

La convention sur le harcèlement et la violence au travail s'applique-t-elle dans le catering ?

Réponse courte

La convention du 25 juin 2009 sur le harcèlement et la violence au travail s'applique **pleinement** dans le secteur de la restauration collective. L'article 12 de la CCT Catering 2024-2027 y fait **expressément référence** et impose à l'employeur de la faire appliquer. Cette convention, déclarée d'obligation générale, complète les dispositions légales en matière de harcèlement sexuel (art. [L.245-1](#) et s.) et moral (art. [L.246-1](#) et s.) du Code du travail.

L'employeur du secteur du catering s'engage à une politique de **tolérance zéro** envers toute forme de harcèlement. Il doit garantir un lieu de travail respectant la dignité de chaque salarié, mettre en place une politique de prévention du harcèlement et résoudre les situations dans la plus stricte confidentialité, en appliquant activement les dispositions de la convention du 25 juin 2009.

Définition

La **convention du 25 juin 2009 sur le harcèlement et la violence au travail** est un accord interprofessionnel luxembourgeois, déclaré d'obligation générale, qui définit le cadre de prévention et de traitement du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et de la violence au travail. Dans le secteur du catering, l'article 12 de la CCT Catering 2024-2027 impose explicitement son application, en complément des dispositions du Code du travail.

Questions fréquentes

Comment mettre en oeuvre la convention sur le harcèlement dans le catering ?

Il est recommandé de diffuser les dispositions auprès de tous les salariés via le règlement intérieur et les supports d'accueil, de former l'encadrement à la détection et au traitement, de désigner une personne de confiance ou un référent harcèlement, et de documenter chaque signalement dans la confidentialité.

La convention sur le harcèlement et la violence au travail s'applique-t-elle dans le catering ?

Oui. L'article 12 de la CCT Catering 2024-2027 fait expressément référence à la convention du 25 juin 2009 sur le harcèlement et la violence au travail et impose à l'employeur de la faire appliquer. Cette convention complète les dispositions légales du Code du travail luxembourgeois.

Quel est le rôle de la convention du 25 juin 2009 dans le catering ?

La convention du 25 juin 2009 est un accord interprofessionnel luxembourgeois, déclaré d'obligation générale, qui définit le cadre de prévention et de traitement du harcèlement moral, sexuel et de la violence au travail. Elle complète les articles [L.245-1](#) et [L.246-1](#) et suivants du Code du travail.

Quel risque pour l'employeur du catering en cas de non-application de la convention 2009 ?

Le non-respect des obligations expose l'employeur à des sanctions disciplinaires, civiles et pénales. La référence explicite à la convention du 25 juin 2009 dans la CCT Catering renforce l'obligation au-delà des seules dispositions légales. La confidentialité du traitement des plaintes est un élément essentiel.

Quelle politique de tolérance impose la CCT Catering en matière de harcèlement ?

L'employeur s'engage à une politique de tolérance zéro envers toute forme de harcèlement. Il doit garantir un lieu de travail respectant la dignité de chaque salarié et résoudre les situations de harcèlement dans la plus stricte confidentialité, en appliquant les dispositions de la convention du 25 juin 2009.

Conditions d'exercice

L'application de la convention sur le harcèlement repose sur des obligations précises pour l'employeur.

Obligation	Détail
Disposition CCT	Art. 12 CCT Catering 2024-2027
Convention applicable	Convention du 25 juin 2009 (déclarée d'obligation générale)
Harcèlement sexuel	Art. <u>L.245-1</u> et s. du Code du travail
Harcèlement moral	Art. <u>L.246-1</u> et s. du Code du travail
Politique	Tolérance zéro envers toute forme de harcèlement
Confidentialité	Stricte confidentialité dans le traitement des situations

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place des dispositifs concrets de prévention et de traitement.

Mesure	Détail
Lieu de travail	Garantir le respect de la dignité de chaque salarié
Prévention	Informar les salariés sur les comportements proscrits et les voies de recours
Traitement	Résoudre les situations de harcèlement dans la plus stricte confidentialité
Procédure interne	Mettre en place une procédure de signalement et de traitement des plaintes
Sanctions	Appliquer des sanctions disciplinaires aux auteurs de harcèlement avéré

Pratiques et recommandations

Diffuser auprès de tous les salariés les dispositions de la convention du 25 juin 2009 et de l'article 12 de la CCT Catering, en les intégrant dans le règlement intérieur et les supports d'accueil des nouveaux embauchés.

Former l'encadrement à la détection et au traitement des situations de harcèlement moral, sexuel et de violence au travail, en insistant sur l'obligation de confidentialité et la procédure de signalement interne.

Désigner une personne de confiance ou un référent harcèlement au sein de l'entreprise, chargé de recevoir les signalements et d'accompagner les salariés dans leurs démarches.

Documenter chaque signalement et les mesures prises dans le respect de la confidentialité, en prévoyant des sanctions disciplinaires pour les auteurs, afin de démontrer la diligence de l'employeur en cas de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 12 CCT Catering 2024-2027	Harcèlement moral et sexuel : obligations de l'employeur
Convention du 25 juin 2009	Harcèlement et violence au travail (obligation générale)
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

La référence explicite à la convention du 25 juin 2009 dans la CCT Catering renforce l'obligation de l'employeur au-delà des seules dispositions légales. Le non-respect de ces obligations expose l'employeur à des sanctions disciplinaires, civiles et pénales. La confidentialité du traitement des plaintes constitue un élément essentiel de l'efficacité du dispositif de prévention.

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.