

# Comment traiter un cas de harcèlement fondé sur une situation familiale LGBTQIA+ ?

## Réponse courte

En cas de harcèlement fondé sur une situation familiale LGBTQIA+, l'employeur doit immédiatement diligenter une enquête interne impartiale et confidentielle, recueillir les témoignages, analyser les faits et protéger la victime contre toute rétorsion. Si le harcèlement est avéré, il doit prendre des mesures disciplinaires appropriées à l'encontre de l'auteur, proposer un accompagnement à la victime (soutien psychologique, aménagement du poste, médiation) et documenter toutes les démarches.

L'employeur doit également intégrer la prévention de ce type de harcèlement dans le règlement intérieur, former régulièrement les salariés et managers, mettre à disposition un canal de signalement confidentiel, et afficher les coordonnées de la délégation du personnel et de l'ITM. Toute mesure prise doit respecter l'égalité de traitement, la traçabilité et la confidentialité, sous peine de sanctions civiles et pénales.

## Définition

Le harcèlement fondé sur une situation familiale LGBTQIA+ désigne tout comportement indésirable lié à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre ou à la situation familiale d'un salarié, relevant de la sphère LGBTQIA+. Ce harcèlement vise ou a pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Il peut se manifester par des actes, propos, gestes ou attitudes, qu'ils soient répétés ou isolés, dès lors qu'ils produisent un effet préjudiciable.

Le harcèlement peut être moral ou sexuel, et il est prohibé même en l'absence d'intention de nuire. La protection s'étend à toute personne travaillant dans l'entreprise, indépendamment de son statut ou de son ancienneté.

## Conditions d'exercice

L'employeur a l'obligation légale de prévenir et de faire cesser toute forme de harcèlement, y compris celui fondé sur la situation familiale LGBTQIA+, conformément aux articles L.245-2 et L.246-2 du Code du travail. Cette obligation s'applique à tous les salariés, stagiaires, apprentis et personnes placées sous l'autorité de l'employeur.

La protection vise les actes commis par des collègues, supérieurs hiérarchiques, subordonnés ou tiers présents sur le lieu de travail. L'absence de réaction de l'employeur engage sa responsabilité civile et, le cas échéant, pénale. L'égalité de traitement et la non-discrimination sont garanties par la loi, et toute mesure prise doit respecter le principe d'égalité et la traçabilité des démarches.

## Modalités pratiques

Dès qu'un cas de harcèlement fondé sur une situation familiale LGBTQIA+ est signalé, l'employeur doit diligenter une enquête interne impartiale et confidentielle. Il doit recueillir les témoignages, analyser les faits et garantir la protection de la victime contre toute mesure de rétorsion ou discrimination supplémentaire.

Si le harcèlement est avéré, l'employeur doit prendre des mesures disciplinaires appropriées à l'encontre de l'auteur, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave. Il doit également proposer un accompagnement à la victime, tel qu'un soutien psychologique, un aménagement du poste ou une médiation. Toutes les démarches doivent être documentées et conservées pour assurer la traçabilité et permettre un contrôle par l'Inspection du travail et des mines (ITM) ou en cas de contentieux.

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé d'intégrer explicitement la lutte contre le harcèlement fondé sur la situation familiale LGBTQIA+ dans le règlement d'ordre intérieur et dans les politiques internes de l'entreprise. La formation régulière des salariés et des managers à la prévention des discriminations et du harcèlement est essentielle pour garantir un environnement de travail inclusif.

Un canal de signalement confidentiel et sécurisé doit être mis à disposition de tous les salariés. L'affichage des coordonnées de la délégation du personnel et de l'ITM est obligatoire. La sensibilisation à la diversité familiale et à l'inclusion des personnes LGBTQIA+ contribue à prévenir les situations à risque. Toute mesure de prévention ou de sanction doit être documentée et faire l'objet d'un suivi.

## Cadre juridique

Le traitement du harcèlement fondé sur une situation familiale LGBTQIA+ est encadré par les articles suivants du Code du travail luxembourgeois :

- **Articles L.245-1 à L.245-6** : égalité de traitement et lutte contre les discriminations, notamment fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et la situation familiale.
- **Articles L.246-1 à L.246-6** : prévention et sanction du harcèlement moral et sexuel au travail.
- **Article L.414-3** : obligation d'affichage des coordonnées de la délégation du personnel et de l'ITM.
- **Loi du 28 novembre 2006, telle que modifiée** : interdiction de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre et la situation familiale.

La jurisprudence luxembourgeoise reconnaît la protection des salariés LGBTQIA+ contre toute forme de harcèlement lié à leur situation familiale. L'ITM est compétente pour contrôler l'application de ces dispositions et sanctionner les manquements.

Tout manquement à l'obligation de prévention et de traitement du harcèlement expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales, ainsi qu'à une réparation intégrale du préjudice subi par la victime. Il est impératif d'agir avec diligence, neutralité et confidentialité dès le signalement d'un cas, et de garantir l'encadrement humain de toute procédure, afin de limiter les risques juridiques et réputationnels pour l'entreprise.

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.