L'affichage d'images pornographiques au travail constitue-t-il du harcèlement sexuel ?

Réponse courte

Oui, afficher des **images pornographiques au travail** constitue du **harcèlement sexuel** selon le droit luxembourgeois. Cette forme de harcèlement non verbal crée un **environnement hostile** et affecte la dignité des personnes. L'employeur qui tolère ces comportements engage sa responsabilité. Dès qu'il en a connaissance, il doit intervenir immédiatement et prendre des mesures adaptées pour protéger les victimes et sanctionner les auteurs.

Le défaut d'intervention justifie une **démission pour motif grave** imputable à l'employeur. Les images à caractère sexuel n'ont aucune place dans l'environnement professionnel, que ce soit sous forme d'affichages, de contenus partagés par messagerie ou visibles sur les écrans. Les sanctions disciplinaires vont de l'avertissement au **licenciement avec effet immédiat** selon la gravité.

La victime bénéficie d'une **protection contre les représailles** et peut être assistée par la délégation du personnel ou le délégué à l'égalité. La répétition du comportement malgré un refus clairement exprimé aggrave la qualification et renforce les sanctions.

Définition

Le **harcèlement sexuel** est tout comportement à **connotation sexuelle** dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne. Trois situations caractérisent ce harcèlement : lorsque le comportement est **non désiré, intempestif, abusif et blessant** ; lorsqu'il sert de base à une décision affectant les droits de la personne en matière d'emploi ; ou lorsqu'il crée un **environnement intimidant, hostile ou dégradant**.

L'affichage ou la diffusion d'**images pornographiques** entre explicitement dans cette définition. Le comportement peut être **physique, verbal ou non verbal**, incluant l'affichage d'images, l'envoi de contenus par messagerie, WhatsApp ou autre moyen de communication, ainsi que la présentation de contenu sexuel sur un écran visible par d'autres collaborateurs.

L'élément intentionnel est présumé par la loi : l'auteur n'a pas besoin d'avoir explicitement voulu nuire. Il suffit qu'il sache ou devrait savoir que son comportement affecte la dignité d'autrui. Cette présomption protège les victimes en dispensant de prouver l'intention malveillante.

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

Caractéristiques du harcèlement sexuel	Détails
Nature des comportements	Physique, verbal ou non verbal
Élément intentionnel	Présumé par la loi
Répétition nécessaire	Non - un seul acte grave peut suffire
Charge de la preuve	Partagée - présomption si éléments établis

Questions fréquentes

L'affichage d'images pornographiques au travail constitue-t-il du harcèlement sexuel ?

Oui, afficher des images pornographiques constitue un harcèlement sexuel selon l'article L.245-2. Cette forme de harcèlement non verbal crée un environnement hostile et affecte la dignité des personnes. L'employeur qui tolère ces comportements engage sa responsabilité civile et doit intervenir immédiatement.

L'employeur peut-il muter la victime contre son gré ?

Non, aucune mesure ne peut être prise au détriment de la victime. L'employeur ne peut pas muter la victime contre son gré, réduire ses responsabilités ou modifier ses conditions de travail négativement. Les mesures conservatoires (séparation, télétravail) ne peuvent jamais être imposées contre sa volonté.

Quel doit être le contenu d'une charte d'utilisation des outils informatiques ?

La charte doit interdire explicitement l'affichage, le téléchargement ou stockage de contenus pornographiques sur les équipements professionnels, la diffusion par messagerie ou applications, l'utilisation de fonds d'écran à connotation sexuelle, et le visionnage de contenus inappropriés sur les postes de travail.

Quelle fréquence pour les formations anti-harcèlement ?

Il est recommandé d'organiser des formations de sensibilisation tous les deux ans minimum, des formations annuelles pour les managers, une révision annuelle de la charte IT et un affichage permanent et visible des coordonnées des personnes ressources (délégué à l'égalité, délégation, ITM).

Quelle protection contre les représailles pour la victime ?

Tout licenciement ou mesure défavorable pris en raison du signalement est nul de plein droit selon l'article L.245-5. La victime peut demander au tribunal du travail de constater cette nullité et d'ordonner sa réintégration dans les 15 jours suivant la notification du licenciement contesté.

Quelles sanctions encourt l'auteur d'un affichage d'images pornographiques ?

Les sanctions disciplinaires vont de l'avertissement écrit au licenciement avec effet immédiat selon la gravité. La jurisprudence luxembourgeoise (Cour d'appel 23/02/2023) a confirmé qu'un licenciement avec effet immédiat est justifié pour des comportements de harcèlement sexuel, même lors d'une seule journée.

Conditions d’exercice

Pour qualifier un comportement de **harcèlement sexuel** lié à l'affichage d'images pornographiques, plusieurs conditions doivent être réunies :

Connotation sexuelle manifeste : les images ou contenus partagés doivent avoir un caractère explicitement sexuel ou pornographique (photographies, vidéos, dessins, ou tout support visuel à connotation sexuelle).

