# 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.


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

## Questions fréquentes

**Existe-t-il des sanctions pénales spécifiques pour le harcèlement sexuel ?**

Pas de sanction pénale spécifique dans le Code du travail (contrairement au harcèlement moral : 251-2.500 euros). Mais les actes peuvent relever du Code pénal (agressions sexuelles, articles 372 et 375), avec des sanctions plus lourdes selon la gravité des faits commis.

**L'employeur doit-il avoir connaissance précise des faits ?**

Oui, l'employeur n'est responsable que s'il a eu connaissance de faits précis et n'a pas agi. Des rumeurs ou allégations générales ne suffisent pas. La victime doit fournir une dénonciation suffisamment précise (dates, lieux, témoins, contenu) pour permettre à l'employeur d'agir utilement.

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

Oui, les gestes ou attitudes déplacés constituent un harcèlement sexuel selon l'article L.245-2 si trois critères sont réunis : connotation sexuelle ou comportement fondé sur le sexe, atteinte à la dignité (auteur sait ou devrait savoir), et l'une des trois conditions légales (non désiré, conditionnel ou environnement hostile).

**Quel délai pour contester un licenciement consécutif à dénonciation ?**

La victime dispose de 15 jours après notification du licenciement pour saisir le président de la juridiction du travail et demander la nullité de plein droit selon l'article L.245-5. Le tribunal peut ordonner sa réintégration, le licenciement étant frappé de nullité absolue.

**Quels gestes ont été qualifiés de harcèlement par la jurisprudence ?**

La jurisprudence luxembourgeoise a qualifié de harcèlement sexuel : compliments sur un corps qualifié de sexy, tentatives d'embrasser une collègue, tapes sur les fesses et attouchements. Le tribunal du travail a validé en 1999 un licenciement pour drague lourde répétée du personnel féminin.

**Une remarque déplacée isolée peut-elle justifier un licenciement ?**

Pas systématiquement : la Cour supérieure de justice (12/11/2009, n°34066) a jugé qu'un licenciement était disproportionné pour des remarques déplacées isolées sans récidive après avertissement. La sanction doit être proportionnée à la gravité et à la répétition des faits reprochés à l'auteur.

## 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


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

## 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** :


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

- 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 récidive après avertissement = licenciement abusif (CSJ, 2009)


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

## 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).


© 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