



Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral au travail

I. Exposé des motifs

Heinz Leymann (1932-1999), sociologue et psychosociologue suédois célèbre pour ses recherches sur le harcèlement moral, décrit ce concept, qu'il qualifia dès les années 1980 de « Mobbing », comme « une relation conflictuelle sur le lieu de travail, aussi bien entre collègues qu'entre supérieurs et subordonnés ». Pour lui « la personne harcelée, la victime, est agressée de façon répétitive sur une période de six mois au moins, le but étant de l'exclure. »

Sur ce même thème, la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme française a par exemple précisé, dans un avis publié en 2000, que le Mobbing « remet en cause les principes contenus dans les textes fondateurs des Droits de l'Homme, et constitue une atteinte à la dignité du salarié, à l'intégrité de sa personne et à son droit au travail. Il met en danger, non seulement l'équilibre personnel, mais également la santé de l'individu et de sa famille ».

Entre temps, le phénomène du harcèlement moral est devenu un véritable fléau du 21^e siècle, tant dans le monde du travail que dans la société en général.

En réaction à cette situation néfaste, les partenaires sociaux bénéficiant de la représentativité interprofessionnelle au niveau européen, ont signé, en date du 26 avril 2007, sur base de l'article 139 du Traité sur l'Union Européenne, un accord cadre autonome portant sur le harcèlement et la violence au travail dont l'objectif est de mieux sensibiliser et de mieux expliquer aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants ce que sont le harcèlement et la violence sur le lieu de travail, et de leur fournir un cadre pragmatique permettant d'identifier, de prévenir et de gérer les problèmes de harcèlement et de violence au travail.

De même, le 21 juin 2019, la 108^e Conférence internationale du travail a adopté la convention (n°190) sur la violence et le harcèlement, 2019.

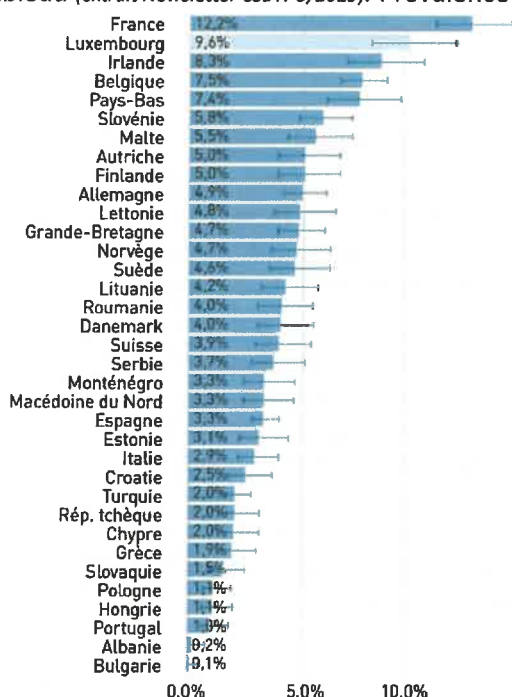
Cette Convention de l'Organisation Internationale du Travail rappelle aux Etats membres qu'ils ont la responsabilité de promouvoir un « environnement général de tolérance zéro » et dans son préambule il est détaillé que « La violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits, et que la violence et le harcèlement mettent en péril l'égalité des chances et sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent ».

Au Luxembourg le seul dispositif couvrant le harcèlement moral est actuellement la convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail signée entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part, transposant l'accord cadre autonome européen et déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 alors qu'il est cependant évident que le phénomène du harcèlement moral n'épargne pas le Grand-Duché.

En effet, selon les chiffres de la Chambre des salariés deux salariés sur dix disent être victimes d'harcèlement moral au travail.

Ainsi, le Luxembourg est, après la France, le pays présentant la prévalence la plus élevée de harcèlement moral.

Tableau (extrait Newsletter CSL N°5/2019): Prévalence du harcèlement moral en Europe en 2015



Remarque : données issues de l'enquête ECWS 2015 ; pourcentages avec intervalle de confiance à 95%.

