# Les blagues sexistes répétées au travail constituent-elles du harcèlement sexuel ?

## Réponse courte

Oui, les **blagues sexistes répétées** constituent du **harcèlement sexuel** au Luxembourg selon l'article L.245-2 du Code du travail. Le harcèlement sexuel inclut tout comportement fondé sur le sexe qui affecte la dignité d'une personne, qu'il soit verbal, physique ou non verbal. Les blagues sexistes entrent dans la catégorie des comportements fondés sur le sexe lorsqu'elles créent un **environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant**.

Contrairement au harcèlement moral qui nécessite une répétition systématique, le harcèlement sexuel peut être constitué par un seul acte selon sa gravité. Les blagues sexistes répétées caractérisent indiscutablement un harcèlement dès lors qu'elles sont non désirées, intempestives, abusives et blessantes.

L'élément intentionnel est présumé par la loi : l'auteur est censé savoir que son comportement affecte la dignité de la victime. L'employeur a l'obligation légale de faire cesser immédiatement tout harcèlement sexuel dont il a connaissance et de mettre en place des mesures de prévention. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions et la victime peut résilier son contrat pour motif grave avec dommages-intérêts.

## Définition

Le **harcèlement sexuel** 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. Les blagues sexistes constituent un comportement fondé sur le sexe car elles visent une personne en raison de son genre. Le comportement peut être physique, verbal ou non verbal.

Trois conditions alternatives suffisent pour qualifier le harcèlement sexuel :

1. Le comportement est **non désiré, intempestif, abusif et blessant** pour la victime
2. Le refus ou l'acceptation du comportement est utilisé comme base d'une décision affectant les droits de la personne en matière d'emploi
3. Le comportement crée un **environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant**

L'**élément intentionnel** est présumé : la loi considère que l'auteur sait ou devrait savoir que son comportement affecte la dignité de la victime.


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

## Questions fréquentes

**Comment l'employeur doit-il prévenir les blagues sexistes ?**

Mettre en place une politique de tolérance zéro vis-à-vis des comportements sexistes, former régulièrement le personnel, désigner un délégué à l'égalité, inclure des exemples concrets de comportements inappropriés, créer des canaux de signalement confidentiels et réagir systématiquement à toute plainte ou observation.

**L'auteur peut-il invoquer l'humour pour échapper aux sanctions ?**

Non, la présomption d'intentionnalité prévue à l'article L.245-2 signifie que l'auteur ne peut pas invoquer l'humour ou l'intention de plaisanter pour échapper à sa responsabilité. La loi présume qu'il sait ou devrait savoir que son comportement affecte la dignité de la victime.

**La victime doit-elle exprimer son refus pour qualifier le harcèlement ?**

Le refus explicite n'est pas toujours nécessaire : l'absence de réaction positive ou l'expression d'un malaise peut suffire. Le caractère non désiré du comportement s'apprécie selon le ressenti de la victime. Manifester un refus clair renforce néanmoins la qualification juridique du harcèlement.

**Les blagues sexistes répétées au travail constituent-elles du harcèlement sexuel ?**

Oui, les blagues sexistes répétées constituent un harcèlement sexuel selon l'article L.245-2. Elles entrent dans la catégorie des comportements fondés sur le sexe lorsqu'elles créent un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Un seul acte peut suffire selon sa gravité.

**Les témoins ont-ils un rôle face aux blagues sexistes ?**

Oui, les témoins ne doivent pas rester passifs. Ils peuvent témoigner si la victime engage une procédure (avec obligation de confidentialité sauf dispense), signaler les comportements à la hiérarchie ou au délégué à l'égalité. Ils sont protégés contre les représailles selon l'article L.245-5.

**Pourquoi les blagues sexistes sont-elles juridiquement sanctionnables ?**

Les blagues sexistes visent une personne en raison de son genre et constituent un comportement fondé sur le sexe au sens de l'article L.245-2. Leur caractère apparemment anodin ne les rend pas moins graves juridiquement. La présomption d'intentionnalité empêche d'invoquer l'humour comme défense.

## Conditions d’exercice

Pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement sexuel, il doit remplir les critères suivants :

**Nature du comportement** : Les blagues sexistes constituent un comportement fondé sur le sexe au sens de l'article L.245-2. Elles peuvent être verbales (blagues racontées oralement) ou écrites (messages, emails).

**Cadre professionnel** : Le harcèlement doit se produire à l'occasion des relations de travail. Cela inclut le lieu de travail, les déplacements professionnels, les formations, et même les communications effectuées en dehors du temps de travail si elles sont liées au travail.

**Effet sur la dignité** : Le comportement doit affecter la dignité de la personne visée. Pour les blagues sexistes répétées, cette condition est généralement remplie dès lors qu'elles créent un environnement hostile ou offensant.

**Absence de répétition obligatoire** : Contrairement au harcèlement moral, un seul acte peut suffire à constituer un harcèlement sexuel selon la gravité. Les blagues répétées constituent donc automatiquement du harcèlement si elles remplissent les autres critères.


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

**Auteurs possibles** : L'employeur, les supérieurs hiérarchiques, les collègues, les clients ou les fournisseurs de l'entreprise peuvent être auteurs de harcèlement sexuel.

