

L'ITM intervient-elle en cas de harcèlement moral ou sexuel au travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Oui, l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) intervient en cas de harcèlement moral ou sexuel au travail au Luxembourg. Elle peut être saisie par toute personne concernée ou informée de faits de harcèlement dans le cadre d'une relation de travail relevant du droit luxembourgeois.

L'ITM instruit les dossiers, mène des enquêtes, effectue des visites sur site, consulte des documents et peut adresser des recommandations ou exiger des mesures correctives à l'employeur. En cas de manquement grave, elle peut dresser un procès-verbal entraînant des sanctions administratives, mais elle ne prononce pas de sanctions pénales ni de réparations civiles.

Définition

Le harcèlement moral au travail se définit comme toute conduite abusive, notamment par des comportements, paroles, actes, gestes ou écrits répétés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'un salarié, compromettant son emploi ou dégradant le climat de travail. Le harcèlement sexuel correspond à tout comportement à connotation sexuelle, non désiré par la personne visée, portant atteinte à sa dignité ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Ces notions sont encadrées par le Code du travail luxembourgeois, en particulier aux articles [L.245-2](#) et [L.245-3](#), qui précisent la protection contre le harcèlement moral et sexuel dans les relations de travail.

Conditions d'exercice

L'Inspection du Travail et des Mines (ITM) est compétente pour intervenir lorsqu'un cas de harcèlement moral ou sexuel est signalé dans le cadre d'une relation de travail relevant du droit luxembourgeois. Toute personne s'estimant victime, un représentant du personnel ou toute personne ayant connaissance de faits susceptibles de constituer un harcèlement peut saisir l'ITM.

L'intervention de l'ITM s'inscrit dans le respect du principe d'égalité de traitement et de non-discrimination, conformément à l'article [L.245-1](#) du Code du travail. L'ITM agit dans le cadre de ses missions de contrôle du respect des obligations légales en matière de santé, sécurité et dignité au travail.

Modalités pratiques

La saisine de l'ITM s'effectue par écrit, en exposant de manière circonstanciée les faits reprochés et en joignant, si possible, des éléments de preuve ou des témoignages. L'ITM instruit le dossier, ce qui peut inclure des auditions, des visites sur site, la consultation de documents internes et la vérification de la traçabilité des démarches internes de l'employeur.

L'ITM peut adresser des recommandations à l'employeur, exiger la mise en œuvre de mesures correctives, et, en cas de manquement grave, dresser un procès-verbal pouvant entraîner des sanctions administratives. L'ITM ne dispose pas du pouvoir de prononcer des sanctions pénales ou d'ordonner des réparations civiles, mais ses constats peuvent être utilisés devant les juridictions compétentes.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs de mettre en place une politique de prévention du harcèlement, comprenant une procédure interne de signalement, un dispositif de traitement des plaintes et la désignation d'un référent. La formation des responsables hiérarchiques et la sensibilisation de l'ensemble du personnel sont encouragées.

En cas de signalement, l'employeur doit diligenter une enquête interne, prendre les mesures conservatoires nécessaires pour protéger la victime présumée et garantir la confidentialité des échanges. L'employeur doit également assurer la traçabilité des démarches entreprises et coopérer pleinement avec l'ITM lors de ses investigations. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions administratives et à une aggravation de sa responsabilité en cas de contentieux.

Cadre juridique

- **Articles L.245-1 à L.245-6 du Code du travail**

Définitions, prévention et interdiction du harcèlement moral et sexuel, obligations de l'employeur, protection des victimes et des témoins.

- **Articles L.312-1 à L.312-4 du Code du travail**

Obligation générale de sécurité et de protection de la santé physique et psychique des salariés.

- **Articles L.611-1 à L.611-4 du Code du travail**

Missions, pouvoirs de contrôle et d'intervention de l'ITM.

- **Articles L.414-3 et L.414-4 du Code du travail**

Consultation et information du personnel en matière de santé et sécurité.

- **Principes d'égalité de traitement et de non-discrimination**

Applicables à toute procédure interne et à l'intervention de l'ITM.

L'intervention de l'ITM ne suspend ni ne remplace les délais de prescription pour l'action judiciaire. Il est essentiel de conseiller aux victimes de harcèlement de conserver tous les éléments de preuve et, si nécessaire, de saisir également les juridictions compétentes. L'encadrement humain et la confidentialité doivent être garantis tout au long de la procédure.

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.