

## Qui peut être désigné comme référent harcèlement ?

### Réponse courte

Le Code du travail luxembourgeois **ne prévoit pas** de fonction de référent harcèlement en tant que telle. L'art. L.245-6 confie au **délégué à l'égalité** ou, à défaut, à la délégation du personnel la mission de veiller à la protection contre le harcèlement sexuel. L'art. L.246-5 attribue à la **délégation du personnel** ce rôle pour le harcèlement moral. L'employeur peut toutefois désigner un référent interne dans le cadre de ses mesures de prévention.

Cette désignation s'inscrit dans les mesures de l'art. L.246-3, §3, notamment la définition des **moyens mis à disposition des victimes** et l'investigation rapide et impartiale des faits. Le référent peut être un salarié RH, un membre de la direction ou un prestataire externe, à condition de présenter des garanties d'**indépendance et de compétence**.

### Définition

Le référent harcèlement désigne la personne chargée au sein de l'entreprise de **recevoir les signalements**, d'accompagner les victimes et de coordonner les mesures de prévention et de traitement du harcèlement. Au Luxembourg, cette fonction n'est pas imposée par la loi mais résulte des **obligations de prévention** de l'employeur.

### Conditions d'exercice

La désignation du référent harcèlement s'inscrit dans un cadre de bonnes pratiques.

Condition	Détail
Rôle légal	Délégué à l'égalité pour le harcèlement sexuel (art. <u>L.245-6</u> ), délégation pour le harcèlement moral (art. <u>L.246-5</u> )
Référent interne	Désignation volontaire par l'employeur dans le cadre des mesures de prévention (art. <u>L.246-3</u> , §3)
Indépendance	Le référent doit pouvoir agir sans pression de la hiérarchie
Compétence	Formation aux aspects juridiques, psychologiques et procéduraux du harcèlement
Confidentialité	Obligation de confidentialité sur les faits portés à sa connaissance
Consultation	Désignation après information de la délégation du personnel

## Modalités pratiques

La mise en place du référent harcèlement implique plusieurs étapes.

Élément	Détail
<b>Profil</b>	Responsable RH, juriste, personne de confiance ou prestataire externe spécialisé
<b>Missions</b>	Accueil des signalements, accompagnement des victimes, coordination des enquêtes internes
<b>Formation</b>	Formation spécifique au cadre juridique, à l'écoute active et à la gestion de crise
<b>Moyens</b>	Temps dédié, local confidentiel, accès aux informations nécessaires
<b>Communication</b>	Affichage visible de l'identité et des coordonnées du référent
<b>Articulation</b>	Coordination avec la délégation du personnel et le service de santé au travail

## Pratiques et recommandations

**Choisir** un référent présentant des qualités d'écoute, d'impartialité et de discrétion, distinct de la ligne managériale directe pour garantir la confiance des salariés.

**Former** le référent au cadre juridique luxembourgeois du harcèlement, aux techniques d'écoute et aux procédures d'enquête interne, avec une actualisation régulière des connaissances.

**Communiquer** largement sur l'existence du référent, ses coordonnées et les modalités de saisine, afin que chaque salarié sache à qui s'adresser en cas de harcèlement.

**Articuler** le rôle du référent avec celui de la délégation du personnel et du délégué à l'égalité, en définissant clairement les périmètres d'intervention et les règles de confidentialité. Le référent doit coordonner son action avec le dispositif d'alerte et les obligations de l'employeur en matière de harcèlement.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.245-6</u> Code du travail	Rôle du délégué à l'égalité et de la délégation contre le harcèlement sexuel
Art. <u>L.246-5</u> Code du travail	Rôle de la délégation du personnel contre le harcèlement moral
Art. <u>L.246-3</u> , §3 Code du travail	Mesures de prévention incluant les moyens mis à disposition des victimes
Art. <u>L.414-3</u> , §1, 8° Code du travail	Participation de la délégation à la prévention du harcèlement et de la violence

Le droit luxembourgeois ne crée pas de fonction légale de référent harcèlement comme en droit français. Le rôle est partagé entre le délégué à l'égalité et la délégation du personnel. La désignation d'un référent interne constitue une bonne pratique qui renforce l'effectivité du dispositif de prévention.

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.