

Quelles règles de harcèlement sexuel s'appliquent en HORECA ?

Réponse courte

Les règles de harcèlement sexuel en HORECA sont **strictement identiques** au droit commun luxembourgeois. L'article L.245-2 du Code du travail interdit tout comportement à connotation sexuelle non désiré portant atteinte à la dignité du salarié et créant un environnement intimidant, hostile ou offensant. L'employeur HORECA a une **obligation de prévention et de protection** de ses salariés, incluant la mise en place de mesures contre le harcèlement dans le règlement intérieur.

La particularité du secteur HORECA par rapport au droit commun réside dans l'**exposition accrue** des salariés : contact permanent avec la clientèle, travail en horaires décalés, relations hiérarchiques marquées en cuisine. L'employeur doit adapter ses mesures préventives à ces risques spécifiques.

Définition

Le **harcèlement sexuel au travail** est tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

En HORECA, il peut provenir d'un supérieur, d'un collègue ou d'un client. Les sanctions disciplinaires peuvent aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Conditions d'exercice

Les obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel sont identiques en HORECA et en droit commun.

Obligation	HORECA	Droit commun
Interdiction	Tout harcèlement sexuel interdit (art. <u>L.245-2</u>)	Identique
Prévention	Mesures dans le règlement intérieur	Identique
Protection du salarié	Obligation de faire cesser le harcèlement	Identique
Harcèlement par un client	L'employeur doit protéger le salarié	Identique en principe
Sanction de l'auteur	Sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement	Identique
Protection du signalant	Interdiction de représailles (art. <u>L.245-3</u>)	Identique

Modalités pratiques

La mise en oeuvre de la prévention du harcèlement sexuel en HORECA nécessite des mesures adaptées.

Mesure	Détail
Règlement intérieur	Clause explicite interdisant le harcèlement sexuel
Personne de confiance	Désigner un référent harcèlement dans l'établissement
Formation	Sensibiliser l'ensemble du personnel, y compris l'encadrement
Procédure interne	Prévoir un circuit de signalement confidentiel
Harcèlement par les clients	Prévoir des protocoles de réaction et de soutien
Documentation	Consigner tout signalement et les suites données

Pratiques et recommandations

Sensibiliser l'ensemble du personnel, y compris la direction et l'encadrement de cuisine, aux formes de harcèlement sexuel est fondamental dans un secteur où la promiscuité et la pression du service peuvent favoriser des comportements déplacés.

Protéger les salariés face au harcèlement émanant de la clientèle est une obligation spécifique en HORECA. L'employeur ne peut pas exiger d'un salarié qu'il tolère des comportements à connotation sexuelle de la part d'un client, sous peine d'engager sa responsabilité.

Établir une procédure de signalement claire et confidentielle encourage les victimes à s'exprimer. La désignation d'une personne de confiance facilite le recueil des plaintes et le traitement rapide des situations.

Sanctionner rapidement et fermement tout comportement de harcèlement avéré protège les victimes et envoie un signal clair à l'ensemble du personnel. Le harcèlement sexuel peut constituer un motif grave de licenciement au sens de l'article L.124-10.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.245-2</u> du Code du travail	Définition et interdiction du harcèlement sexuel
Art. <u>L.245-3</u> du Code du travail	Protection contre les représailles
Art. <u>L.124-10</u> du Code du travail	Motif grave — licenciement de l'auteur
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation de sécurité et santé au travail

Le harcèlement sexuel en HORECA relève du droit commun sans aucune dérogation sectorielle. La spécificité du secteur tient à l'exposition accrue des salariés au contact de la clientèle et aux conditions de travail en milieu confiné (cuisine, bar), qui justifient des mesures préventives renforcées.

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.