

Comment les agents publics sont-ils protégés contre le harcèlement au Luxembourg ?

Réponse courte

Les agents publics luxembourgeois bénéficient d'une protection légale renforcée contre le harcèlement moral et sexuel, encadrée par le statut général des fonctionnaires. L'employeur public a l'obligation de prévenir et traiter toute situation de harcèlement sous peine de sanctions. Le délai de prescription est de 3 ans et la protection s'étend aux témoins et lanceurs d'alerte, avec des garanties de confidentialité.

Définition

Le statut général des fonctionnaires (article 10 de la loi modifiée du 16 avril 1979) distingue deux formes de harcèlement :

Le harcèlement moral désigne tout comportement répété qui a pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité, à l'intégrité physique ou psychique de l'agent, ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement sexuel comprend tout comportement à connotation sexuelle ou fondé sur le sexe, non désiré, qui porte atteinte à la dignité de la personne ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Conditions d'exercice

La protection légale s'applique sous les conditions suivantes :

- L'agent doit être en activité dans l'administration publique luxembourgeoise
- Les faits allégués doivent être documentés avec précision (dates, lieux, témoins)
- Un signalement formel doit être effectué selon la procédure établie
- Des éléments tangibles doivent étayer la présomption de harcèlement
- Le signalement doit intervenir dans le délai de prescription de 3 ans

Modalités pratiques

La procédure de signalement et de traitement comprend :

- Le dépôt d'une déclaration écrite circonstanciée auprès du supérieur hiérarchique ou du service RH
- L'émission obligatoire d'un accusé de réception sous 15 jours ouvrables
- Le déclenchement d'une enquête administrative strictement confidentielle
- La mise en place immédiate de mesures conservatoires si la situation l'exige
- L'activation du dispositif de protection contre toute forme de représailles
- La proposition d'un accompagnement psychologique et juridique

Pratiques et recommandations

L'administration doit impérativement mettre en œuvre :

- Un dispositif complet de prévention, régulièrement mis à jour
- Des formations obligatoires pour tout le personnel d'encadrement
- Des procédures de signalement garantissant l'anonymat et la confidentialité
- Un mécanisme de protection renforcée des témoins et lanceurs d'alerte
- Un registre sécurisé des signalements et leur suivi
- Des actions régulières de sensibilisation et d'information

Cadre juridique

- Loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, articles 10 (définitions), 28 (protection), 29 (sanctions)
- Loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux, articles 12, 30
- Règlement grand-ducal du 5 mars 2004 relatif à la protection contre le harcèlement et à la procédure disciplinaire
- Code du travail luxembourgeois, articles [L.162-12](#) (égalité de traitement) et [L.241-1](#) (protection de la santé)
- Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement dans l'emploi public

L'administration qui faillit à ses obligations de protection engage sa responsabilité administrative et s'expose à des sanctions. Les agents ayant signalé des faits de harcèlement bénéficient d'une protection juridique renforcée contre toute mesure de rétorsion pendant et après la procédure, incluant la préservation de leurs droits à l'avancement et à la mobilité.

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.