

# Une fondation doit-elle désigner un référent harcèlement ?

## Réponse courte

Au Luxembourg, depuis la loi du 15 décembre 2024, la désignation d'un référent harcèlement est **obligatoire** pour toute fondation employant au moins 15 salariés. En deçà de ce seuil, cette désignation reste facultative mais recommandée dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux.

## Définition

Le référent harcèlement est un acteur clé désigné conformément à l'article [L.246-3](#) du Code du travail luxembourgeois. Il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement moral et sexuel au travail, tout en garantissant la confidentialité des échanges.

## Conditions d'exercice

Le référent doit être désigné dès que la fondation atteint le seuil de 15 salariés équivalent temps plein, calculé selon les modalités de l'article [L.246-3-1](#) du Code du travail.

La fonction peut être exercée par :

- Un salarié interne ayant au moins 2 ans d'ancienneté
- Un membre de la délégation du personnel
- Un intervenant externe qualifié

Le référent doit obligatoirement suivre une formation initiale certifiante de 35 heures et une formation continue annuelle de 7 heures.

## Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place les conditions suivantes :

- Formaliser la désignation par un écrit précisant le périmètre d'intervention
- Communiquer l'identité et les coordonnées du référent via affichage et note interne
- Assurer la formation obligatoire initiale et continue
- Accorder un crédit d'heures mensuel de 10 heures pour les structures de 15 à 49 salariés
- Garantir la protection contre le licenciement pendant la durée du mandat
- Mettre à disposition un local confidentiel pour les entretiens

## Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace :

- Établir une procédure écrite de signalement et de traitement
- Prévoir des réunions trimestrielles avec la direction
- Inclure le référent dans l'élaboration de la politique de prévention
- Mettre en place un reporting anonymisé annuel
- Assurer une coordination avec le médecin du travail et les délégués du personnel

## Cadre juridique

- Article [L.246-3](#) : Obligation de désignation et missions du référent
- Article [L.246-3-1](#) : Calcul des effectifs et seuils d'application
- Article [L.246-3-2](#) : Formation obligatoire et crédit d'heures
- Article [L.246-3-3](#) : Protection du référent
- Article [L.246-4](#) : Sanctions en cas de non-respect
- Règlement grand-ducal du 15 janvier 2025 relatif aux modalités de formation

Le non-respect de l'obligation de désignation est passible d'une amende administrative de 5.000 euros. La désignation d'un référent, même en l'absence d'obligation légale, constitue une preuve tangible de l'engagement préventif de l'employeur.

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.