Après une analyse approfondie du sujet, la CSL conclut, dans sa Newsletter N°5/2019 du 20 juin 2019 sur le QUALITY OF WORK INDEX et plus particulièrement sur « Le harcèlement moral au travail au Luxembourg : quelle est l'ampleur du problème ? » que « le harcèlement moral au travail au Luxembourg comporte un taux de prévalence élevé sur la période allant de 2014 à 2018, ainsi que par rapport aux autres pays. Le harcèlement moral implique de mauvaises conditions de travail ainsi qu'un niveau de bien-être général plus faible. Au vu de la problématique que cela soulève, il serait intéressant de prévoir et de mettre en œuvre des mesures de prévention et de réduction de ce facteur de stress au travail. Il convient également de réfléchir si la prévalence du harcèlement moral au travail ne peut pas aussi être réduite à long terme par des mesures légales (p.ex. loi anti-harcèlement moral (Hoel & Einarsen, 2010). »

Au Luxembourg les salariés victimes d'un harcèlement moral sur le lieu de travail sont actuellement obligés de baser leur action en dommages et intérêts sur l'article 1134 du Code civil aux termes duquel « les conventions légalement formées doivent être exécutées de bonne foi par les parties à la convention » alors que bon nombre d'Etats-membres de l'Union européenne, dont notamment les trois pays voisins du Grand-Duché, ont mis en place un dispositif légal spécifique sur le harcèlement moral en matière de droit du travail.

Afin de remédier à ce vide juridique, le présent projet propose d'introduire un nouveau Chapitre VI au Titre IV du Livre II du Code du travail intitulé « Chapitre VI.- Harcèlement moral ».

II. Texte du projet

Article 1^{er}. L'intitulé du Titre IV du Livre II du Code du travail est complété par les termes suivants :

« et lutte contre le harcèlement dans les relations de travail »

Article 2. Au Livre II du même Code, le Titre IV est complété par un Chapitre VI de la teneur suivante :

« Chapitre VI.- Harcèlement moral

Art. L. 246-1.

Aux fins du présent chapitre, on entend par salariés tous les salariés tels que définis à l'article L. 121-1, ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

Art. L. 246-2.

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre, tout comportement ou acte, ainsi que toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, ainsi que des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Au sens de l'alinéa qui précède les voyages professionnels, les formations professionnelles, les communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit et même en dehors du temps de travail normal, font partie intégrante de l'exécution du travail.

Art. L. 246-3.

(1) L'employeur et le salarié s'abstiennent de tout harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Il en est de même pour tout client ou fournisseur de l'entreprise.

(2) L'employeur veille à ce que tout harcèlement moral à l'encontre de ses salariés, dont il a connaissance, cesse immédiatement.

En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement moral ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement.

(3) L'employeur détermine, après information et consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail.

Ces mesures, qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, portent au minimum sur :

- 1° la définition des moyens mis à la disposition des victimes d'un harcèlement moral pour obtenir de l'aide et la manière de s'adresser à la délégation du personnel qui est compétente en matière de prévention et de protection contre les faits de harcèlement moral au travail;
- 2° l'investigation rapide et en toute impartialité des faits de harcèlement moral au travail;
- 3° l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes d'un harcèlement moral;
- 4° la sensibilisation des salariés et des dirigeants sur la définition du harcèlement moral, ses modes de gestion au sein de l'entreprise et les sanctions contre le ou les auteurs des actes de harcèlement moral ;
- 5° les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes d'un harcèlement moral;
- 6° les obligations de l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral au travail;
- 7° l'information et la formation des salariés.

(4) En cas de survenance d'un comportement de harcèlement moral envers un salarié, l'employeur procède à une évaluation interne qui porte sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre notamment par rapport à l'organisation de l'entreprise, à la révision des procédures appliquées en cas de harcèlement moral ainsi qu'à l'information des salariés.

Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures se font en consultant la délégation du personnel ou, à défaut, l'ensemble du personnel.

(5) Lorsqu'un comportement de harcèlement moral au travail est porté à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées, pour faire cesser immédiatement les actes d'harcèlement moral conformément aux dispositions du présent article.

(6) Si le harcèlement moral au travail subsiste après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le salarié concerné ou la délégation, après accord du salarié concerné, saisit l'Inspection du travail et des mines.

L'Inspection du travail et des mines entend le salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ainsi qu'éventuellement d'autres salariés et l'employeur ou son représentant.

Suite à l'instruction du dossier et aux auditions réalisées, l'Inspection du travail et des mines dresse un rapport contenant, le cas échéant, des recommandations et des propositions de mesures pour faire cesser les actes d'harcèlement moral.

Au plus tard quarante-cinq jours après réception du dossier, le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son représentant transmet le rapport complet à l'employeur concerné et l'enjoint à prendre les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement éventuels dans un délai fixé en fonction des éléments du rapport.

En cas de non-respect de l'injonction dûment notifiée endéans le délai imparti, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur une amende administrative en application de l'article L. 614-13.

Art. L. 246-4.

(1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même, un salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1^{er} et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe 4.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la Chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiendront sous peine de nullité les mentions prescrites à l'article 80 du nouveau Code de procédure civile.

En cas d'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail telle que prévue par l'article L. 124-11 et lorsque la juridiction saisie constate qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, elle condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts non seulement compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement mais également, le cas échéant, de celui subi du fait du harcèlement moral dont il a été victime à l'occasion des relations de travail.

Art. L. 246-5.

(1) La délégation du personnel, s'il en existe, est chargée de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.

A cet effet, elle peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'elle juge nécessaire.

(2) La délégation du personnel est habilitée à assister et à conseiller le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement moral.

Elle est tenue de respecter la confidentialité des faits dont elle a connaissance à ce titre, sauf à en être dispensée par le salarié concerné.

Le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement moral a le droit de se faire accompagner et assister par un membre de la délégation du personnel, ou, à défaut d'une personne de son choix choisie entre les membres du personnel dans les entrevues avec l'employeur, ou le représentant de celui-ci, qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement moral.

Art. L. 246-6.

Le salarié victime de harcèlement moral peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat de travail et résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation immédiate conformément à l'article L. 124-10.

Art. L. 246-7.

Sont punies d'une amende de 251 à 2.500 euros les personnes qui ne respectent pas les obligations inscrites à l'article L. 246-3 et à l'article L. 246-4, paragraphes 1^{er} et 2.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum. »

Dispositions modificatives

Article 3. L'article L. 521-4 du même Code est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, les termes « ou moral » sont insérés entre les termes « harcèlement sexuel, » et les termes « ou pour des motifs graves ».

2° Au paragraphe 5, alinéa 1^{er}, les termes « ou moral » sont insérés entre les termes « harcèlement sexuel, » et les termes « ou pour des motifs graves ».

3° Au paragraphe 6, alinéa 1^{er}, les termes « ou moral » sont insérés entre les termes « harcèlement sexuel, » et les termes « ou pour des motifs graves ».

III. Commentaire des articles

Ad article 1^{er} : Adaptation du libellé du Titre IV du Livre II

Vu l'introduction d'un nouveau Chapitre VI relatif au harcèlement moral au travail au Titre IV du Livre II du Code du travail, il y a lieu de compléter le libellé de ce titre de manière suivante : « Egalité de traitement entre les hommes et les femmes et lutte contre le harcèlement dans les relations de travail ». En effet ce Titre contient dorénavant un Chapitre relatif au harcèlement sexuel et un Chapitre relatif au harcèlement moral.

Ad article 2 : Introduction du nouveau chapitre VI relatif au harcèlement moral

Le nouveau Chapitre VI intitulé « Harcèlement moral » comporte sept nouveaux articles.