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

Atteinte à la dignité : le comportement doit affecter ou être de nature à affecter la dignité de la personne. Cette atteinte se manifeste par un sentiment de malaise, d'humiliation, de gêne ou d'inconfort.

Environnement de travail dégradé : l'affichage répété ou la diffusion de telles images crée un **environnement hostile, intimidant ou offensant**. Même si la victime ne manifeste pas immédiatement son malaise, le simple fait de créer un tel environnement suffit.

Contexte professionnel : le comportement doit se produire **à l'occasion des relations de travail**, incluant les locaux de l'entreprise, les déplacements professionnels, les formations, les événements d'entreprise, ainsi que les **communications électroniques professionnelles**, même en dehors des heures de travail.

Absence de consentement : le comportement doit être **non désiré** par la victime. Un refus explicite n'est pas toujours nécessaire ; l'absence de réaction positive ou l'expression d'un malaise suffit. Si la personne a clairement manifesté son refus et que l'auteur persiste, le harcèlement est caractérisé de manière évidente.

Contrairement au harcèlement moral qui nécessite généralement une répétition des actes, **un seul comportement peut suffire** pour constituer du harcèlement sexuel si sa gravité est suffisante. Cependant, la répétition du comportement malgré le refus clairement exprimé aggrave la qualification et renforce les sanctions applicables.

Conditions clés	Précisions
Lieu	Locaux, déplacements, formations, événements, communications professionnelles
Moment	Heures de travail ou hors heures si lié au contexte professionnel
Consentement	Non requis - comportement non désiré suffit
Gravité minimale	Un seul acte grave peut suffire

Modalités pratiques

Procédure d'intervention de l'employeur

Dès que l'employeur a **connaissance** de faits de harcèlement sexuel liés à l'affichage d'images pornographiques, il doit agir **immédiatement** :

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

1. **Enquête interne obligatoire** : l'employeur procède à une investigation rapide et impartiale. Il entend la victime présumée, l'auteur présumé et éventuellement des témoins. Cette enquête se déroule dans la plus grande **confidentialité** pour protéger la réputation de toutes les parties.

2. **Mesures conservatoires** : pendant l'enquête, l'employeur peut prendre des mesures provisoires pour protéger la victime (séparation physique, réorganisation temporaire des équipes, télétravail temporaire proposé à la victime). Ces mesures ne peuvent jamais être imposées à la victime contre sa volonté.

3. **Décision et sanctions** : si les faits sont établis, l'employeur prend des **sanctions disciplinaires proportionnées**. Ces sanctions vont de l'**avertissement écrit** au **licenciement avec effet immédiat** selon la gravité. La jurisprudence luxembourgeoise confirme que des comportements de harcèlement sexuel, même survenus lors d'une seule journée, peuvent justifier un licenciement immédiat.

4. **Protection de la victime** : aucune mesure ne peut être prise au **détriment de la victime**. L'employeur ne peut pas muter la victime contre son gré, réduire ses responsabilités ou modifier ses conditions de travail de manière négative.

Étapes d'intervention	Délai	Responsable
Enquête interne	Immédiate dès connaissance	Employeur ou personne désignée
Mesures conservatoires	Pendant l'enquête	Employeur
Décision disciplinaire	Après établissement des faits	Employeur
Suivi et prévention	Continu	Employeur + délégation

Rôle de la délégation du personnel et du délégué à l'égalité

La **délégation du personnel** ou le **délégué à l'égalité** sont chargés de veiller à la protection du personnel contre le harcèlement sexuel. Ils peuvent proposer des **actions de prévention** à l'employeur, **assister et conseiller** la victime tout au long de la procédure, accompagner la victime lors des **entrevues avec l'employeur** dans le cadre de l'enquête, et respecter la **confidentialité** absolue des faits, sauf dispense accordée par la victime.

Recours de la victime

La victime de harcèlement sexuel dispose de plusieurs options :

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

1. **Signalement interne** : elle porte les faits à la connaissance de l'employeur, de la délégation du personnel ou du délégué à l'égalité.

2. **Démission pour motif grave** : si l'employeur ne réagit pas ou réagit de manière inadéquate, la victime peut démissionner **sans préavis** et réclamer des **dommages et intérêts** en invoquant une faute grave de l'employeur qui a manqué à son obligation de protection.

3. **Saisine de l'ITM** : l'**Inspection du travail et des mines** veille à l'application des dispositions relatives au harcèlement sexuel. La victime peut déposer une plainte auprès de l'ITM qui mènera sa propre enquête et pourra constater des infractions.

4. **Action judiciaire** : la victime peut saisir le **tribunal du travail** pour obtenir réparation du préjudice subi, demander la nullité d'un éventuel licenciement ou contester les mesures prises par l'employeur.

Protection contre les représailles

La loi protège expressément les victimes et les témoins contre toute forme de **représailles**. Tout licenciement ou mesure défavorable pris en raison du signalement d'actes de harcèlement sexuel est **nul de plein droit**. La victime peut demander au tribunal du travail de constater cette nullité et d'ordonner sa **réintégration** dans les 15 jours suivant la notification du licenciement.

