

# Quel interlocuteur doit être désigné pour la prévention du harcèlement selon la CCT Banques ?

## Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 impose aux banques de prendre des mesures de **prévention et de résolution** du harcèlement sexuel et moral, conformément aux articles [L.245-1](#) et suivants du Code du travail et à la **Convention du 25 juin 2009** relative au harcèlement et à la violence au travail. L'article 38 de la CCT prévoit une procédure spécifique passant par l'**ASTF** (Association pour la Santé au Travail du Secteur Financier).

Tout salarié peut consulter **gratuitement et anonymement** un médecin du travail de l'ASTF, puis un **psychologue**. La CCT 2024-2026 a supprimé la limite des 3 premières séances : la **gratuité est désormais illimitée**. Un **bilan annuel** des risques psychosociaux est réalisé avec l'ASTF au niveau de la Commission Paritaire, et des mesures structurées sont mises en place avec la délégation du personnel.

## Définition

Le harcèlement moral au travail désigne toute conduite abusive se manifestant par des comportements, paroles, écrits ou gestes répétés portant atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique du salarié. Le **harcèlement sexuel** désigne tout comportement à connotation sexuelle non désiré. L'**ASTF** est le service de santé au travail dédié au secteur financier luxembourgeois, qui assure le suivi médical et psychologique des salariés.

## Questions fréquentes

### Comment l'employeur doit-il informer les salariés du dispositif anti-harcèlement ASTF ?

L'employeur doit communiquer largement sur l'existence du dispositif ASTF, les coordonnées du service et la gratuité des consultations, via l'intranet, les affichages obligatoires et les sessions d'accueil des nouveaux collaborateurs. L'information est essentielle pour l'effectivité du dispositif conventionnel.

### Faut-il désigner un référent harcèlement interne dans une banque ?

Il est recommandé de désigner un référent harcèlement au sein de l'entreprise, en coordination avec la délégation du personnel. Ce référent constitue un point de contact interne identifié facilitant l'orientation vers l'ASTF. Il complète le dispositif sectoriel par un relais de proximité.

### Les consultations psychologiques ASTF sont-elles limitées en nombre ?

Non, la CCT 2024-2026 a supprimé la limite des 3 premières séances : la gratuité est désormais illimitée. Cette avancée notable lève un frein financier à l'accès aux soins pour les victimes de harcèlement, dans un secteur particulièrement exposé aux risques psychosociaux.

### Qu'est-ce que l'ASTF dans le secteur bancaire luxembourgeois ?

L'ASTF (Association pour la Santé au Travail du Secteur Financier) est le service de santé au travail dédié au secteur financier luxembourgeois. Elle assure le suivi médical et psychologique des salariés des banques et bénéficie de la convention sectorielle pour ses missions spécifiques.

### Quel interlocuteur consulter en cas de harcèlement dans une banque ?

L'article 38 de la CCT Banques 2024-2026 prévoit que tout salarié peut consulter gratuitement et anonymement un médecin du travail de l'ASTF (Association pour la Santé au Travail du Secteur Financier), puis un psychologue. La consultation se fait sans autorisation de l'employeur.

### Un bilan annuel des risques psychosociaux est-il obligatoire dans le secteur bancaire ?

Oui, l'article 39 de la CCT Banques 2024-2026 prévoit qu'un bilan annuel des risques psychosociaux est réalisé avec l'ASTF au niveau de la Commission Paritaire. Des mesures structurées sont mises en place avec la délégation du personnel pour assurer la prévention dans chaque établissement.

## Conditions d'exercice

Le dispositif de prévention du harcèlement dans le secteur bancaire s'organise comme suit.

Niveau	Interlocuteur	Rôle
Individuel	Médecin du travail ASTF	Consultation gratuite et anonyme
Individuel	Psychologue ASTF	Suivi sur orientation du médecin
Entreprise	Délégation du personnel	Mesures structurées de prévention
Sectoriel	Commission Paritaire	Bilan annuel des risques psychosociaux
Entreprise	Direction / RH	Mise en oeuvre des mesures de prévention

## Modalités pratiques

La mise en place du dispositif anti-harcèlement implique les actions suivantes.

Élément	Détail
Accès ASTF	Consultation directe, sans autorisation de l'employeur
Gratuité	Illimitée (suppression de la limite de 3 séances)
Confidentialité	Secret médical, anonymat garanti
Bilan annuel	Risques psychosociaux, en lien avec l'ASTF et la Commission Paritaire
Convention de référence	Convention du 25 juin 2009 (obligation générale depuis le 15/12/2009)
Information	Les salariés doivent être informés du dispositif et de l'accès à l'ASTF

## Pratiques et recommandations

**Communiquer largement** auprès des salariés sur l'existence du dispositif ASTF, les coordonnées du service et la gratuité des consultations, via l'intranet, les affichages obligatoires et les sessions d'accueil des nouveaux collaborateurs.

**Désigner un référent harcèlement** au sein de l'entreprise, en coordination avec la délégation du personnel, pour constituer un point de contact interne identifié et faciliter l'orientation vers l'ASTF.

**Intégrer la prévention du harcèlement** dans les formations managériales et les évaluations des risques psychosociaux pour créer une culture de tolérance zéro envers les comportements abusifs.

## Cadre juridique

La prévention du harcèlement dans le secteur bancaire repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
<b>Art. 38 CCT Banques 2024-2026</b>	Protection contre le harcèlement — procédure ASTF
<b>Art. 39 CCT Banques 2024-2026</b>	Risques psychosociaux — bilan annuel
<b>Art. <u>L.245-1</u> et s. Code du travail</b>	Harcèlement sexuel et moral — définition et sanctions
<b>Convention du 25 juin 2009</b>	Harcèlement et violence au travail (obligation générale)

La suppression de la limite de gratuité des consultations psychologiques par la CCT 2024-2026 est une avancée notable qui lève un frein financier à l'accès aux soins pour les victimes de harcèlement. Le secteur bancaire, caractérisé par une forte pression de performance et des organisations complexes, est particulièrement exposé aux risques psychosociaux, ce qui justifie le dispositif renforcé prévu par la convention.

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.