

L'employeur du catering doit-il mettre en place une politique de prévention du harcèlement ?

Réponse courte

L'employeur du catering est **tenu de mettre en place** une politique de prévention du harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail. L'article 12 de la CCT Catering 2024-2027 établit un principe de **tolérance zéro** à l'égard de toute forme de harcèlement et impose à l'employeur d'assurer un environnement de travail respectant la dignité de chaque salarié. Il doit prendre les mesures nécessaires pour prévenir et résoudre les situations de harcèlement.

L'employeur est également tenu d'appliquer la convention du 25 juin 2009 sur le harcèlement et la violence au travail, déclarée d'obligation générale. Cette convention-cadre impose des procédures spécifiques de traitement des plaintes dans la plus stricte confidentialité. L'obligation couvre le harcèlement sexuel (art. L.245-1 et s.) et le harcèlement moral (art. L.246-1 et s.) tels que définis par le Code du travail luxembourgeois.

Définition

Le **harcèlement moral** désigne toute conduite abusive qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'un salarié et met en péril son emploi. Le **harcèlement sexuel** désigne tout comportement à connotation sexuelle non désiré qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile ou offensant.

Questions fréquentes

Comment formaliser la politique anti-harcèlement dans le catering ?

Il est recommandé de rédiger une politique anti-harcèlement formalisée et de la communiquer dès l'embauche, en la joignant au contrat ou au règlement intérieur. Une personne de confiance reçoit les signalements en toute confidentialité, conformément aux exigences de la convention du 25 juin 2009.

L'employeur du catering doit-il mettre en place une politique de prévention du harcèlement ?

Oui. L'article 12 de la CCT Catering 2024-2027 établit un principe de tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement et impose à l'employeur d'assurer un environnement respectant la dignité de chaque salarié. Une politique de prévention concrète est requise.

Que risque l'employeur du catering qui ne prévient pas le harcèlement ?

L'employeur engage sa responsabilité civile et pénale s'il ne met pas en place les mesures nécessaires de prévention et de résolution. Le non-respect de l'obligation conventionnelle peut entraîner des sanctions, dommages et intérêts envers les victimes et procédures devant le tribunal du travail.

Quelle convention complète l'obligation anti-harcèlement dans le catering ?

L'employeur est tenu d'appliquer la convention du 25 juin 2009 sur le harcèlement et la violence au travail, déclarée d'obligation générale. Cette convention-cadre impose des procédures spécifiques de traitement des plaintes dans la plus stricte confidentialité, en complément des dispositions du Code du travail.

Quels harcèlements sont visés par la CCT Catering ?

L'article 12 vise le harcèlement sexuel défini par les articles L.245-1 et suivants du Code du travail et le harcèlement moral défini par les articles L.246-1 et suivants. La convention couvre les comportements qui portent atteinte à la dignité du salarié, créant un environnement intimidant ou hostile.

Conditions d'exercice

L'obligation de prévention du harcèlement repose sur un cadre cumulatif prévu par la CCT et le Code du travail.

Obligation	Détail
Tolérance zéro	Aucune forme de harcèlement moral ou sexuel tolérée
Environnement de travail	Assurer un lieu de travail respectant la dignité de chacun
Prévention	Mettre en place des mesures préventives contre le harcèlement
Résolution	Prendre les mesures nécessaires pour résoudre les situations constatées
Confidentialité	Traiter les plaintes dans la plus stricte confidentialité
Convention 2009	Appliquer la convention du 25 juin 2009 (obligation générale)

Modalités pratiques

La mise en place de la politique de prévention implique des actions concrètes pour l'employeur.

Action	Détail
Politique écrite	Rédiger et diffuser une politique anti-harcèlement claire
Personne de confiance	Désigner un interlocuteur pour recevoir les plaintes
Procédure de signalement	Établir un circuit de traitement des plaintes confidentiel
Formation	Sensibiliser l'encadrement et les salariés à la prévention
Sanctions	Prévoir des sanctions disciplinaires proportionnées en cas de harcèlement avéré
Suivi	Évaluer régulièrement l'efficacité des mesures mises en place

Pratiques et recommandations

Rédiger une politique anti-harcèlement formalisée et la communiquer à l'ensemble des salariés dès leur embauche, en la joignant au contrat de travail ou au règlement intérieur.

Désigner une personne de confiance chargée de recevoir les signalements en toute confidentialité, conformément aux exigences de la convention du 25 juin 2009.

Former régulièrement l'encadrement et les responsables de site aux mécanismes de prévention et de détection du harcèlement, en adaptant les formations aux spécificités du secteur de la restauration collective.

Documenter conformément aux exigences de la CCT Catering chaque signalement et chaque mesure prise dans un registre confidentiel, en prévoyant des sanctions disciplinaires proportionnées, afin de pouvoir démontrer la diligence de l'employeur en cas de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 12 CCT Catering 2024-2027	Tolérance zéro, prévention et résolution du harcèlement
Art. <u>L.245-1</u> et s. du Code du travail	Harcèlement sexuel
Art. <u>L.246-1</u> et s. du Code du travail	Harcèlement moral
Convention du 25 juin 2009	Harcèlement et violence au travail (obligation générale)

La politique de tolérance zéro prévue par la CCT Catering va au-delà des obligations légales minimales en imposant une démarche proactive de prévention. L'employeur qui ne met pas en place les mesures nécessaires engage sa responsabilité civile et pénale. La convention du 25 juin 2009 fournit le cadre opérationnel de référence.

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.