1° Le nouvel article L. 246-1 détermine le champ d'application de ce nouveau chapitre en spécifiant qu'il y a lieu d'entendre par le terme « salariés », les salariés tels que définis à l'article L. 121-1, ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

2° Le nouvel article L. 246-2 définit la notion de harcèlement moral au travail.

Il dispose qu'il ne s'agit pas seulement de tout comportement, de tout acte ou de toute conduite qui, du fait d'être répétitif ou systématique, porte préjudice à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant mais également des agissements qui, par leur caractère répétitif, ont pour but ou pour résultat une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte au droit et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'alinéa 2 de ce nouvel article précise encore que les voyages professionnels, les formations professionnelles, les communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit et même en dehors du temps de travail normal, font partie intégrante de l'exécution du travail. En effet, les comportements ou actes de harcèlement moral peuvent se manifester également en dehors du lieu de travail habituel du salarié.

3° Le nouvel article L. 246-3, paragraphe 1^{er}, oblige l'employeur et le salarié de s'abstenir de tout harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Cette obligation vaut également pour tout client ou fournisseur de l'entreprise.

Selon les paragraphes 2 et 3 du même article l'employeur est obligé à mettre fin à tout harcèlement moral dont il a connaissance et pour cela il est censé prendre des mesures appropriées en informant et consultant la délégation du personnel, ou à défaut l'ensemble du personnel. Ces mesures ne peuvent en aucun cas être prises au détriment de la victime du harcèlement moral et elles doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise.

Sept différentes mesures sont à prendre par l'employeur en cas de survenance de harcèlement moral sur le lieu de travail. Cette liste est non-exhaustive.

En application du paragraphe 4 l'employeur est obligé de procéder à une évaluation interne des mesures de prévention contre le harcèlement moral et d'une mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention lorsque les mesures déjà mises en place s'avèrent inefficaces.

L'évaluation et les réévaluations ultérieures se font en consultation avec la délégation du personnel ou, à défaut, l'ensemble du personnel.

Le paragraphe 5 dispose que l'employeur est censé d'agir et de réagir lorsque des actes de harcèlement moral au travail sont portés à sa connaissance, en prenant les mesures appropriées.

Finalement, le dernier paragraphe dudit article précise qu'en cas de subsistance de ces actes, même après la mise en œuvre des mesures de prévention, ou dans le cas d'abstention de l'employeur de prendre ces mesures, le salarié victime d'un harcèlement moral ou le cas échéant, la délégation du personnel, après avoir reçu l'accord dudit salarié, peuvent saisir l'Inspection du travail et des mines.

Ensuite il y est institué une procédure spéciale auprès de l'Inspection du travail et des mines qui se déclenche après une telle saisine.

Dans le cadre de cette procédure le salarié, qui s'estime victime d'un harcèlement moral, d'autres salariés de même que l'employeur ou son représentant peuvent être entendus.

Après instruction du dossier et réalisation, le cas échéant, des auditions, l'Inspection du travail et des mines dresse un rapport qui contient, dans la mesure du nécessaire, des recommandations ou des propositions de mesures concrètes pour faire cesser les agissements litigieux.

Dans les 45 jours à compter de la saisine, le Directeur de l'Inspection du travail et des mines, ou son représentant, transmet un rapport complet à l'employeur avec, le cas échéant, un ordre exprès à prendre les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement éventuels.

L'injonction ainsi prononcée est assortie d'un délai fixé en fonction des éléments du dossier.

Dans le cadre de cette procédure le Directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger une amende administrative en application de l'article L. 614-13 dont le paragraphe 1^{er} lui confère ce droit en cas de non-respect, endéans le délai imparti, des injonctions prononcées par lui ou un membre de l'inspectorat du travail.

4° Le nouvel article L. 246-4 paragraphe 1^{er} dispose que le salarié ne peut en aucun cas faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un acte ou comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

Conformément au paragraphe 2, cette protection vaut également en cas de témoignage des faits relatifs au harcèlement moral.

