'aide du délégué à l'égalité, de la délégation du personnel ou des RH.
- Si vous êtes témoin, sachez que vous êtes protégé contre les représailles si vous témoignez.
- Maintenez des communications professionnelles appropriées. En cas de doute, abstenez-vous.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.245-1	Champ d'application : salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel : comportement à connotation sexuelle, verbal, non verbal ou physique
Art. L.245-3	Le harcèlement sexuel est contraire au principe de l'égalité de traitement
Art. L.245-4	Obligations de l'employeur : s'abstenir, faire cesser immédiatement, prendre des mesures de prévention
Art. L.245-5	Protection contre les représailles pour les victimes et témoins ; nullité du licenciement consécutif
Art. L.245-6	Rôle du délégué à l'égalité et de la délégation du personnel : veille, assistance, conseil
Art. L.245-7	Droit de la victime de résilier le contrat sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts
Art. L.245-8	L'Inspection du travail et des mines veille à l'application des dispositions
Art. L.241-1(2)	Le harcèlement sexuel est considéré comme une discrimination fondée sur le sexe
Code pénal luxembourgeois	Harcèlement obsessionnel : emprisonnement de 15 jours à 2 ans et amende de 251 € à 3.000 €
Loi du 13 mai 2008	Modification du Code du travail sur la protection contre le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel par messages est une **forme moderne et fréquente** de harcèlement au travail, amplifiée par la digitalisation et le télétravail.

Présomption de l'élément intentionnel (article L.245-2) : L'auteur ne peut invoquer l'absence d'intention comme défense, facilitant la position de la victime.

Charge de la preuve aménagée : Dès que la victime établit des faits permettant de présumer le harcèlement, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y en a pas eu. Les messages constituent des preuves particulièrement solides.

Un seul message suffit si sa gravité le justifie (ex : vidéo pornographique, proposition sexuelle explicite), contrairement au harcèlement moral qui requiert répétition ou systématisation.

Sanctions dissuasives : La jurisprudence a validé des licenciements avec effet immédiat pour harcèlement sexuel, même pour des salariés avec grande ancienneté.

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

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.

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