Le harcèlement sexuel fait-il l'objet de sanctions pénales spécifiques ?

Réponse courte

Non, le Code du travail luxembourgeois ne prévoit pas de peine pénale spécifique pour le harcèlement sexuel , contrairement au harcèlement moral. Le dispositif des articles L.245-1 et suivants est de nature civile : définition du harcèlement sexuel, obligation pour l'employeur de le faire **cesser immédiatement** et de prendre des mesures de prévention, **nullité de plein droit** de toute mesure de représailles contre la victime ou les témoins, et droit pour la victime de résilier le contrat pour **motif grave** avec dommages et intérêts à charge de l'employeur fautif.

Les comportements les plus graves tombent en revanche sous des qualifications pénales de droit commun du Code pénal : attentat à la pudeur, agressions sexuelles ou harcèlement obsessionnel (art. 442-2). Le harcèlement sexuel constitue par ailleurs une discrimination fondée sur le sexe (art. L.245-3 et L.241-1), avec les recours civils correspondants. L'ITM veille à l'application du dispositif (art. L.245-8).

Définition

Le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail est défini comme tout comportement à **connotation sexuelle** ou fondé sur le sexe, dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsque le comportement est non désiré, abusif et blessant, qu'il sert de base à une décision affectant les droits de la personne, ou qu'il crée un **environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** (art. L.245-2).

Le comportement peut être physique, verbal ou non verbal, et un fait unique peut suffire. L'**élément intentionnel est présumé**. La protection s'étend aux stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires (art. L.245-1).

Conditions d’exercice

Contrairement au harcèlement moral, la répétition n'est pas exigée : un comportement unique peut caractériser le harcèlement sexuel dès lors qu'une des trois conditions légales est remplie.

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

Élément	Détail
Comportement	Connotation sexuelle ou fondement lié au sexe ; forme physique, verbale ou non verbale
Conditions alternatives	Comportement non désiré et blessant ; ou base d'une décision affectant l'emploi ; ou création d'un environnement hostile (art. L.245-2)
Élément intentionnel	Présumé par la loi
Auteurs possibles	Employeur, salarié, client ou fournisseur de l'entreprise (art. L.245-4)
Preuve	Par tout moyen ; témoignages, écrits, messages et constatations concordantes

Modalités pratiques

Le dispositif combine obligations de l'employeur, protections du salarié et voies de recours externes.

Aspect	Détail
Obligations de l'employeur	S'abstenir de tout harcèlement, faire cesser immédiatement les faits connus sans pénaliser la victime, prendre des mesures de prévention incluant l'information (art. L.245-4)
Protection contre les représailles	Nullité de plein droit des mesures et licenciements de rétorsion contre victime et témoins ; recours en cessation devant le président du tribunal du travail dans les 15 jours (art. L.245-5)
Rôle de la délégation	Le délégué à l'égalité ou la délégation assiste et conseille la victime, dans la confidentialité (art. L.245-6)
Sortie du contrat	Résiliation sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur fautif (art. L.245-7)
Voie pénale	Qualifications de droit commun du Code pénal selon les faits : attentat à la pudeur, agressions sexuelles, harcèlement obsessionnel (art. 442-2)
Contrôle	ITM chargée de veiller à l'application du chapitre (art. L.245-8)

Pratiques et recommandations

L'obligation de prévention inclut expressément des mesures d'information : une politique interne définissant les comportements prohibés, le circuit de signalement et les sanctions disciplinaires encourues doit être portée à la connaissance de tous, et sa diffusion doit pouvoir être prouvée. C'est la première pièce demandée en cas de litige sur la diligence de l'employeur.

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

Lorsqu'un signalement survient, la loi interdit de faire peser les mesures de cessation sur la victime : c'est l'auteur présumé qu'on éloigne ou dont on aménage les fonctions pendant l'enquête interne. L'entreprise doit aussi anticiper le volet disciplinaire — un harcèlement sexuel avéré justifie généralement le licenciement pour motif grave de son auteur, et l'inaction de l'employeur engage sa propre responsabilité.

Si les faits décrits relèvent d'une infraction pénale (gestes imposés, agression), l'entreprise ne doit ni enquêter à la place des autorités ni dissuader la victime de porter plainte : son rôle est de protéger, documenter et faciliter, l'action publique appartenant au parquet.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.245-1	Champ d'application : salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants
Art. L.245-2	Définition du harcèlement sexuel ; présomption de l'élément intentionnel
Art. L.245-3	Assimilation à une violation du principe d'égalité de traitement
Art. L.245-4	Obligations d'abstention, de cessation immédiate et de prévention de l'employeur
Art. L.245-5	Interdiction des représailles, nullité et procédure d'urgence devant le tribunal du travail
Art. L.245-6	Rôle du délégué à l'égalité et de la délégation du personnel
Art. L.245-7	Résiliation pour motif grave aux torts de l'employeur
Art. L.245-8	Contrôle par l'Inspection du travail et des mines
Art. 442-2 du Code pénal	Harcèlement obsessionnel applicable aux comportements graves et répétés

L'absence d'incrimination spécifique ne réduit pas le risque pour l'employeur : nullité des mesures de rétorsion, dommages et intérêts, résiliation aux torts de l'entreprise et poursuites pénales de droit commun contre l'auteur peuvent se cumuler. La rapidité et l'impartialité de la réaction interne restent le facteur décisif d'appréciation par les juridictions.

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.