Le harcèlement sexuel au travail constitue-t-il une infraction pénale au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **harcèlement sexuel** à l'occasion des relations de travail n'est pas défini comme une infraction pénale spécifique dans le Code pénal luxembourgeois. Le Code du travail (articles L.245-1 à L.245-8) encadre uniquement le harcèlement sexuel au travail et prévoit des **sanctions disciplinaires** ainsi que la possibilité pour la victime de résilier son contrat avec **dommages-intérêts**.

Toutefois, selon la gravité et la répétition des actes, le harcèlement sexuel peut être sanctionné pénalement par le biais de l'infraction de **harcèlement obsessionnel** prévue à l'article 442-2 du Code pénal. Cette disposition sanctionne toute personne qui harcèle de façon répétée une autre personne alors qu'elle sait ou devrait savoir qu'elle affecte gravement sa tranquillité. Les sanctions pénales applicables sont alors un emprisonnement de **15 jours à 2 ans** et/ou une amende de **251 à 3.000 euros**.

En pratique, le harcèlement sexuel au travail relève principalement du droit du travail avec des sanctions disciplinaires (avertissement jusqu'au licenciement pour motif grave), tandis que les poursuites pénales via le harcèlement obsessionnel restent possibles mais distinctes de la procédure devant les juridictions du travail.

Définition

Le **harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail** constitue 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, lorsque l'une des conditions suivantes est remplie :

- Le comportement est **non désiré, intempestif, abusif et blessant** pour la victime
- Le refus ou l'acceptation d'un tel comportement est utilisé comme base d'une décision affectant les droits de la personne (emploi, promotion, salaire)
- Le comportement crée un **environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant**

Le comportement peut être **physique, verbal ou non verbal**. L'élément intentionnel est présumé selon l'article L.245-2 du Code du travail.

Le **harcèlement obsessionnel** (article 442-2 du Code pénal) sanctionne quiconque harcèle de façon répétée une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée.

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

Questions fréquentes

Comment déposer plainte pénale pour harcèlement ?

La victime peut déposer plainte auprès de la police (113) ou du Parquet. L'instruction est ensuite menée par les autorités judiciaires. Cette voie pénale est indépendante de la procédure devant les juridictions du travail et peut être engagée parallèlement aux actions civiles et disciplinaires.

L'ITM peut-elle être saisie pour harcèlement sexuel ?

Oui, l'Inspection du travail et des mines veille à l'application des dispositions relatives au harcèlement sexuel selon l'article L.245-8. Elle peut être saisie par la victime ou la délégation du personnel et peut mener une enquête sur les manquements aux obligations légales de l'employeur.

La victime peut-elle cumuler plainte pénale et action devant le tribunal du travail ?

Oui, les victimes peuvent cumuler une action devant la juridiction du travail (résiliation pour motif grave, nullité de licenciement) et une plainte pénale pour harcèlement obsessionnel. Ces deux procédures sont indépendantes et peuvent aboutir à des sanctions distinctes contre l'auteur.

Le harcèlement moral est-il sanctionné pénalement ?

Oui, contrairement au harcèlement sexuel, le harcèlement moral est sanctionné par une amende pénale spécifique de 251 à 2.500 euros selon l'article L.246-7 (doublée en récidive dans deux ans). Cette sanction prévue par le Code du travail s'applique à l'auteur et à l'employeur défaillant.

Le harcèlement sexuel au travail constitue-t-il une infraction pénale au Luxembourg ?

Le harcèlement sexuel au travail n'est pas une infraction pénale spécifique dans le Code pénal luxembourgeois. Le Code du travail (articles L.245-1 à L.245-8) prévoit des sanctions disciplinaires et la résiliation pour motif grave avec dommages-intérêts. L'article 442-2 du Code pénal sanctionne le harcèlement obsessionnel.

Qu'est-ce que le harcèlement obsessionnel pénal ?

L'article 442-2 du Code pénal sanctionne quiconque harcèle de façon répétée une personne alors qu'il sait ou aurait dû savoir qu'il affecte gravement sa tranquillité. Les sanctions sont un emprisonnement de 15 jours à 2 ans et/ou une amende de 251 à 3.000 euros.

