

La politique anti-harcèlement doit-elle obligatoirement figurer dans le règlement intérieur au Luxembourg ?

Réponse courte

Au Luxembourg, le **règlement intérieur** n'est pas strictement encadré par une disposition légale spécifique définissant son contenu obligatoire, contrairement à d'autres pays européens. Cependant, l'employeur doit intégrer les mesures de **santé, sécurité et discipline** conformément à ses obligations générales de protection des salariés.

Le **harcèlement moral et sexuel** étant reconnu comme risque professionnel majeur (articles [L.245-1](#) à [L.246-7](#)), sa prévention s'inscrit dans l'obligation légale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés (article [L.312-1](#)). La formalisation d'une politique anti-harcèlement dans le règlement intérieur constitue donc une **bonne pratique fortement recommandée**, bien qu'indirectement requise.

La **délégation du personnel** doit obligatoirement être consultée sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur (article [L.414-3](#), point 2) et participer à la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement (article [L.414-3](#), point 8).

L'absence de formalisation explicite peut être considérée comme un **manquement aux obligations de l'employeur** en cas de contentieux, notamment au regard de l'article [L.246-3](#) qui impose à l'employeur de déterminer des mesures concrètes de protection contre le harcèlement moral.

Définition

Le **harcèlement au travail** au Luxembourg comprend deux catégories juridiques distinctes régies par le Code du travail :

Le **harcèlement sexuel** (article [L.245-2](#)) est défini 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, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie : le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant ; il est utilisé comme base d'une décision affectant les droits de la personne ; ou il crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le **harcèlement moral** (article [L.246-2](#)) est défini comme toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne à l'occasion des relations de travail.

La **politique anti-harcèlement** constitue l'ensemble des règles, procédures et mesures mises en place par l'employeur pour prévenir, détecter et traiter les situations de harcèlement moral ou sexuel au sein de l'entreprise. Elle s'inscrit dans les obligations générales de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail.

Conditions d'exercice

L'employeur doit respecter plusieurs obligations légales complémentaires :

En matière de sécurité et santé : L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail (article [L.312-1](#)), ce qui inclut la protection contre les risques psychosociaux dont le harcèlement.

En matière de harcèlement sexuel : L'employeur doit s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel et est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement. Il est tenu de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne, ces mesures devant comprendre des mesures d'information (article [L.245-4](#)).

En matière de harcèlement moral : L'employeur détermine, après information et consultation de la délégation du personnel ou à défaut de l'ensemble du personnel, les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail (article [L.246-3](#), paragraphe 3). Ces mesures doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise.

En matière d'égalité de traitement : L'employeur doit assurer l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, le harcèlement étant considéré comme une forme de discrimination (article [L.251-1](#)).

En matière de consultation : La délégation du personnel doit rendre son avis sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur de l'entreprise et surveiller strictement l'exécution de ce règlement (article [L.414-3](#), point 2). Elle participe également à la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail (article [L.414-3](#), point 8).

Modalités pratiques

L'intégration de la politique anti-harcèlement dans le règlement intérieur doit comprendre plusieurs éléments essentiels pour être effective. La **définition précise des comportements prohibés** doit distinguer clairement le harcèlement moral du harcèlement sexuel, en s'appuyant sur les définitions légales des articles [L.245-2](#) et [L.246-2](#).

Les **procédures de signalement et de traitement des plaintes** doivent garantir la confidentialité et l'impartialité. L'article [L.246-3](#) impose que les mesures portent notamment sur l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes, ainsi que sur une investigation rapide et impartiale des faits. Les salariés doivent savoir comment et à qui s'adresser, avec la possibilité de solliciter la délégation du personnel.

Les **sanctions disciplinaires applicables** doivent être clairement établies dans le règlement intérieur, conformément à la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur. L'article [L.246-7](#) prévoit des amendes pénales de 251 à 2.500 euros pour divers manquements, ce qui souligne la gravité juridique de ces comportements.