**Victimes protégées** : Tous les salariés liés par un contrat de travail, ainsi que les stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

## Modalités pratiques

**Dénonciation des faits** : La victime doit informer l'employeur de manière suffisamment précise pour lui permettre d'agir. Une simple plainte générale ou des rumeurs ne suffisent pas. La dénonciation peut être faite verbalement ou par écrit.

**Rôle de l'employeur** : Dès qu'il a connaissance de faits de harcèlement sexuel, l'employeur doit faire cesser **immédiatement** le comportement. Il doit mener une enquête interne, entendre la victime présumée et l'auteur présumé, dans la plus grande discrétion.

**Mesures disciplinaires** : L'employeur peut sanctionner l'auteur du harcèlement (avertissement, mutation, licenciement) en respectant le principe de proportionnalité. Les mesures ne peuvent jamais être prises au détriment de la victime.

**Charge de la preuve** : La victime doit établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement (témoignages, messages, emails). Il incombe ensuite à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu harcèlement ou qu'il a pris toutes les mesures nécessaires.

**Recours de la victime** : La victime peut résilier son contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages-intérêts si la faute de l'employeur a occasionné la résiliation. Elle peut demander dans les 15 jours au président de la juridiction du travail de constater la nullité d'un éventuel licenciement.

**Intervention de l'ITM** : L'Inspection du travail et des mines veille à l'application des dispositions sur le harcèlement sexuel. En cas de manquements, elle peut émettre des recommandations et infliger des amendes administratives.

**Protection contre les représailles** : Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir dénoncé ou témoigné de faits de harcèlement sexuel. Toute mesure contraire est nulle de plein droit.

## Pratiques et recommandations

**Pour l'employeur** :


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

- Mettre en place une **politique de tolérance zéro** vis-à-vis des blagues sexistes et de tout comportement sexiste
- Informer et former régulièrement le personnel sur la définition du harcèlement sexuel et les comportements prohibés
- Désigner un **délégué à l'égalité** chargé de veiller à la protection contre le harcèlement sexuel
- Inclure dans les mesures de prévention des exemples concrets de comportements inappropriés, notamment les blagues sexistes
- Réagir rapidement et systématiquement à toute plainte ou observation de comportements sexistes
- Documenter toutes les démarches entreprises en matière de prévention et d'intervention
- Créer des canaux de signalement confidentiels et accessibles pour les victimes

**Pour le salarié victime** :

- Signaler clairement à l'auteur que son comportement est non désiré et demander qu'il cesse
- Informer l'employeur par écrit en décrivant précisément les faits (dates, lieux, témoins)
- Conserver toutes les preuves (messages, emails, enregistrements le cas échéant)
- Se faire accompagner par le délégué à l'égalité ou un délégué du personnel
- Rassembler des témoignages de collègues ayant assisté aux faits
- Consulter un avocat spécialisé en droit du travail si l'employeur ne réagit pas
- En cas de détresse psychologique, consulter un professionnel de santé et conserver les certificats médicaux

**Pour les témoins** :

- Ne pas rester passifs face à des blagues sexistes répétées
- Témoigner si la victime engage une procédure (obligation de confidentialité sauf dispense de la victime)
- Signaler les comportements observés à la hiérarchie ou au délégué à l'égalité


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

## Cadre juridique

| Référence | Objet |
|---|---|
| Code du travail, art. L.245-1 | Champ d'application : salariés, stagiaires, apprentis |
| Code du travail, art. L.245-2 | Définition du harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail |
| Code du travail, art. L.245-3 | Assimilation du harcèlement sexuel à une discrimination fondée sur le sexe |
| Code du travail, art. L.245-4 | Obligations de l'employeur : abstention, intervention, prévention |
| Code du travail, art. L.245-5 | Protection contre les représailles |
| Code du travail, art. L.245-6 | Rôle du délégué à l'égalité et de la délégation du personnel |
| Code du travail, art. L.245-7 | Droit de résiliation du contrat sans préavis pour motif grave |
| Code du travail, art. L.245-8 | Contrôle par l'Inspection du travail et des mines |
| Code du travail, art. L.244-3 | Aménagement de la charge de la preuve |

La distinction fondamentale entre harcèlement moral et harcèlement sexuel réside dans la nécessité ou non de répétition : le harcèlement moral exige une **répétition ou systématisation** (art. L.246-2), tandis qu'un **seul acte** peut constituer un harcèlement sexuel selon sa gravité. Les blagues sexistes répétées constituent donc systématiquement du harcèlement sexuel dès lors qu'elles sont non désirées et affectent la dignité de la victime.

L'employeur ne peut invoquer son ignorance des faits que si la victime n'a pas procédé à une dénonciation suffisamment précise. La jurisprudence luxembourgeoise exige que la victime fournisse à l'employeur des informations permettant d'agir utilement, au-delà de simples rumeurs ou allégations générales.

Les blagues sexistes s'inscrivent dans une culture du **sexisme ordinaire** au travail qui affecte principalement les femmes. Leur caractère apparemment anodin pour leurs auteurs ne les rend pas moins graves juridiquement. La présomption d'intentionnalité signifie que l'auteur ne peut pas invoquer l'humour ou l'intention de plaisanter pour échapper à sa responsabilité.

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.