Conditions d’exercice

Pour établir un harcèlement sexuel au travail (Code du travail) :

- Le comportement doit avoir une **connotation sexuelle** ou être fondé sur le sexe
- La victime doit ressentir le comportement comme **offensant et indésirable** (notion subjective)
- **Un seul acte** peut suffire selon la gravité, contrairement au harcèlement moral
- Le comportement doit se produire **à l'occasion des relations de travail** (y compris voyages professionnels, formations, communications professionnelles même hors temps de travail)

Pour poursuites pénales via le harcèlement obsessionnel :

- Le comportement doit être **répété**
- L'auteur doit savoir ou devrait savoir qu'il affecte gravement la tranquillité de la victime
- La victime doit porter **plainte pénale** auprès de la police ou du Parquet

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

Modalités pratiques

Sanctions disciplinaires en entreprise :

L'employeur qui a connaissance de faits de harcèlement sexuel doit :

- **Faire cesser immédiatement** le harcèlement
- Mener une **enquête interne** en auditionnant la victime et l'auteur présumé
- Prendre des **mesures disciplinaires** proportionnées : avertissement, mutation, rétrogradation, ou **licenciement pour motif grave**
- Aucune mesure ne peut être prise au détriment de la victime

Recours de la victime (juridiction du travail) :

- **Résiliation du contrat sans préavis** pour motif grave avec demande de dommages-intérêts à l'employeur
- Demande de **nullité du licenciement** si la victime est licenciée pour avoir dénoncé le harcèlement (délai de **15 jours** après notification)
- Possibilité d'obtenir le maintien dans l'emploi ou la réintégration

Plainte pénale (harcèlement obsessionnel) :

- Dépôt de **plainte auprès de la police** (113) ou du Parquet
- Instruction par les autorités judiciaires
- Sanctions pénales possibles : **15 jours à 2 ans d'emprisonnement** et/ou **251 à 3.000 euros d'amende**

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs :

- Mettre en place des **mesures de prévention** incluant l'information du personnel sur la définition du harcèlement sexuel
- Former le **délégué à l'égalité** ou la délégation du personnel pour assister les victimes
- Réagir **immédiatement** dès connaissance de faits de harcèlement sexuel
- Mener une enquête **rapide et impartiale** en respectant la confidentialité
- Documenter toutes les démarches entreprises

Pour les victimes :

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

- **Informer précisément l'employeur** des faits de harcèlement pour permettre son intervention
- Rassembler des **preuves** (témoignages, courriels, messages)
- Se faire **assister par le délégué à l'égalité** ou la délégation du personnel
- Envisager une **plainte pénale** en parallèle si les faits sont graves et répétés
- Consulter un **avocat spécialisé** en droit du travail pour évaluer les recours

Distinction des procédures :

Les victimes peuvent cumuler :

- Une **action devant la juridiction du travail** (résiliation pour motif grave, nullité de licenciement)
- Une **plainte pénale** pour harcèlement obsessionnel (indépendante de la procédure civile)

L'**Inspection du travail et des mines (ITM)** veille à l'application des dispositions relatives au harcèlement sexuel au travail et peut être saisie par la victime ou la délégation du personnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Code du travail - Articles L.245-1 à L.245-8	Harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel et présomption de l'élément intentionnel
Art. L.245-3	Harcèlement sexuel comme discrimination
Art. L.245-4	Obligations de l'employeur (prévention, intervention, mesures d'information)
Art. L.245-5	Protection contre les représailles
Art. L.245-6	Rôle du délégué à l'égalité et de la délégation du personnel
Art. L.245-7	Droit de résiliation du contrat sans préavis pour motif grave
Art. L.245-8	Compétence de l'Inspection du travail et des mines
Code pénal - Article 442-2	Harcèlement obsessionnel (sanctions pénales)

Le harcèlement sexuel au travail relève principalement du **droit du travail** et non du droit pénal au Luxembourg. Il n'existe pas d'infraction pénale spécifique de "harcèlement sexuel" dans le Code pénal luxembourgeois, contrairement à d'autres pays européens comme la France ou la Belgique.

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

Les sanctions sont donc essentiellement **disciplinaires** (de l'avertissement au licenciement) et **civiles** (dommages-intérêts). Néanmoins, selon la gravité et la répétition des faits, une **qualification pénale** reste possible via l'infraction de harcèlement obsessionnel.

La **loi du 7 août 2023** a renforcé les moyens de lutte contre les violences et abus sexuels, notamment sur mineurs, mais n'a pas créé d'infraction spécifique de harcèlement sexuel dans le Code pénal.

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.