Les compliments répétés sur le physique constituent-ils du harcèlement sexuel ?

Réponse courte

Les **compliments répétés sur le physique** peuvent effectivement constituer du **harcèlement sexuel** au Luxembourg lorsqu'ils remplissent les conditions prévues par le Code du travail. Un comportement à **connotation sexuelle** est considéré comme du harcèlement dès lors qu'il est **non désiré, intempestif, abusif et blessant** pour la personne qui en fait l'objet, ou qu'il crée un **environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** .

La jurisprudence luxembourgeoise a clairement reconnu que des compliments sur le **corps "sexy"** d'une collègue constituent du harcèlement sexuel. Contrairement au harcèlement moral qui exige une répétition, le harcèlement sexuel peut être établi même par **un seul comportement** selon sa gravité.

L'élément intentionnel est présumé par la loi, ce qui signifie que l'auteur ne peut pas se défendre en prétendant qu'il ne savait pas que son comportement affectait la dignité de la victime. L'employeur a l'obligation légale de faire cesser immédiatement tout harcèlement sexuel dont il a connaissance.

Définition

Le **harcèlement sexuel** est défini à l'article L.245-2 du Code du travail luxembourgeois comme tout comportement à **connotation sexuelle** ou tout autre comportement **fondé sur le sexe** dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne. Le comportement peut être **physique, verbal ou non verbal**. L'**élément intentionnel** du comportement est présumé par la loi, ce qui facilite la protection des victimes.

Les compliments répétés sur le **physique** entrent dans cette définition lorsqu'ils portent sur des caractéristiques corporelles de manière **sexualisée** ou lorsqu'ils créent un malaise chez la personne visée, même s'ils sont formulés comme des "compliments".

Questions fréquentes

Comment réagir face à un compliment déplacé ?

Exprimer clairement son refus et son malaise face au comportement, conserver les preuves (SMS, emails, messages, témoignages), signaler rapidement au délégué à l'égalité ou à la délégation du personnel, ne pas tolérer ces comportements par politesse. Se faire accompagner lors des entrevues avec l'employeur dans l'enquête.

L'auteur peut-il se défendre par la bonne intention ?

Non, la présomption d'élément intentionnel prévue à l'article L.245-2 signifie que l'auteur ne peut pas se défendre en prétendant qu'il s'agissait juste de compliments innocents ou amicaux. La loi présume qu'il 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

La jurisprudence reconnaît-elle ces compliments comme harcèlement ?

Oui, la Cour d'appel luxembourgeoise a clairement reconnu que les compliments sur le corps qualifié de sexy d'une collègue constituent un harcèlement sexuel. Les remarques répétées sur le physique, même formulées comme des compliments, créent un malaise et une atteinte à la dignité de la personne.

Les compliments répétés sur le physique constituent-ils du harcèlement sexuel ?

Oui, les compliments répétés sur le physique peuvent constituer un harcèlement sexuel selon l'article L.245-2. Un comportement à connotation sexuelle est considéré comme du harcèlement dès lors qu'il est non désiré, intempestif, abusif et blessant, ou qu'il crée un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant.

Quels compliments restent acceptables au travail ?

Les compliments peuvent rester acceptables s'ils sont ponctuels, respectueux et non sexualisés. Ils deviennent problématiques dès qu'ils sont répétés malgré le malaise exprimé, qu'ils portent sur des caractéristiques corporelles de manière sexualisée ou qu'ils créent un environnement hostile pour la personne visée.

Un seul compliment sur le physique peut-il suffire ?

Oui, contrairement au harcèlement moral qui exige une répétition, le harcèlement sexuel peut être établi par un seul comportement selon sa gravité. La répétition des compliments aggrave la qualification mais n'est pas nécessaire pour caractériser le harcèlement sexuel selon l'article L.245-2.

Conditions d’exercice

Pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement sexuel, **l'une des trois conditions suivantes** doit être remplie :

1. **Le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant** pour la personne qui en fait l'objet
2. **Le refus ou l'acceptation** d'un tel comportement est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de la personne en matière de **formation professionnelle, emploi, maintien de l'emploi, promotion, salaire** ou toute autre décision relative à l'emploi
3. **Un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** à l'égard de la personne qui en fait l'objet

Contrairement au **harcèlement moral** qui nécessite une répétition, le harcèlement sexuel peut être constitué par **un seul acte** selon la gravité du comportement. La répétition aggrave toutefois la qualification.

Modalités pratiques

Reconnaissance jurisprudentielle

La **Cour d'appel luxembourgeoise** a statué dans un arrêt récent que les compliments faits à une collègue au sujet de son corps "sexy" ont clairement une **connotation sexuelle** et constituent du harcèlement sexuel lorsqu'ils sont **non désirés** par la victime.

