

Quelle est la jurisprudence applicable au harcèlement sexuel au travail au Luxembourg ?

Réponse courte

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail relèvent de régimes distincts. Le harcèlement sexuel est défini par l'art. [L.245-2](#) du Code du travail comme tout comportement à connotation sexuelle, **non désiré**, dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il affecte la **dignité** de la personne. L'élément intentionnel est présumé. La jurisprudence sanctionne les comportements physiques, verbaux et non verbaux, et retient trois critères alternatifs : le caractère abusif, l'utilisation comme base d'une **décision affectant l'emploi**, ou la création d'un environnement hostile.

L'employeur a une **obligation de prévention et de cessation immédiate** dès connaissance des faits (art. [L.245-4](#)). La victime bénéficie d'une **protection contre les représailles** (art. [L.245-5](#)) et peut résilier son contrat pour faute grave de l'employeur avec **dommages et intérêts** (art. [L.245-7](#)). Le tribunal du travail contrôle la matérialité des faits et la proportionnalité de la réponse.

Définition

Le harcèlement sexuel au travail désigne tout comportement à **connotation sexuelle** ou fondé sur le sexe qui porte atteinte à la dignité d'une personne dans le cadre des **relations de travail**. Au Luxembourg, sa définition légale est large et couvre les comportements physiques, verbaux et non verbaux.

Conditions d'exercice

La qualification juridique du harcèlement sexuel repose sur des critères précis.

Condition	Détail
Définition légale	Comportement à connotation sexuelle affectant la dignité (art. L.245-2)
Critères alternatifs	Caractère non désiré et blessant, ou base d'une décision sur l'emploi, ou environnement hostile
Intention	L'élément intentionnel est présumé par la loi
Auteurs visés	Employeur, collègues, clients ou fournisseurs (art. L.245-4 , §1)
Obligation patronale	Prévention, cessation immédiate et protection de la dignité (art. L.245-4 , §2-3)
Protection victime	Interdiction de représailles, nullité de tout licenciement lié (art. L.245-5)

Modalités pratiques

Le traitement juridictionnel du harcèlement sexuel suit un cadre structuré.

Élément	Détail
Compétence	Tribunal du travail pour les litiges liés au contrat de travail
Charge de la preuve	Le salarié doit établir des faits laissant présumer le harcèlement ; l'employeur doit prouver l'absence de harcèlement
Résiliation par la victime	Résiliation sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts (art. L.245-7)
Nullité du licenciement	Requête dans les 15 jours au président du tribunal du travail (art. L.245-5 , §3)
Rôle de la délégation	Le délégué à l'égalité ou la délégation assiste et conseille la victime (art. L.245-6)
Inspection du travail	Veille à l'application des dispositions du chapitre (art. L.245-8)

Pratiques et recommandations

Documenter chaque signalement de harcèlement sexuel dans un registre confidentiel, en consignant les dates, les faits, les témoins et les mesures prises par l'employeur.

Former les managers et les membres de la délégation du personnel à la détection et au traitement des situations de harcèlement sexuel, conformément à l'obligation de prévention de l'art. [L.245-4](#), §3. La distinction entre management directif et harcèlement est un axe de formation essentiel.

Réagir immédiatement dès la connaissance des faits en prenant des mesures conservatoires, car tout retard engage la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de cessation immédiate.

Protéger la victime contre toute forme de représailles, y compris les changements d'affectation ou les modifications de conditions de travail, qui pourraient être qualifiés d'actes de rétorsion.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.245-2 Code du travail	Définition du harcèlement sexuel au travail
Art. L.245-4 Code du travail	Obligations de l'employeur en matière de prévention et de cessation
Art. L.245-5 Code du travail	Protection contre les représailles et nullité du licenciement
Art. L.245-6 Code du travail	Rôle de la délégation du personnel et du délégué à l'égalité
Art. L.245-7 Code du travail	Résiliation du contrat par la victime pour faute grave de l'employeur
Art. L.312-1 Code du travail	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur

La jurisprudence luxembourgeoise retient une appréciation large du harcèlement sexuel, couvrant les comportements verbaux et non verbaux. La présomption d'intentionnalité facilite la preuve pour la victime. L'employeur qui n'agit pas immédiatement s'expose à une condamnation pour faute au tribunal du travail.

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.