La convention SAS traite-t-elle des cas de harcèlement moral ou sexuel ?

Réponse courte

La **convention collective SAS** 2025-2027 (secteur d'aide et de soins et du secteur social) ne comporte **aucune disposition spécifique** relative à la prévention, la gestion ou la sanction du **harcèlement moral ou sexuel**. Elle ne prévoit ni procédure interne particulière, ni instance dédiée, ni mesures complémentaires à celles du droit commun.

La prise en charge du harcèlement dans le secteur SAS repose donc exclusivement sur les **obligations légales** du Code du travail luxembourgeois. L'employeur doit appliquer les articles L.245-1 à L.246-7, garantir la **protection de la santé physique et mentale** des salariés, mettre en place des dispositifs d'**affichage obligatoire** et de **signalement interne**, et traiter toute situation sans délai. Tout manquement expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales**, indépendamment du fait que la convention SAS soit muette sur le sujet.

Définition

Le **harcèlement moral** et le **harcèlement sexuel** sont définis par le Code du travail luxembourgeois comme des comportements répétés ou des agissements à connotation sexuelle portant atteinte à la **dignité** ou à l'**intégrité** d'un salarié. Ces faits sont strictement encadrés par les articles L.245-1 à L.246-7 du Code du travail, qui s'appliquent à tous les secteurs, y compris celui des **aides et de soins et du secteur social** (SAS).

La **convention collective SAS** 2025-2027, déclarée d'obligation générale, ne comporte aucune disposition spécifique relative à la prévention, la gestion ou la sanction du harcèlement moral ou sexuel. Les définitions et obligations applicables relèvent donc exclusivement du **droit national**.

Questions fréquentes

Comment un salarié du secteur SAS peut-il signaler un cas de harcèlement ?

Les salariés peuvent signaler les faits à l'employeur, au délégué du personnel ou à l'Inspection du travail et des mines (ITM). Ils bénéficient des droits et recours prévus par la loi, sans aménagement ou extension spécifique par la convention SAS.

La convention SAS prévoit-elle des dispositions spécifiques pour le harcèlement moral ou sexuel ?

Non, la convention collective SAS ne comporte aucune disposition particulière relative à la prévention, la gestion ou la sanction du harcèlement moral ou sexuel. La prise en charge repose exclusivement sur les obligations prévues par le Code du travail luxembourgeois (articles L.245-1 à L.246-7).

Que risque un employeur SAS qui ne traite pas correctement un cas de harcèlement ?

L'absence de dispositions spécifiques dans la convention SAS ne dispense pas l'employeur de ses obligations légales. Toute carence expose l'employeur à des sanctions civiles et pénales prévues par le Code du travail luxembourgeois.

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

Quelles sont les obligations de l'employeur SAS en matière de harcèlement ?

L'employeur doit garantir la protection de la santé physique et mentale des salariés, prévenir tout risque de harcèlement et traiter sans délai toute situation signalée. Il doit mettre en place des dispositifs d'information, de prévention et de traitement des plaintes conformément à l'article L.245-6 du Code du travail.

Conditions d’exercice

En l'absence de clauses conventionnelles particulières, la **prévention** et la **gestion** du harcèlement moral ou sexuel dans le secteur SAS reposent sur les obligations générales de l'employeur prévues par le Code du travail. L'employeur doit garantir la **protection de la santé physique et mentale** des salariés, prévenir tout risque de harcèlement et traiter **sans délai** toute situation signalée.

Les salariés bénéficient des **droits et recours** prévus par la loi, notamment la possibilité de signaler les faits à l'employeur, au **délégué du personnel** ou à l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. Aucun aménagement ou extension de ces droits n'est prévu par la convention SAS.

Modalités pratiques

L'employeur du secteur SAS est tenu de mettre en œuvre les obligations légales suivantes, sans extension conventionnelle possible.

Obligation	Contenu
Affichage obligatoire	Textes légaux relatifs au harcèlement moral et sexuel affichés dans l'entreprise (art. L.245-6)
Procédure de signalement	Mise à disposition d'une procédure interne de traitement des plaintes accessible à tous les salariés
Traçabilité	Documentation des démarches entreprises à chaque étape du traitement
Recours externes	Information des salariés sur la possibilité de saisir le délégué du personnel ou l'ITM

Pratiques et recommandations

Il est recommandé aux employeurs du secteur SAS d'élaborer des **politiques internes** de prévention et de traitement du harcèlement, même en l'absence d'obligation conventionnelle spécifique. La **formation des managers**, la **désignation d'un référent interne** et la **documentation systématique** des démarches entreprises sont des pratiques à privilégier pour assurer la conformité légale et limiter les risques de contentieux.

L'**égalité de traitement**, la **confidentialité des signalements** et l'**encadrement humain** des procédures doivent être garantis à chaque étape du processus.

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

Cadre juridique

Référence	Objet
Arts. L.245-1 à L.245-7	Harcèlement moral : définition, obligations de l'employeur, procédures
Arts. L.246-1 à L.246-7	Harcèlement sexuel : définition, obligations de l'employeur, procédures
Art. L.312-1	Obligation générale de sécurité et de protection de la santé des salariés
Art. L.414-3	Consultation et information du personnel

L'absence de dispositions spécifiques dans la convention SAS ne dispense en aucun cas l'employeur de ses **obligations légales** en matière de prévention et de traitement du harcèlement. Toute carence expose l'employeur à des **sanctions civiles et pénales** prévues par le Code du travail luxembourgeois.

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.