Les jeunes salariés bénéficient-ils de la même protection contre le harcèlement au travail ?

Réponse courte

Les **jeunes salariés** bénéficient de la même protection contre le harcèlement que tous les autres salariés au Luxembourg. Les articles L.245-1 et L.246-1 du Code du travail incluent expressément les **stagiaires, apprentis et étudiants** dans le champ de protection, sans condition d'âge ni d'ancienneté.

L'employeur doit appliquer les mêmes obligations de **prévention, cessation et sanction** du harcèlement envers tous les salariés. Les jeunes disposent des mêmes voies de recours : hiérarchie, délégation du personnel, Inspection du travail et des mines (ITM).

La protection contre les **représailles** s'applique également aux jeunes qui signalent ou témoignent de faits de harcèlement, conformément aux articles L.245-5 et L.246-4. Tout licenciement en représailles est nul de plein droit.

L'article **L.251-1** interdit toute discrimination fondée sur l'âge, garantissant ainsi l'égalité de traitement des jeunes dans le cadre des procédures de harcèlement.

Définition

Le **harcèlement sexuel** (article L.245-2) désigne tout comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe, non désiré, qui affecte la dignité d'une personne ou crée un environnement intimidant, hostile ou offensant. Le **harcèlement moral** (article L.246-2) vise toute conduite répétée ou systématisée portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. Ces définitions s'appliquent sans distinction d'âge à tous les salariés, y compris les stagiaires, apprentis et étudiants occupés pendant les vacances scolaires, conformément aux articles L.245-1 et L.246-1 du Code du travail.

Questions fréquentes

L'employeur a-t-il des obligations spécifiques envers les jeunes salariés en matière de prévention du harcèlement ?

L'employeur doit appliquer les mêmes obligations de prévention, cessation et sanction du harcèlement envers tous les salariés, y compris les jeunes. Il est recommandé de sensibiliser spécifiquement les jeunes dès leur intégration et de désigner un référent pour faciliter la détection et le traitement des situations.

Les jeunes salariés, stagiaires et apprentis sont-ils protégés contre le harcèlement au travail au Luxembourg ?

Oui, les jeunes salariés bénéficient de la même protection contre le harcèlement que tous les autres salariés. Les articles L.245-1 et L.246-1 du Code du travail incluent expressément les stagiaires, apprentis et étudiants dans le champ de protection, sans condition d'âge ni d'ancienneté.

Quelles sont les voies de recours disponibles pour un jeune salarié victime de harcèlement ?

Les jeunes disposent des mêmes voies de recours que tous les salariés : signalement au supérieur hiérarchique ou RH, assistance de la délégation du personnel, saisine de l'Inspection du travail et des mines (ITM), et recours devant la juridiction du travail en cas de licenciement en représailles.

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

Un jeune salarié peut-il être licencié pour avoir signalé du harcèlement au travail ?

Non, la protection contre les représailles s'applique également aux jeunes qui signalent ou témoignent de faits de harcèlement. Tout licenciement en représailles est nul de plein droit, conformément aux articles L.245-5 et L.246-4 du Code du travail.

Conditions d'exercice

Critère	Application aux jeunes salariés	Base légale
Champ d'application personnel	Salariés, stagiaires, apprentis, étudiants	Art. L.245-1 et L.246-1
Condition d'âge	Aucune condition d'âge minimale	Art. L.251-1
Condition d'ancienneté	Aucune condition d'ancienneté	Art. L.245-1 et L.246-1
Type de contrat	CDI, CDD, stage, apprentissage, job étudiant	Art. L.245-1 et L.246-1
Protection contre représailles	Identique à tous les salariés	Art. L.245-5 et L.246-4

La protection s'applique dès l'embauche ou le début du stage/apprentissage. L'employeur a les mêmes obligations de prévention, cessation et sanction envers les jeunes qu'envers les autres salariés.

Modalités pratiques

Voie de recours	Procédure	Délai
Signalement interne	Supérieur hiérarchique ou RH	Sans délai
Délégation du personnel	Assistance et conseil du salarié	Sans délai
Inspection du travail (ITM)	Saisine si mesures insuffisantes	Rapport sous 45 jours
Juridiction du travail	Contestation licenciement nul	15 jours après notification
Appel	Contre ordonnance du président	40 jours après notification

Les jeunes salariés peuvent se faire accompagner par un membre de la délégation du personnel lors des entrevues avec l'employeur dans le cadre de l'enquête. L'employeur doit garantir la **confidentialité** des démarches. Les procédures internes doivent être accessibles et compréhensibles pour tous, y compris les jeunes moins familiers avec le monde du travail.

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de **sensibiliser les jeunes salariés** dès leur intégration aux risques de harcèlement, avec des sessions adaptées à leur âge et leur expérience. Les procédures de signalement doivent être clairement communiquées et compréhensibles.

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

La désignation d'un **référent ou interlocuteur privilégié** pour les jeunes peut faciliter la détection et le traitement rapide des situations. Cette personne peut être le délégué à l'égalité (s'il existe) ou un membre formé de la délégation du personnel.

Les **encadrants** doivent être formés à la prise en charge des jeunes victimes, en tenant compte de leur éventuelle vulnérabilité et de leur moindre expérience dans la gestion des conflits professionnels. Une attention particulière doit être portée aux relations hiérarchiques impliquant des jeunes.

L'employeur doit inclure la problématique des jeunes salariés dans son **évaluation interne** des mesures de prévention, conformément à l'article L.246-3 paragraphe 4.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.245-1	Champ d'application du harcèlement sexuel : salariés, stagiaires, apprentis, étudiants
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel
Art. L.245-4	Obligations de l'employeur : abstention, cessation, prévention
Art. L.245-5	Protection contre les représailles (harcèlement sexuel)
Art. L.246-1	Champ d'application du harcèlement moral : salariés, stagiaires, apprentis, étudiants
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur et mesures de prévention
Art. L.246-4	Protection contre les représailles (harcèlement moral)
Art. L.251-1	Interdiction de toute discrimination fondée sur l'âge

L'absence de traitement différencié n'exonère pas l'employeur d'une vigilance accrue envers les jeunes, compte tenu de leur vulnérabilité potentielle et de leur moindre expérience professionnelle.

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.