

Les gestes ou attitudes déplacés constituent-ils du harcèlement sexuel au travail ?

Réponse courte

Oui, les **gestes ou attitudes déplacés** constituent du **harcèlement sexuel** au Luxembourg si trois critères sont réunis : comportement à **connotation sexuelle** ou fondé sur le sexe, l'auteur sait ou devrait savoir qu'il **affecte la dignité** de la personne, et une condition légale est remplie (comportement non désiré et blessant, chantage sexuel, ou environnement hostile).

Le comportement peut être **physique** (attouchements, tapes), **verbal** (remarques sur le physique, propositions) ou **non verbal** (messages à caractère sexuel, images pornographiques). L'**intention de harceler est présumée** : l'auteur ne peut pas se justifier en affirmant qu'il ne voulait pas offenser.

Un seul acte suffit si sa gravité le justifie. La jurisprudence a qualifié de harcèlement sexuel : compliments sur un corps "sexy", tentatives d'embrasser une collègue, tapes sur les fesses, attouchements. La victime doit établir des faits permettant de présumer le harcèlement, puis la charge de la preuve passe à l'employeur.

Définition

Le **harcèlement sexuel** (article L.245-2 du Code du travail) est un comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne.

Trois conditions alternatives (une seule suffit) :

1. Comportement **non désiré, intempestif, abusif et blessant**
2. Refus ou acceptation utilisé comme **base d'une décision** (promotion, salaire, emploi)
3. Création d'un **environnement intimidant, hostile ou dégradant**

Trois formes possibles :

- **Physique** : attouchements, tapes, contacts non désirés
- **Verbal** : remarques sur le physique, questions intimes, propositions sexuelles
- **Non verbal** : messages à caractère sexuel, images pornographiques, regards insistants

L'**intention de harceler est présumée** : l'auteur ne peut pas se justifier en affirmant qu'il ignorait le caractère offensant de son comportement.

Conditions d'exercice

Personnes concernées :

- Salariés, stagiaires, apprentis, élèves/étudiants
- Auteur possible : employeur, salarié, client ou fournisseur
- S'applique pendant les relations de travail, y compris voyages professionnels et formations

Critères de qualification :

1. Comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe
2. L'auteur sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité
3. Une des trois conditions légales est remplie

Particularités :

- **Un seul acte peut suffire** (contrairement au harcèlement moral)
- **Pas d'intention de nuire requise** (présomption légale)
- Peut avoir lieu hors temps/lieu de travail si lien avec le travail

Modalités pratiques

Démarches de la victime :

1. **Documenter** : noter dates, lieux, témoins ; conserver messages et emails ; consulter un médecin
2. **Signaler** : informer l'employeur par écrit de manière précise ; contacter le délégué à l'égalité ou la délégation du personnel
3. **Recours** : si inaction de l'employeur, saisir l'ITM puis éventuellement le Tribunal du travail

Obligations de l'employeur :

- **Prévention** : mesures d'information, sensibilisation du personnel
- **Intervention** : dès connaissance des faits, enquête et mesures immédiates (avertissement, mutation, licenciement selon gravité)
- Les mesures ne peuvent jamais pénaliser la victime

Charge de la preuve :

- Victime : établir des faits présumant le harcèlement (témoignages, messages)
- Puis charge renversée vers l'employeur/auteur
- Si auteur ? employeur : prouver que l'employeur a été informé et n'a pas agi

Recours de la victime :

- **Démission pour motif grave** avec dommages-intérêts (article L.245-7)
- **Nullité du licenciement** si représailles
- Délai : **15 jours** pour saisir le Tribunal du travail
- **Protection totale** contre les représailles

Pratiques et recommandations

Employeur :

- Politique claire anti-harcèlement communiquée à tous
- Formation des managers à l'identification et la prévention
- Réaction immédiate dès connaissance de faits suspects
- Enquêtes impartiales avec protection de la victime
- Sanctions proportionnées à la gravité

Salariés :

- Signaler rapidement tout comportement inapproprié
- Se faire accompagner par un délégué
- Conserver toutes les preuves
- Ne pas minimiser les gestes déplacés

Témoins :

- Témoigner si nécessaire (protection contre représailles)
- Respecter la confidentialité

Jurisprudence luxembourgeoise :

? Harcèlement reconnu :

- Compliments sur corps "sexy" + tentatives d'embrasser + tapes sur fesses + attouchements (Cour d'appel)
- "Drague lourde" du personnel féminin = licenciement justifié (Tribunal travail, 1999)

? Sanction disproportionnée :

- Remarques déplacées isolées sans récurrence après avertissement = licenciement abusif (CSJ, 2009)

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail	
Art. L.245-1	Définition des salariés couverts (salariés, stagiaires, apprentis, étudiants)
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel et ses trois conditions alternatives
Art. L.245-3	Harcèlement sexuel comme discrimination fondée sur le sexe
Art. L.245-4	Interdiction du harcèlement sexuel et obligations de l'employeur (prévention, intervention, mesures d'information)
Art. L.245-5	Protection contre les représailles et nullité des mesures contraires
Art. L.245-6	Rôle du délégué à l'égalité et de la délégation du personnel
Art. L.245-7	Droit de résiliation pour motif grave avec dommages-intérêts
Art. L.245-8	Compétence de l' ITM pour veiller à l'application des dispositions
Art. L.244-3	Charge de la preuve renversée (présomption de discrimination)
Jurisprudence	
Cour d'appel Luxembourg	Qualification de harcèlement sexuel : compliments déplacés, tapes sur fesses, attouchements
Tribunal du travail Luxembourg, 28/06/1999, 3209/99	Licenciement justifié pour drague lourde du personnel féminin
Cour supérieure de justice, 12/11/2009, 34066	Proportionnalité des sanctions selon la gravité des faits

Différence harcèlement sexuel vs moral : Le harcèlement sexuel peut être constitué par **un seul acte** si grave, alors que le harcèlement moral ([L.246-2](#)) exige une répétition ou systématisation.

Responsabilité employeur : L'employeur est responsable uniquement s'il a eu **connaissance des faits précis** et n'a pas agi. Des rumeurs ne suffisent pas.

Sanctions : Pas de sanction pénale spécifique dans le Code du travail (contrairement au harcèlement moral : 251-2.500 €). Mais les actes peuvent relever du Code pénal (agressions sexuelles, articles 372 et 375).

Délai recours : 15 jours pour contester une résiliation du contrat (nullité).

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.