Comment protéger les jeunes salariés contre le harcèlement au travail ?

Réponse courte

Les jeunes salariés de moins de 18 ans bénéficient au Luxembourg de la **même protection contre le harcèlement que l'ensemble des travailleurs**, couvrant le harcèlement moral et sexuel. Cette protection s'applique dès l'embauche et pendant toute la durée du contrat, incluant les **stagiaires, apprentis et jeunes en formation**. L'employeur a l'obligation légale de prévenir tout harcèlement, de réagir immédiatement en cas de signalement, et de garantir l'absence totale de représailles.

Des **procédures internes accessibles et confidentielles** doivent être mises en place permettant le signalement sécurisé des faits. Une personne de confiance formée et facilement joignable doit être désignée. En cas de signalement, l'employeur doit diligenter une enquête sans délai, protéger la victime présumée contre les représailles, et prendre des mesures immédiates si le harcèlement est avéré : éloignement de l'auteur, adaptation du poste, ou soutien psychologique.

L'employeur intègre la prévention dans le **règlement intérieur**, organise des sessions de sensibilisation adaptées aux jeunes travailleurs, affiche les coordonnées des personnes de confiance et de l'ITM, et assure la traçabilité confidentielle des signalements. Le non-respect de ces obligations engage la responsabilité civile et pénale de l'employeur, avec des sanctions pouvant atteindre **25 000 euros d'amende et 6 mois d'emprisonnement**.

Définition

Le **harcèlement moral** désigne, selon l'article L.246-2 du Code du travail, toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne dans le cadre des relations de travail.

Le **harcèlement sexuel** est défini par l'article L.245-2 du Code du travail comme tout comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, créant un environnement intimidant, hostile ou dégradant.

Les **jeunes salariés** sont les personnes de moins de 18 ans ayant un contrat de travail, ainsi que les stagiaires, apprentis, jeunes en formation, et étudiants occupés pendant les vacances scolaires. Ils bénéficient de la même protection contre le harcèlement que tous les salariés, sans distinction d'âge ou de type de contrat.

Questions fréquentes

Comment adapter la communication aux jeunes salariés ?

L'employeur veille à adapter la communication sur les dispositifs de protection en tenant compte du niveau de maturité et du statut (apprenti, stagiaire, salarié). Les procédures doivent être expliquées en langage accessible lors de l'intégration. Les coordonnées de l'ITM doivent être affichées dans les espaces accessibles aux jeunes.

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

Comment protéger les jeunes salariés contre le harcèlement au travail ?

Les jeunes salariés de moins de 18 ans bénéficient de la même protection que tous les travailleurs. Cette protection s'applique dès l'embauche, incluant les stagiaires, apprentis et jeunes en formation. L'employeur doit prévenir, réagir immédiatement aux signalements et garantir l'absence totale de représailles.

Existe-t-il un régime spécifique de protection pour les jeunes ?

Non, il n'existe pas au Luxembourg de régime spécifique de protection contre le harcèlement réservé aux jeunes. Ils bénéficient de la même protection que tous les travailleurs selon les articles L.246-1 à L.246-7 et L.245-1 à L.245-8 du Code du travail.

Quel rôle pour la délégation dans la protection des jeunes ?

La délégation du personnel est consultée sur les mesures de prévention selon l'article L.414-3, garantit l'égalité de traitement, peut accompagner les jeunes dans leurs entrevues avec l'employeur. Pour les jeunes en situation de vulnérabilité (handicap, isolement), un accompagnement renforcé peut être proposé.

Quelles sanctions risque l'employeur ne respectant pas ces obligations ?

L'employeur s'expose à un emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou une amende de 251 à 25.000 euros selon les sanctions spécifiques au harcèlement. L'absence de dispositif de prévention engage sa responsabilité civile, indépendamment de la survenance d'un dommage effectif. L'ITM peut imposer des amendes administratives.

Quels dispositifs spécifiques mettre en place pour les jeunes ?

Mettre en place des procédures internes accessibles et confidentielles, désigner une personne de confiance formée et joignable, intégrer la prévention dans le règlement intérieur, organiser des sessions de sensibilisation adaptées aux jeunes, afficher les coordonnées des personnes de confiance et de l'ITM.

