

Comment traiter le harcèlement moral en HORECA sans délégation du personnel ?

Réponse courte

Dans le secteur HORECA, le harcèlement moral est interdit par l'article L.245-2 du Code du travail — ce qui ne diffère pas du droit commun, car les mêmes obligations s'appliquent à tous les secteurs. En l'absence de délégation du personnel (entreprises de moins de 15 salariés, fréquentes en HORECA), le salarié victime peut saisir directement l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**, le **médecin du travail** ou le **tribunal du travail**.

L'employeur reste tenu de **prévenir** le harcèlement et de **réagir** dès qu'il en a connaissance, même sans délégation. Il doit mettre en place des mesures de prévention adaptées à la taille de l'entreprise.

Définition

Le **harcèlement moral** est défini à l'article L.245-1 comme toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique du salarié et crée un environnement intimidant, hostile ou offensant.

En HORECA, le stress, les horaires décalés et la pression en cuisine ou en salle peuvent favoriser des comportements harcelants. L'absence de délégation du personnel dans les petites structures prive le salarié d'un relais interne, mais ne supprime pas les obligations de l'employeur.

Questions fréquentes

Comment fonctionne la charge de la preuve en cas de harcèlement ?

Le salarié présente les faits laissant supposer un harcèlement, puis l'employeur doit prouver qu'ils ne constituent pas un harcèlement. Cette charge partagée facilite l'action du salarié devant le tribunal du travail luxembourgeois compétent en la matière.

Comment l'article L.245-1 définit-il le harcèlement moral ?

Le harcèlement moral est toute conduite qui, par sa répétition ou systématisation, porte atteinte à la dignité ou intégrité physique ou psychique du salarié et crée un environnement intimidant, hostile ou offensant selon l'article L.245-1 du Code du travail.

Comment traiter le harcèlement moral en HORECA sans délégation du personnel ?

Le harcèlement moral est interdit par l'article L.245-2 du Code du travail. Sans délégation, le salarié victime peut saisir directement l'Inspection du travail et des mines (ITM), le médecin du travail ou le tribunal du travail compétent.

Le salarié dénonçant un harcèlement est-il protégé ?

Oui, le salarié qui dénonce un harcèlement est protégé contre les représailles selon l'article L.245-6 du Code du travail. Cette protection couvre licenciement, sanctions ou mesures discriminatoires en lien avec la dénonciation des faits constatés.

Quelles obligations a l'employeur HORECA en matière de harcèlement ?

L'employeur doit prévenir le harcèlement et y mettre fin selon l'article L.245-5 du Code du travail. Ces obligations subsistent même sans délégation du personnel et engagent la responsabilité de l'employeur en cas d'inaction face à un signalement.

Quels recours externes existent pour le salarié HORECA harcelé ?

Le salarié peut saisir l'ITM (qui peut intervenir dans l'entreprise), le médecin du travail (évaluation et orientation), ou en dernier recours le tribunal du travail. Ces recours sont d'autant plus importants en l'absence de délégation interne.

Conditions d'exercice

La protection contre le harcèlement moral s'applique indépendamment de la présence d'une délégation.

Condition	Détail
Interdiction	Le harcèlement moral est interdit dans toute entreprise (art. L.245-2)
Obligation de l'employeur	Prévenir le harcèlement et y mettre fin (art. L.245-5)
Sans délégation	Les obligations de l'employeur subsistent intégralement
Signalement	Le salarié peut signaler à l'employeur, à l' ITM ou au médecin du travail
Protection	Le salarié qui dénonce un harcèlement est protégé contre les représailles (art. L.245-6)
Charge de la preuve	Le salarié présente les faits ; l'employeur doit prouver qu'ils ne constituent pas un harcèlement
Sanction	Le harceleur peut être licencié pour faute grave

Modalités pratiques

Le traitement du harcèlement moral dans une petite entreprise HORECA sans délégation suit un processus adapté.

Étape	Détail
Signalement	Le salarié signale les faits à l'employeur par écrit ou oralement
Écoute	L'employeur reçoit le salarié dans un cadre confidentiel
Enquête interne	Mener une enquête proportionnée à la taille de l'entreprise
Médecin du travail	Orienter le salarié vers le médecin du travail pour évaluation
ITM	Le salarié peut saisir l' ITM qui peut intervenir dans l'entreprise
Mesures correctives	Sanctions disciplinaires, réorganisation, médiation
Tribunal du travail	En dernier recours, le salarié peut saisir la juridiction compétente

Pratiques et recommandations

Définir une procédure interne de signalement du harcèlement, même dans une petite structure sans délégation, en désignant une personne de confiance ou en recourant à un prestataire externe.

Sensibiliser l'ensemble du personnel aux comportements constitutifs de harcèlement moral, particulièrement dans l'environnement de travail sous pression de la cuisine et de la salle.

Réagir immédiatement à tout signalement en menant une enquête proportionnée et confidentielle, car l'inaction de l'employeur engage sa responsabilité. Le harcèlement peut constituer un motif grave de licenciement.

Informier les salariés de leurs recours externes (ITM, médecin du travail, tribunal) dès l'embauche, par une mention dans le règlement intérieur ou un affichage.

Documenter chaque étape de la procédure de traitement pour pouvoir démontrer que l'employeur a pris les mesures nécessaires en cas de contentieux.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.245-1</u> du Code du travail	Définition du harcèlement moral
Art. <u>L.245-2</u> du Code du travail	Interdiction du harcèlement moral
Art. <u>L.245-5</u> du Code du travail	Obligation de prévention de l'employeur
Art. <u>L.245-6</u> du Code du travail	Protection du salarié dénonçant un harcèlement
Art. <u>L.411-1</u> du Code du travail	Seuil de 15 salariés pour la délégation du personnel
Art. <u>L.611-1</u> du Code du travail	Mission de l' <u>ITM</u>

La majorité des entreprises HORECA fonctionnent sans délégation du personnel, ce qui renforce la responsabilité directe de l'employeur en matière de prévention et de traitement du harcèlement moral. L'ITM constitue le recours externe principal pour les salariés de ces petites structures.

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.