L'**identification des personnes ressources** est obligatoire selon l'article [L.246-3](#) : cela inclut le délégué à l'égalité (article [L.245-6](#)), la délégation du personnel, et éventuellement des référents harcèlement désignés. Les **mesures de protection des victimes et témoins** sont garanties par les articles [L.245-5](#) et [L.246-4](#) qui interdisent toute représailles.

La politique doit être **rédigée dans toutes les langues comprises par le personnel** (français, luxembourgeois, allemand, anglais selon la composition de l'entreprise) et faire l'objet d'un **affichage visible** conformément aux pratiques de communication interne.

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace de la politique anti-harcèlement, il est recommandé de **formaliser la politique dans un document distinct** annexé au règlement intérieur plutôt que de l'incorporer directement. Cette approche permet une mise à jour plus aisée et une meilleure visibilité du dispositif. Le document peut être structuré en sections thématiques (prévention, détection, traitement, sanctions) pour faciliter sa consultation.

La **formation régulière de l'ensemble du personnel** constitue un pilier essentiel de la prévention. L'article [L.246-3](#) impose explicitement l'information et la formation des salariés parmi les mesures minimales. Cette formation doit être renouvelée à intervalles réguliers et adaptée aux différents niveaux hiérarchiques, avec un focus particulier pour les managers et les RH.

La **mise en place d'une procédure d'enquête interne confidentielle** est cruciale pour traiter efficacement les signalements. Cette procédure doit garantir l'impartialité par la désignation d'enquêteurs formés, le respect des droits de la défense pour toutes les parties, et la confidentialité stricte du processus. L'article [L.246-3](#) exige une investigation rapide et impartiale.

La **documentation de toutes les actions de prévention et de traitement** permet de démontrer la conformité de l'employeur à ses obligations légales en cas de contrôle ou de contentieux. Cette traçabilité inclut les formations dispensées, les campagnes de sensibilisation, les signalements reçus et leur traitement, ainsi que les mesures correctives prises.

Enfin, la **révision périodique du dispositif avec la délégation du personnel** assure l'adaptation continue de la politique aux évolutions de l'entreprise et de la législation. L'article [L.246-3](#), paragraphe 4 impose une évaluation interne de l'efficacité des mesures de prévention lorsqu'un comportement de harcèlement est porté à la connaissance de l'employeur, avec consultation obligatoire de la délégation du personnel.

Cadre juridique

Référence	Objet
Article <u>L.245-2</u>	Définition du harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail
Article <u>L.245-4</u>	Obligations de l'employeur : prévention et cessation immédiate du harcèlement sexuel
Article <u>L.245-6</u>	Rôle du délégué à l'égalité et de la délégation du personnel dans la protection contre le harcèlement sexuel
Article <u>L.246-2</u>	Définition du harcèlement moral à l'occasion des relations de travail
Article <u>L.246-3</u>	Obligations de l'employeur : détermination de mesures de protection contre le harcèlement moral (5 mesures minimales obligatoires)
Article <u>L.246-7</u>	Sanctions pénales en cas de harcèlement moral (amendes de 251 à 2.500 euros)
Article <u>L.312-1</u>	Obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail
Article <u>L.414-3</u>	Attributions de la délégation du personnel : consultation sur le règlement intérieur (point 2) et participation à la prévention du harcèlement (point 8)
Article <u>L.251-1</u>	Principe de non-discrimination : le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination

Au Luxembourg, le règlement intérieur n'est pas régi par un cadre légal spécifique définissant son contenu obligatoire. L'absence de formalisation explicite d'une politique anti-harcèlement peut toutefois être considérée comme un manquement aux obligations de prévention imposées par les articles [L.245-4](#) et [L.246-3](#), exposant l'employeur à des sanctions en cas de contentieux ou de contrôle de l'Inspection du travail et des mines.

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.