

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

Réponse courte

Oui, le harcèlement sexuel fait l'objet de sanctions pénales spécifiques au Luxembourg. Il est défini par le Code du travail (article [L.245-2](#)) et le Code pénal (article 409) comme un comportement à connotation sexuelle non désiré portant atteinte à la dignité ou créant un environnement hostile. L'auteur encourt des peines de prison (jusqu'à deux ans) et des amendes, avec des circonstances aggravantes en cas d'autorité hiérarchique ou de récidive.

L'employeur a l'obligation légale de prévenir et de réagir rapidement dès la connaissance des faits. Le manquement à cette obligation peut entraîner sa responsabilité civile. La victime peut porter plainte. La charge de la preuve du harcèlement sexuel incombe à la personne qui s'en prétend victime, mais l'employeur doit prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir les faits (article [L.245-4](#) du Code du travail). L'action publique se prescrit en principe dans un délai de cinq ans à compter des faits, sous réserve des cas de suspension ou d'interruption prévus par la loi. Toute mesure de rétorsion contre la victime ou les témoins ayant signalé de bonne foi des faits de harcèlement sexuel est strictement interdite (article [L.245-3](#) du Code du travail).

L'employeur doit informer les salariés, par voie d'affichage sur le lieu de travail, des dispositions légales relatives au harcèlement sexuel (article [L.245-4](#), alinéa 2 du Code du travail).

Définition

Le harcèlement sexuel est défini par l'article [L.245-2](#) du Code du travail comme tout comportement à connotation sexuelle, non désiré par la personne qui en est l'objet, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cette définition inclut les propos, gestes, actes ou toute autre forme de pression à caractère sexuel, qu'ils soient répétés ou non, et indépendamment de l'existence d'un lien hiérarchique entre l'auteur et la victime.

Le harcèlement sexuel est également reconnu comme une infraction pénale distincte, sanctionnée par l'article 409 du Code pénal luxembourgeois.

Conditions d'exercice

Pour que le harcèlement sexuel soit sanctionné pénalement, il doit être établi que l'auteur a eu un comportement à connotation sexuelle non sollicité, susceptible de porter atteinte à la dignité de la victime ou de créer un environnement de travail hostile.

La matérialité des faits doit être prouvée, que ce soit par des témoignages, des écrits, des enregistrements ou tout autre élément de preuve recevable. La preuve peut être rapportée par tout moyen, conformément à la jurisprudence luxembourgeoise.

La charge de la preuve du harcèlement sexuel incombe à la personne qui s'en prétend victime. Toutefois, l'employeur doit prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir la survenance de tels faits (article [L.245-4](#) du Code du travail).

La plainte pénale ne peut être déposée que par la victime, sauf exceptions prévues par la loi.

Modalités pratiques

Le harcèlement sexuel fait l'objet de sanctions pénales spécifiques prévues à l'article 409 du Code pénal luxembourgeois. L'auteur encourt une peine d'emprisonnement de huit jours à deux ans et une amende de 251 à 10 000 euros, ou l'une de ces peines seulement.

Les peines sont aggravées si les faits sont commis par une personne ayant autorité sur la victime, ou en cas de récidive. La procédure pénale peut être engagée indépendamment des procédures disciplinaires ou civiles.

La prescription de l'action publique est de cinq ans à compter des faits, sous réserve des cas de suspension ou d'interruption prévus par la loi (articles 637 et suivants du Code de procédure pénale). La victime peut également se constituer partie civile pour obtenir réparation du préjudice subi.

Pratiques et recommandations

L'employeur doit informer les salariés, par voie d'affichage sur le lieu de travail, des dispositions légales relatives au harcèlement sexuel (article [L.245-4](#), alinéa 2 du Code du travail).

Toute mesure de rétorsion contre la victime ou les témoins ayant signalé de bonne foi des faits de harcèlement sexuel est strictement interdite (article [L.245-3](#) du Code du travail). La protection contre le licenciement s'applique aux victimes et témoins ayant signalé de bonne foi des faits de harcèlement sexuel.

L'employeur a l'obligation de protéger la santé et la sécurité des salariés, ce qui inclut la prévention du harcèlement sexuel. Il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser le harcèlement sexuel, sous peine d'engager sa responsabilité civile.

Cadre juridique

- **Code du travail luxembourgeois :**

- Article [L.245-2](#) : Définition du harcèlement sexuel
- Article [L.245-3](#) : Protection des victimes et témoins, interdiction des mesures de rétorsion, protection contre le licenciement
- Article [L.245-4](#) : Obligations de l'employeur en matière de prévention, charge de la preuve, information par affichage
- Article [L.312-1](#) : Obligation générale de sécurité de l'employeur

- **Code pénal luxembourgeois :**

- Article 409 : Sanctions pénales applicables au harcèlement sexuel

- **Code de procédure pénale luxembourgeois :**

- Articles 637 et suivants : Prescription de l'action publique

- **Autres textes et principes :**

- Jurisprudence de la Cour supérieure de justice du Luxembourg (preuve par tout moyen, protection de la victime)
- Principes d'égalité de traitement et de non-discrimination

Le harcèlement sexuel constitue une infraction pénale distincte, indépendamment de toute sanction disciplinaire ou civile. L'employeur qui ne prend pas les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser le harcèlement sexuel engage sa responsabilité civile et peut être condamné à indemniser la victime.

Il est impératif d'agir avec diligence dès la connaissance de faits susceptibles de constituer un harcèlement sexuel, en assurant la protection effective de la victime et des témoins, ainsi que le respect des obligations d'information et de prévention prévues par la loi.

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.