Conditions d’exercice

La protection contre le harcèlement s'applique dès l'embauche et pendant toute la durée de la relation de travail, incluant les périodes de stage, d'apprentissage ou de formation professionnelle. L'employeur est tenu à une **obligation de prévention** et doit réagir immédiatement dès qu'il a connaissance de faits de harcèlement.

Aucune mesure défavorable ne peut être prise à l'encontre d'un salarié, jeune ou non, en raison d'un signalement de harcèlement. Toute résiliation du contrat en violation de cette protection est **nulle de plein droit**. Les jeunes salariés ont le droit d'être accompagnés par un délégué du personnel ou une personne de confiance lors des entrevues avec l'employeur relatives à des faits de harcèlement.

Modalités pratiques

L'employeur met en place des **procédures claires** permettant aux jeunes de signaler tout acte de harcèlement en toute confidentialité. Ces procédures doivent être expliquées lors de l'intégration du jeune salarié, en langage accessible et adapté.

Une **personne de confiance** formée à la gestion des situations de harcèlement doit être désignée et facilement accessible. Dès réception d'un signalement, l'employeur diligente une enquête interne impartiale, garantit la protection de la victime présumée contre toute forme de représailles, et prend des mesures de protection immédiates si nécessaire.

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

En cas de harcèlement avéré, des mesures correctives sont mises en œuvre : éloignement de l'auteur présumé, adaptation du poste, soutien psychologique, ou sanctions disciplinaires. La **traçabilité des signalements** doit être assurée dans le respect du RGPD et de la confidentialité.

Pour les jeunes salariés, l'employeur veille particulièrement à adapter la **communication** sur les dispositifs de protection en tenant compte de leur niveau de maturité et de leur statut (apprenti, stagiaire, salarié). Les coordonnées de l'ITM et des instances compétentes doivent être affichées dans les lieux accessibles aux jeunes.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer dans le **règlement intérieur** une section spécifique sur la prévention et la gestion du harcèlement, applicable à tous les salariés incluant les jeunes. Des sessions de sensibilisation régulières doivent être organisées, adaptées aux jeunes salariés et à leurs encadrants directs.

L'affichage des **coordonnées des personnes de confiance**, de l'ITM, et du délégué à l'égalité doit être visible dans tous les espaces de travail. Les jeunes doivent être informés dès leur arrivée de leur droit à saisir directement l'ITM ou le tribunal du travail en cas de carence de l'employeur.

L'employeur consulte la **délégation du personnel** sur les mesures de prévention mises en place et garantit l'égalité de traitement à chaque étape du processus. Pour les jeunes en situation de vulnérabilité particulière (handicap, isolement social), un accompagnement renforcé peut être nécessaire.

Il est fortement recommandé de documenter toutes les actions de prévention et de formation réalisées, afin de démontrer le respect des obligations légales en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Articles L.246-1 à L.246-7	Définition, prévention et sanctions du harcèlement moral (loi du 29 mars 2023)
Articles L.245-1 à L.245-8	Définition, prévention et sanctions du harcèlement sexuel
Articles L.341-1 et suivants	Champ d'application et obligations générales pour l'emploi des jeunes salariés
Articles L.343-1 et suivants	Obligations de sécurité et santé de l'employeur envers les jeunes
Art. L.414-3	Missions de la délégation du personnel en matière de prévention du harcèlement
Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009	Déclaration d'obligation générale de la convention sur le harcèlement et violence au travail
Sanctions pénales	Emprisonnement de 8 jours à 6 mois et/ou amende de 251 à 25 000 euros (art. L.338-4 et sanctions spécifiques au harcèlement)

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

L'absence de dispositif de prévention du harcèlement engage la responsabilité de l'employeur, indépendamment de la survenance d'un dommage effectif. Les jeunes salariés bénéficient de la **même protection que tous les travailleurs** - il n'existe pas au Luxembourg de régime spécifique de protection contre le harcèlement réservé aux jeunes.

La **loi du 29 mars 2023** sur le harcèlement moral impose à tous les employeurs, quelle que soit la taille de l'entreprise, de mettre en place des mesures de prévention adaptées. L'ITM assure le contrôle du respect de ces obligations et peut imposer des amendes administratives en cas de manquement.

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.