Formes de compliments problématiques

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

Type de compliment	Qualification
Remarques sur la poitrine, les jambes, les fesses	**Harcèlement sexuel avéré**
Commentaires répétés sur le physique "sexy"	**Harcèlement sexuel** si non désirés
Questions intimes sur l'apparence physique	**Harcèlement sexuel**
Compliments sur le corps accompagnés de gestes	**Harcèlement sexuel aggravé**

Procédure pour la victime

La victime de harcèlement sexuel dispose de plusieurs recours :

- **Informer immédiatement l'employeur** pour déclencher son obligation d'intervention
- **Se faire accompagner** par le délégué à l'égalité ou la délégation du personnel
- **Refuser de poursuivre l'exécution du contrat** et résilier sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts
- **Saisir le président de la juridiction du travail** dans les 15 jours en cas de licenciement pour constater la nullité
- **Demander l'allocation provisoire de chômage** en cas de démission justifiée par le harcèlement

Obligations de l'employeur

L'employeur doit :

- **S'abstenir** lui-même de tout fait de harcèlement sexuel
- **Veiller à ce que tout harcèlement sexuel cesse immédiatement** dès qu'il en a connaissance
- **Mener une enquête interne** en auditionnant la victime et l'auteur présumé
- **Prendre des mesures de prévention** incluant des mesures d'information
- **Protéger la victime** sans prendre de mesures à son détriment

Pratiques et recommandations

Pour les employeurs

- **Former régulièrement** le personnel sur la définition du harcèlement sexuel et les comportements inappropriés
- **Établir une procédure claire** de signalement et de traitement des plaintes
- **Réagir immédiatement** dès la connaissance de faits de harcèlement, sans attendre une plainte formelle
- **Documenter toutes les étapes** de l'enquête interne pour se prémunir contre toute contestation
- **Sanctionner l'auteur** de manière proportionnée, pouvant aller jusqu'au **licenciement avec effet immédiat** pour faute grave

Pour les salariés

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

- **Exprimer clairement** son refus et son malaise face aux compliments déplacés
- **Conserver toutes les preuves** : SMS, e-mails, messages WhatsApp, témoignages de collègues
- **Signaler rapidement** les faits au **délégué à l'égalité** ou à la délégation du personnel
- **Ne pas tolérer** par politesse des comportements qui créent un malaise, même qualifiés de "compliments"
- **Se faire accompagner** lors des entrevues avec l'employeur dans le cadre de l'enquête

Points d'attention

- La **présomption d'intention** signifie que l'auteur ne peut pas se défendre en prétendant qu'il s'agissait juste de compliments innocents
- Le caractère **subjectif** du harcèlement est essentiel : c'est le **ressenti de la victime** qui compte
- La **répétition des compliments** aggrave la situation mais n'est pas nécessaire pour qualifier le harcèlement
- Les compliments sur le physique peuvent être acceptables s'ils sont **ponctuels, respectueux et non sexualisés**, mais deviennent problématiques dès qu'ils sont **répétés malgré le malaise exprimé**

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.245-1	Champ d'application du chapitre sur le harcèlement sexuel
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel et présomption d'intention
Art. L.245-3	Harcèlement sexuel comme discrimination
Art. L.245-4	Obligations de l'employeur et interdiction du harcèlement
Art. L.245-5	Protection contre les représailles et nullité du licenciement
Art. L.245-6	Rôle du délégué à l'égalité et de la délégation du personnel
Art. L.245-7	Droit de résiliation sans préavis pour la victime
Art. L.245-8	Compétence de l'Inspection du travail et des mines
Cour d'appel Luxembourg (arrêt récent 2019)	Qualification des compliments sur le corps "sexy" comme harcèlement sexuel
Loi du 8 avril 2018 ("Omnibus")	Droit au chômage complet en cas de démission pour harcèlement sexuel

La distinction entre un **compliment acceptable** et du **harcèlement sexuel** repose principalement sur trois critères : le **caractère sexualisé** du propos, la **répétition** malgré le malaise exprimé, et l'**impact sur la dignité** de la personne. Les juridictions luxembourgeoises adoptent une **approche stricte** pour protéger les victimes : dès lors que des compliments sur le physique ont une connotation sexuelle et créent un environnement hostile, ils constituent du harcèlement sexuel, même si l'auteur prétend que c'était

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

"juste pour être gentil". L'**ancienneté élevée** de l'auteur ou le fait que les agissements se soient déroulés sur une seule journée ne constituent pas des circonstances atténuantes face à un comportement outrageant.

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.