

# Quelle protection spécifique contre le harcèlement existe pour les travailleurs handicapés ?

## Réponse courte

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une **protection renforcée contre le harcèlement discriminatoire** au Luxembourg. L'article [L.251-1](#) du Code du travail prohibe toute discrimination fondée sur le handicap, incluant le harcèlement. La protection couvre l'aménagement de la charge de la preuve (article [L.253-2](#)), l'interdiction des représailles (article [L.253-1](#)) et l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures préventives adaptées.

Les **sanctions pénales** varient de 251 à 2.500 euros d'amende, portées au double en cas de récidive. Le statut de travailleur handicapé doit être reconnu officiellement par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR). Le travailleur peut solliciter l'assistance du **Centre pour l'égalité de traitement**, de l'Inspection du Travail et des Mines, ou engager une action judiciaire devant le tribunal du travail.

## Définition

Le **harcèlement discriminatoire fondé sur le handicap** est défini par l'article [L.251-1](#) (3) du Code du travail comme tout comportement indésirable lié au handicap d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens de la loi sur l'égalité de traitement.

Le statut de **travailleur handicapé** est reconnu par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR) conformément à l'article [L.561-1](#) du Code du travail pour toute personne présentant une diminution de sa capacité de travail d'au moins 30 %.

## Questions fréquentes

### Comment un travailleur handicapé peut-il signaler un cas de harcèlement discriminatoire ?

Le travailleur peut saisir directement l'employeur ou le délégué à l'égalité, porter plainte auprès de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), solliciter l'assistance du Centre pour l'égalité de traitement (CET), ou engager une action en justice devant le tribunal du travail dans les 15 jours suivant un licenciement discriminatoire.

### Quelle protection spécifique contre le harcèlement existe pour les travailleurs handicapés au Luxembourg ?

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une protection renforcée contre le harcèlement discriminatoire selon l'article [L.251-1](#) du Code du travail. Cette protection inclut l'interdiction de tout comportement indésirable lié au handicap, l'aménagement de la charge de la preuve, l'interdiction des représailles et l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures préventives adaptées.

### Quelles sont les sanctions en cas de harcèlement d'un travailleur handicapé ?

Les sanctions pénales varient de 251 à 2.500 euros d'amende selon l'article [L.246-7](#), portées au double en cas de récidive dans les 2 ans. En cas de licenciement discriminatoire, celui-ci est déclaré nul avec versement de dommages-intérêts. L'employeur doit également enquêter immédiatement sur tout signalement.

## Qui peut bénéficier de cette protection renforcée contre le harcèlement ?

La protection s'applique aux travailleurs dont le statut de handicapé est reconnu officiellement par la Commission d'orientation et de reclassement professionnel (COR). Le statut est accordé aux personnes présentant une diminution de leur capacité de travail d'au moins 30 % selon l'article L.561-1 du Code du travail.

## Conditions d'exercice

La protection s'applique dès que le statut de travailleur handicapé est reconnu officiellement par la COR. Elle couvre :

- Toute forme de harcèlement (moral, discriminatoire, sexuel)
- Tous les aspects de la relation de travail selon l'article [L.251-2](#) (recrutement, conditions d'emploi, formation, licenciement)
- Tous les auteurs potentiels (employeur, collègues, clients, fournisseurs)
- Toute mesure de représailles suite à un signalement ou témoignage

L'employeur doit garantir un **environnement de travail exempt de discrimination** et adapter ses mesures de prévention aux besoins spécifiques des travailleurs handicapés, conformément aux dispositions de l'article [L.252-3](#) qui prévoit des mesures spécifiques pour assurer l'égalité dans la pratique.

## Modalités pratiques

En cas de harcèlement discriminatoire, le travailleur handicapé peut :

- Saisir l'employeur directement ou le délégué à l'égalité
- Porter plainte auprès de l'**Inspection du Travail et des Mines** ([ITM](#))
- Solliciter l'assistance du **Centre pour l'égalité de traitement** (CET)
- Engager une action en justice devant le **tribunal du travail** dans les 15 jours suivant la notification d'un licenciement discriminatoire

L'employeur doit enquêter immédiatement sur tout signalement. Pour le harcèlement moral, les mesures sont détaillées à l'article [L.246-3](#) (investigation rapide et impartiale, mesures pour faire cesser les actes). Pour le harcèlement sexuel, l'article [L.245-4](#) impose de veiller à ce que tout harcèlement cesse immédiatement.

## Sanctions applicables :

Type d'infraction	Amende	Base légale
Acte de harcèlement moral	251 à 2.500 €	Art. <a href="#">L.246-7</a>
Non-respect interdiction représailles	251 à 2.500 €	Art. <a href="#">L.246-7</a>
Récidive dans les 2 ans	Double du maximum	Art. <a href="#">L.246-7</a>
Licenciement discriminatoire	Nullité + dommages-intérêts	Art. <a href="#">L.253-1</a>

## Pratiques et recommandations

Les employeurs doivent mettre en place une **politique anti-harcèlement inclusive** tenant compte des besoins spécifiques des travailleurs handicapés. Cette politique comprend des mesures d'information, de formation du personnel, et des procédures de signalement accessibles.

Il est essentiel de **former les managers et collaborateurs** à la prévention du harcèlement envers les personnes handicapées, en sensibilisant aux comportements inappropriés et aux stéréotypes. Les procédures de signalement doivent être adaptées pour garantir leur accessibilité (formats alternatifs, accompagnement personnalisé).

La **documentation systématique** de tout signalement et des mesures prises est indispensable pour démontrer le respect des obligations légales. L'employeur doit assurer un suivi régulier des situations à risque et procéder à une évaluation interne en cas de signalement, conformément à l'article [L.246-3](#).

L'employeur doit prendre les **mesures appropriées** pour permettre au salarié handicapé d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser (article [L.562-1](#)). Ces aménagements raisonnables ne constituent pas une charge disproportionnée lorsqu'ils sont compensés par les aides publiques disponibles.

## Cadre juridique

Référence	Objet
<b>Article <a href="#">L.251-1</a></b>	Interdiction de la discrimination fondée sur le handicap, incluant le harcèlement
<b>Article <a href="#">L.251-2</a></b>	Champ d'application (accès emploi, formation, conditions de travail, licenciement)
<b>Article <a href="#">L.253-1</a></b>	Interdiction des représailles et protection contre les mesures de rétorsion
<b>Article <a href="#">L.253-2</a></b>	Aménagement de la charge de la preuve en cas de discrimination
<b>Article <a href="#">L.252-3</a></b>	Mesures spécifiques pour personnes handicapées (non-discrimination)
<b>Article <a href="#">L.246-3</a></b>	Obligations employeur en matière de harcèlement moral
<b>Article <a href="#">L.246-7</a></b>	Sanctions pénales pour harcèlement moral (251 à 2.500 €)
<b>Article <a href="#">L.245-4</a></b>	Obligations employeur concernant le harcèlement sexuel
<b>Article <a href="#">L.561-1</a></b>	Définition et reconnaissance du statut de travailleur handicapé
<b>Article <a href="#">L.562-1</a></b>	Mesures d'orientation et aménagements raisonnables
<b>Loi du 28 novembre 2006</b>	Loi sur l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

Le non-respect des obligations de protection peut entraîner des sanctions pénales et des dommages-intérêts. La charge de la preuve est aménagée : le travailleur doit établir des faits laissant présumer une discrimination, puis il incombe à l'employeur de prouver l'absence de violation du principe d'égalité de traitement.

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.