Comment se caractérise et se traite un harcèlement sexuel ?

Réponse courte

L'article **L.245-2** le définit comme tout comportement à connotation sexuelle, ou tout autre comportement fondé sur le sexe, dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, dès lors qu'une de **trois conditions** est remplie : comportement non désiré et blessant, refus ou acceptation utilisé comme base d'une décision affectant les droits de la personne, ou création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Deux précisions du texte changent la charge de la démonstration. Le comportement visé peut être **physique, verbal ou non verbal**, et l'**élément intentionnel est présumé** : l'auteur n'a pas à avoir voulu nuire.

L'article **L.245-4** impose à l'employeur de faire cesser immédiatement tout harcèlement dont il a connaissance, en précisant qu'**en aucun cas les mesures destinées à y mettre fin ne peuvent être prises au détriment de la victime**.

Définition

Le **harcèlement sexuel** est, selon l'article L.245-3, contraire au principe de l'égalité de traitement au sens du titre IV. Il se distingue du harcèlement moral de l'article L.246-2, qui suppose une répétition mais aucun motif particulier.

Les **personnes protégées** sont, comme en matière de harcèlement moral, les salariés au sens de l'article L.121-1 ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

Conditions d’exercice

Une seule des trois conditions de l'article L.245-2 suffit à caractériser le harcèlement.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Élément	Contenu	Fondement
Comportement visé	À connotation sexuelle, ou fondé sur le sexe	L.245-2
Première condition	Comportement non désiré, intempestif, abusif et blessant	L.245-2, point 1
Deuxième condition	Refus ou acceptation utilisé comme base d'une décision sur l'emploi, la formation, la promotion ou le salaire	L.245-2, point 2
Troisième condition	Création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant	L.245-2, point 3
Forme	Physique, verbale ou non verbale	L.245-2
Intention	Présumée	L.245-2
Auteurs visés	Employeur, salarié, client ou fournisseur de l'entreprise	L.245-4 (1)

Modalités pratiques

Les obligations de l'employeur et les recours du salarié sont propres à ce chapitre.

Point	Règle	Fondement
Obligation de faire cesser	Immédiatement, dès connaissance des faits	L.245-4 (2)
Protection de la victime	Aucune mesure ne peut être prise à son détriment	L.245-4 (2)
Prévention	Mesures nécessaires à la protection de la dignité, comprenant des mesures d'information	L.245-4 (3)
Représailles	Interdites contre la victime et le témoin ; nullité de plein droit	L.245-5
Requête en nullité d'une résiliation	Quinze jours devant le président de la juridiction du travail	L.245-5 (3)
Rôle du délégué à l'égalité	Veille à la protection, propose des actions, assiste et conseille, sous confidentialité	L.245-6
Accompagnement aux entrevues	Le salarié peut se faire assister par un délégué pendant l'enquête	L.245-6 (2)
Démission pour motif grave	Possible sans préavis, avec dommages et intérêts à charge de l'employeur	L.245-7

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pratiques et recommandations

L'interdiction de prendre une mesure au détriment de la victime est écrite noir sur blanc au paragraphe (2) de l'article L.245-4, ce qui est rare et rend la règle facile à opposer. Déplacer la personne qui a signalé, modifier son périmètre ou aménager ses horaires pour « éviter les contacts » contrevient au texte, même présenté comme protecteur.

La présomption d'intention change la conduite de l'enquête. Il n'y a pas à établir que l'auteur voulait nuire : le comportement, son caractère non désiré et son effet sur la dignité suffisent. Une défense fondée sur l'absence d'intention est sans portée et fait perdre du temps.

Proposez le droit d'assistance de l'article L.245-6 plutôt que d'attendre qu'il soit invoqué. Le salarié peut se faire accompagner par un délégué dans les entrevues avec l'employeur menées dans le cadre de l'enquête ; le lui rappeler par écrit avant la première audition évite un grief de procédure, et la trace de ce rappel nourrit le dossier de preuve de l'entreprise et améliore la qualité des constatations.

Le lien avec les situations familiales est direct : l'article L.245-2 vise « tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe », ce qui couvre les propos visant l'orientation sexuelle d'un salarié ou la composition de son couple. L'article L.245-3 les rattache expressément au principe d'égalité de traitement du titre IV, si bien qu'une même série de faits peut relever simultanément du harcèlement sexuel, de la discrimination de l'article L.251-1 et de l'article 454 du Code pénal.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.245-1	Personnes protégées : salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants
Art. L.245-2	Définition ; trois conditions alternatives ; forme du comportement ; présomption d'intention
Art. L.245-3	Le harcèlement sexuel est contraire au principe d'égalité de traitement
Art. L.245-4	Obligations d'abstention, de cessation immédiate et de prévention ; protection de la victime
Art. L.245-5	Interdiction des représailles ; nullité ; requête dans les quinze jours
Art. L.245-6	Rôle du délégué à l'égalité et de la délégation ; droit d'assistance
Art. L.245-7	Démission pour motif grave avec dommages et intérêts
Art. L.246-2	Harcèlement moral, régime distinct fondé sur la répétition
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

L'article L.245-2 précise que l'élément intentionnel du comportement est présumé. C'est ce qui distingue le plus nettement ce régime de la qualification pénale, où l'intention doit être établie.

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.