Le harcèlement fondé sur l'origine ethnique est-il reconnu au Luxembourg ?

Réponse courte

Le **harcèlement fondé sur l'origine ethnique** constitue une forme de **discrimination prohibée** au Luxembourg. Tout comportement indésirable lié à l'origine ethnique, réelle ou supposée, qui porte atteinte à la dignité d'une personne ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est strictement interdit par la loi.

Cette protection repose sur le **Titre V** consacré à l'égalité de traitement en matière d'emploi, qui interdit toute **discrimination directe ou indirecte** fondée notamment sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie. Le harcèlement discriminatoire constitue une violation du principe d'égalité de traitement et peut être établi même par un **acte isolé**, contrairement au harcèlement moral qui nécessite une répétition des comportements.

L'employeur a l'obligation légale de **prévenir toute discrimination** et de faire cesser immédiatement tout harcèlement dont il a connaissance. Le salarié victime bénéficie d'une **protection renforcée contre les représailles**, notamment contre le licenciement motivé par sa dénonciation des faits. La charge de la preuve est **aménagée** : le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement, puis l'employeur doit prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement. Cette protection s'inscrit dans le cadre plus large de la lutte contre toutes les formes de discrimination au travail, garantissant un environnement professionnel respectueux et inclusif pour tous les salariés.

Définition

Le harcèlement fondé sur l'origine ethnique est défini à l'**article L.251-1, paragraphe 3** comme une forme de discrimination. Il s'agit de tout **comportement indésirable** lié à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cette définition englobe aussi bien le **harcèlement direct** (actes ou propos explicites visant une personne en raison de son origine ethnique) que le **harcèlement indirect** (pratiques apparemment neutres ayant un effet discriminatoire). Le harcèlement peut être le fait d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue, d'un client ou d'un fournisseur de l'entreprise.

Particularité importante : contrairement au harcèlement moral qui nécessite une répétition des actes, le harcèlement discriminatoire peut être constitué **même par un acte isolé**, s'il présente une gravité suffisante pour créer un environnement hostile ou porter atteinte à la dignité de la personne. Cette distinction est essentielle pour les responsables RH dans l'évaluation des situations signalées.

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

Questions fréquentes

Comment fonctionne l'aménagement de la charge de la preuve ?

Selon l'article L.253-2, dès que la personne établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination, il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement. Cette inversion partielle facilite l'accès à la protection pour les victimes.

Faut-il prouver l'intention discriminatoire de l'auteur ?

Non, la victime n'a pas à démontrer l'intention discriminatoire. Il suffit d'établir le lien entre le comportement et le critère protégé (origine ethnique). Le principe d'égalité de traitement s'applique aux conditions de recrutement, promotion, formation et conditions de travail. L'effet objectif compte.

Le harcèlement fondé sur l'origine ethnique est-il reconnu au Luxembourg ?

Oui, le harcèlement fondé sur l'origine ethnique constitue une discrimination prohibée selon l'article L.251-1 paragraphe 3. Tout comportement indésirable lié à l'origine ethnique réelle ou supposée portant atteinte à la dignité ou créant un environnement intimidant est strictement interdit. Un acte isolé peut suffire.

Quelle différence avec le harcèlement moral classique ?

Le harcèlement discriminatoire (article L.251-1) peut être constitué par un acte unique s'il est suffisamment grave, contrairement au harcèlement moral (article L.246-2) qui nécessite répétition ou systématisation. La charge de la preuve est aménagée selon l'article L.253-2 pour le harcèlement discriminatoire.

Quelle protection contre les représailles ?

L'article L.253-1 prévoit qu'aucune personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir protesté, refusé un acte discriminatoire ou témoigné. Tout licenciement en violation est nul de plein droit. Le salarié dispose de 15 jours pour saisir le président de la juridiction du travail.

Qui peut agir en justice pour défendre la victime ?

Les organisations syndicales et associations agréées peuvent agir en justice pour défendre les victimes de discrimination, même sans mandat explicite dans certains cas. Le Centre pour l'égalité de traitement (CET) peut également intervenir, l'ITM contrôle l'application selon l'article L.254-1, renforçant ainsi la protection.

Conditions d’exercice

Pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement fondé sur l'origine ethnique, plusieurs éléments doivent être réunis :

Le comportement doit être **lié à l'origine ethnique, réelle ou supposée**, de la victime. Il peut s'agir d'actes isolés ou répétés, de propos, de pratiques ou de mesures discriminatoires. Le comportement doit avoir pour **objet ou pour effet** de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement de travail intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La victime n'a pas à démontrer l'**intention discriminatoire** de l'auteur du harcèlement. Il suffit d'établir le lien entre le comportement et le critère protégé (l'origine ethnique). Le principe d'égalité de traitement s'applique à tous les salariés dont les relations de travail sont régies par le Code du travail, ainsi qu'aux **conditions d'accès à l'emploi, de recrutement, de promotion, de formation professionnelle et de conditions de travail**.