Pratiques et recommandations

Prévention par l'employeur

L'employeur doit prendre toutes les **mesures de prévention** nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail. Ces mesures comprennent :

- Une **politique claire** contre le harcèlement sexuel communiquée à tout le personnel
- Des **formations régulières** sur ce qui constitue un comportement inapproprié au travail
- L'affichage des **coordonnées des personnes ressources** (délégué à l'égalité, délégation du personnel, ITM)
- La mise en place d'une **procédure de signalement** claire, confidentielle et accessible
- Des **sanctions exemplaires** en cas de comportement avéré pour dissuader toute récidive

Charte d'utilisation des outils informatiques

Les employeurs doivent établir une **charte d'utilisation** des outils informatiques et de communication professionnels qui interdise explicitement :

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

- L'affichage, le téléchargement ou le stockage de **contenus pornographiques** sur les équipements professionnels
- La diffusion de telles images par **messagerie professionnelle**, applications de communication (WhatsApp, Teams, etc.) ou tout autre canal
- L'utilisation de **fonds d'écran** ou d'économiseurs d'écran à connotation sexuelle
- Le visionnage de contenus inappropriés sur les **postes de travail**

Cette charte doit être communiquée à l'embauche et rappelée régulièrement à l'ensemble du personnel.

Formation et sensibilisation

Il est recommandé d'organiser des **sessions de formation** régulières sur la définition du harcèlement sexuel et ses différentes formes, les comportements à éviter dans un environnement professionnel, les procédures de signalement et les recours disponibles, et le rôle de chacun dans la création d'un **climat de travail respectueux**.

Les **managers et responsables d'équipe** doivent recevoir une formation spécifique sur leur obligation de vigilance et leur rôle dans la prévention et la gestion des situations de harcèlement.

Culture d'entreprise respectueuse

Au-delà des obligations légales, les employeurs doivent promouvoir activement une **culture d'entreprise** fondée sur le respect mutuel, la dignité et l'égalité de traitement. Cela passe par la **tolérance zéro** affichée clairement vis-à-vis de tout comportement inapproprié, l'exemplarité de la **direction et des cadres supérieurs**, la valorisation d'un environnement de travail **inclusif et bienveillant**, et l'écoute active et le **soutien aux victimes**.

Documentation et traçabilité

L'employeur doit conserver une **documentation précise** de toutes les démarches entreprises en matière de prévention et de gestion des situations de harcèlement : preuves de la diffusion de la politique anti-harcèlement, registre des formations dispensées, comptes rendus d'enquêtes internes (en respectant la confidentialité), et décisions de sanctions appliquées.

Cette documentation peut être essentielle en cas de contentieux judiciaire ou de contrôle de l'ITM.

Mesures de prévention	Fréquence recommandée
Politique anti-harcèlement	Communication annuelle + à l'embauche
Formations sensibilisation	Tous les 2 ans minimum
Formations managers	Annuelle
Mise à jour charte IT	Révision annuelle
Affichage personnes ressources	Permanent et visible

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.245-1 à L.245-8	Chapitre relatif au harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel : comportement à connotation sexuelle affectant la dignité (physique, verbal ou non verbal)
Art. L.245-3	Qualification du harcèlement sexuel comme contraire au principe d'égalité de traitement
Art. L.245-4	Obligations de l'employeur : abstention, cessation immédiate du harcèlement, mesures de prévention
Art. L.245-5	Protection contre les représailles : nullité de plein droit des mesures défavorables
Art. L.245-6	Rôle de protection de la délégation du personnel et du délégué à l'égalité
Art. L.245-7	Droit de résiliation pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur
Art. L.245-8	Compétence de l'Inspection du travail et des mines (ITM)
Art. L.241-1	Interdiction de toute discrimination fondée sur le sexe, dont le harcèlement sexuel
Cour d'appel, 12.11.2009, n° 34066	Confirmation que montrer de manière répétitive une vidéo à caractère sexuel constitue du harcèlement sexuel
Cour d'appel, 23.02.2023, n° CAL-2021-00581	Licenciement avec effet immédiat justifié pour remarques à connotation sexuelle et contacts physiques inappropriés

L'affichage d'images pornographiques au travail est une forme de **harcèlement sexuel non verbal** explicitement reconnue par la législation luxembourgeoise et la jurisprudence. L'employeur qui tolère de tels comportements ou n'intervient pas rapidement engage sa **responsabilité civile** et s'expose à des sanctions. La victime peut obtenir réparation et, dans les cas graves, démissionner pour motif grave imputable à l'employeur.

La création d'un **environnement de travail respectueux** passe par une politique de prévention claire, des formations régulières et des sanctions exemplaires en cas de comportement inapproprié. Les images pornographiques n'ont aucune place dans l'environnement professionnel et leur diffusion doit faire l'objet d'une **réaction immédiate et ferme** de la part de l'employeur.

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.