Le paragraphe 3 du même article dispose que toute stipulation ou tout acte contraire est nul de plein droit. L'acte contraire est réputé n'avoir jamais existé et dans le cas de nullité du licenciement, la juridiction de travail saisie ordonne le maintien du salarié dans l'entreprise si ce dernier demande sa réintégration dans son emploi. Cet article étend la procédure judiciaire permettant au salarié dont le licenciement est frappé de nullité en vertu d'un texte légal, d'obtenir le maintien ou la réintégration dans son emploi par voie d'ordonnance du président de la juridiction du travail.

Il s'agit en fait de la même procédure qui est expressément prévue en matière de harcèlement sexuel et en matière de discrimination en matière d'emploi et de travail.

Quant aux moyens de recours du salarié victime d'un licenciement en violation des dispositions de l'article L. 245-4, il peut évidemment également introduire une action judiciaire auprès de la juridiction du travail en vue de voir déclarer le licenciement abusif. Une telle action au fond est initialement prévue à l'article L. 124-11 et l'article L. 124-12 traite des dommages et intérêts que l'employeur est condamné à verser, le cas échéant, au salarié compte tenu du dommage que ce dernier a subi du fait de son licenciement. Le dernier alinéa du paragraphe 3 de l'article L. 246-4 prévoit expressément qu'en cas de licenciement abusif survenu dans le contexte d'un harcèlement moral, l'employeur peut, en plus des dommages et intérêts visés à l'article L. 124-12, être condamné à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi du fait de son harcèlement moral.

Il ressort donc clairement de cette disposition que ces deux « catégories » de dommages et intérêts sont, le cas échéant, cumulables.

5° Le nouvel article L. 246-5 dispose qu'un rôle important dans la prévention et la lutte contre le harcèlement moral revient à la délégation du personnel qui veille à la protection du personnel salarié contre toute acte de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Dans ce contexte, elle propose à l'employeur toute action de prévention qu'elle juge utile et nécessaire, elle assiste et conseille le salarié victime d'un harcèlement moral et elle respecte la confidentialité des faits dont elle a connaissance, sauf à en être dispensée par le salarié concerné.

Le salarié victime d'un harcèlement moral peut demander de se faire accompagner et assister par un membre de la délégation du personnel dans les entrevues avec l'employeur, ou le représentant de celui-ci, qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement moral.

6° Le nouvel article L. 246-6 permet au salarié victime d'un harcèlement moral de refuser la poursuite de l'exécution du contrat de travail et de résilier le contrat sans préavis pour motif grave de l'employeur lorsque ce dernier est à l'origine de la faute qui a suscité la résiliation immédiate du contrat. Dans ce cas, le salarié victime peut demander des dommages et intérêts à son employeur.

7° Le nouvel article L. 246-7 détermine le montant de l'amende en cas de non-respect des obligations inscrites à l'article L. 246-3 et à l'article L.246-4, paragraphes 1^{er} et 2. En cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum.

Ad article 3 : dispositions modificatives

Les trois points de l'article 3 du projet ajoutent la notion de harcèlement moral à celle de harcèlement sexuel dans les dispositions des paragraphes 2, 5 et 6 de l'article L. 521-4 du Code du travail.

Cet article prévoit actuellement que le salarié dont le licenciement pour faute grave ou la démission est motivée par un comportement de harcèlement sexuel peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission.

En vue d'assimiler le salarié victime d'un harcèlement moral licencié ou contraint à démissionner suite aux agissements fautifs de l'employeur à celui qui est victime d'un harcèlement sexuel, il est indispensable que ce salarié soit également autorisé à toucher l'indemnité de chômage en attendant la décision judiciaire du litige.

Selon l'issue du procès, ou bien l'employeur ou bien le salarié sera condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées par provision.

Fiche financière

Le présent projet de loi n'a pas d'implications directes sur le budget de l'Etat.