Aménagement de la charge de la preuve : dès que la personne établit des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination (selon l'article L.253-2), il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Cette inversion partielle de la charge de la preuve facilite l'accès à la protection pour les victimes.

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

Modalités pratiques

Le salarié victime de harcèlement fondé sur l'origine ethnique peut saisir plusieurs instances. Il peut en premier lieu **alerter l'employeur** ou la délégation du personnel. Il peut également saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**, chargée de veiller à l'application des dispositions relatives à l'égalité de traitement.

Le salarié bénéficie d'une **protection renforcée contre les représailles** prévue à l'article L.253-1. Aucune personne ne peut faire l'objet de représailles ni en raison de ses protestations ou refus opposés à un acte discriminatoire, ni en réaction à une plainte ou une action en justice visant à faire respecter le principe d'égalité de traitement. De même, aucune personne ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné d'agissements discriminatoires ou pour les avoir relatés.

Toute mesure de représailles, notamment tout **licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit**. En cas de licenciement, le salarié peut demander dans les **quinze jours** qui suivent la notification, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou sa réintégration. L'ordonnance est exécutoire par provision et susceptible d'appel dans les quarante jours.

L'employeur doit **documenter les démarches** entreprises suite à un signalement et garantir la confidentialité des procédures. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement et, le cas échéant, appliquer des sanctions disciplinaires appropriées à l'encontre des auteurs.

Pratiques et recommandations

Il est fortement recommandé aux employeurs de mettre en place une **politique interne de prévention** du harcèlement et des discriminations. Cette politique doit inclure une définition claire des comportements prohibés, des procédures de signalement accessibles et confidentielles, ainsi que des mesures de protection des victimes et des témoins.

Des **formations régulières** à destination de l'ensemble du personnel, et particulièrement des responsables hiérarchiques, sont essentielles pour sensibiliser aux risques de discrimination et aux obligations légales. Ces formations doivent aborder les différentes formes de harcèlement discriminatoire, les conséquences juridiques et les bonnes pratiques de prévention.

Toute plainte doit être **traitée avec diligence, impartialité et confidentialité**. L'employeur doit mener une enquête interne dès qu'il a connaissance de faits susceptibles de constituer un harcèlement discriminatoire. Il est recommandé de désigner une personne de confiance ou un délégué à l'égalité pour accompagner les victimes et coordonner les actions de prévention.

L'employeur doit consulter régulièrement la **délégation du personnel** sur les mesures de prévention et veiller à ce que les procédures internes soient conformes aux dispositions légales. Il est également conseillé de prévoir un suivi régulier des actions mises en œuvre et d'adapter les mesures si nécessaire. La documentation systématique des cas et des mesures prises permet de démontrer la conformité en cas de contrôle de l'ITM ou de litige.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1, paragraphe 1	Interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une race ou ethnie
Art. L.251-1, paragraphe 3	Définition du harcèlement comme forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs protégés se manifeste
Art. L.251-2	Champ d'application du principe de non-discrimination en matière d'emploi et de travail
Art. L.253-1	Protection contre les représailles pour les personnes dénonçant des discriminations ou témoignant de faits discriminatoires
Art. L.253-2	Aménagement de la charge de la preuve en matière de discrimination
Art. L.253-3	Nullité des dispositions contraires au principe d'égalité de traitement
Art. L.253-4	Voies de recours et intervention des organisations syndicales
Art. L.254-1	Contrôle de l'application par l'Inspection du travail et des mines
Loi modifiée du 28 novembre 2006	Loi transposant les directives européennes relatives à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

L'absence de réaction de l'employeur face à un signalement de harcèlement fondé sur l'origine ethnique constitue une violation du principe d'égalité de traitement et peut engager sa responsabilité. L'employeur est tenu de prendre **toutes les mesures nécessaires** dès qu'il a connaissance de faits de harcèlement discriminatoire.

La distinction entre le **harcèlement moral** (article L.246-2) et le **harcèlement discriminatoire** (article L.251-1, paragraphe 3) est importante : le harcèlement discriminatoire peut être constitué par un **acte unique** s'il est suffisamment grave, alors que le harcèlement moral nécessite une répétition ou une systématisation des comportements.

Le salarié victime peut engager simultanément plusieurs types de recours : action devant la juridiction du travail pour faire constater la discrimination, demande de nullité du licenciement en cas de représailles (délai de quinze jours), et action en réparation du préjudice subi. L'ITM peut également intervenir pour faire cesser les discriminations constatées et peut imposer des sanctions administratives.

Les organisations syndicales et associations agréées peuvent également agir en justice pour défendre les victimes de discrimination, même sans mandat explicite dans certains cas, renforçant ainsi les moyens de protection et de recours disponibles.

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.