



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Luxembourg, le 8 décembre 2022

*Dossier suivi par Joé Spier
Service des Commissions
Tél.: 466 966 - 347
Courriel: jspier@chd.lu*

Monsieur le Président
du Conseil d'Etat
5, rue Sigefroi
L-2536 Luxembourg

Concerne: **7864** Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous faire parvenir une série d'amendements au projet de loi mentionné sous rubrique.

Je joins en annexe, à toutes fins utiles, un texte coordonné du projet de loi sous rubrique reprenant les amendements proposés (figurant en caractères gras et soulignés) et les propositions de texte du Conseil d'État que la commission a faites siennes (figurant en caractères soulignés).

I. Observation préliminaire

La commission suit l'observation faite par le Conseil d'État relative à l'intitulé du projet de loi et remplace les termes « au travail » par les termes « à l'occasion des relations de travail ». L'intitulé du projet de loi prend dès lors la teneur suivante :

« Projet de loi portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ».

II. Amendements

Amendement 1

A l'article 2 du projet de loi, à l'endroit du nouvel article L. 246-2, alinéa 1^{er}, du Code du travail, la commission remplace la définition du harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, telle qu'initialement prévue, par une définition au sens de l'article 10 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État.

En conséquence, l'alinéa 1^{er} de l'article L. 246-2 prend la teneur suivante :

« Art. L. 246-2. Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre, toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne. »

Commentaire :

Dans son avis du 10 mai 2022, le Conseil d'État invoque le non-respect du principe de l'égalité devant la loi, consacré par l'article 10*bis* de la Constitution, parce que la définition du harcèlement moral prévue dans le projet de loi est différente de celle applicable aux agents publics. Le Conseil d'État s'oppose dès lors formellement à l'article L. 246-2, dans sa teneur proposée. Le Conseil d'État exprime sa « préférence pour la définition actuellement en vigueur pour le secteur public, qui, par son caractère général, permet de prendre en compte les différentes formes que peut revêtir le harcèlement moral au travail ».

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission remplace à l'alinéa 1^{er} la définition du harcèlement moral prévue par le texte initial du projet de loi par la définition telle qu'elle relève de l'article 10 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État. La commission constate par ailleurs que l'opposition formelle du Conseil d'État se limitait à l'alinéa 1^{er}, l'alinéa 2 de l'article L. 246-2, tel que prévu dans le projet de loi, restant inchangé.

Amendement 2

A l'article 2 du projet de loi, la commission parlementaire modifie comme suit le paragraphe 3 du nouvel article L. 246-3 du Code du travail :

Les points initiaux 1°, 3° et 5° sont fusionnés et résumés ;

Au point 2°, les termes « au travail » sont remplacés par les termes « à l'occasion des relations de travail » et les termes « des faits » sont remplacés par les termes « sur les faits » ;

L'ancien point 4° reste inchangé mais, suite à la fusion des points 1°, 3° et 5°, le point 4° devient le nouveau point 3° ;

L'ancien point 6°, qui devient le nouveau point 4° suite à la fusion des points 1°, 3° et 5°, est reformulé de la manière suivante :

«~~6°~~ 4° l'information de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, des obligations incombant à de l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au travail; »

L'ancien point 7° devient le nouveau point 5° suite à la fusion des points 1°, 3° et 5°.

En conséquence de ce qui précède, à l'article 2 du projet de loi, l'article L. 246-3, paragraphe 3, du Code du travail, prend la teneur suivante :

« (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~~ , notamment l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes, les mesures de leur prise en charge et de leur remise au travail ainsi que 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 sur les des faits de harcèlement moral au travail à l'occasion des relations de travail;

~~3° l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes d'un harcèlement moral;~~

4° 3° 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°~~ 4° l'information de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, des obligations incombant à de l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au travail;

~~7°~~ 5° l'information et la formation des salariés. »

Commentaire :

Le paragraphe 3 contient la liste des mesures préventives minimales qui doivent être mises en œuvre par l'employeur. Le Conseil d'État considère qu'elle « comporte des redites et gagnerait à être raccourcie » et il observe en particulier à l'égard du point 6° initial, qui devient le nouveau point 4°, que la formulation initiale de ce point ne révèle pas à suffisance l'intention des auteurs du projet de loi. Partant, le point initial 6° est à reformuler. La commission fait droit aux remarques du Conseil d'État.

Le Conseil d'État demande au sujet du paragraphe 3 de faire abstraction de l'obligation pour l'employeur de consulter l'ensemble du personnel à défaut d'une délégation du personnel qui est prévue à l'alinéa 1^{er} du paragraphe 3 puisque dans ce cas il appartient de toute façon à l'employeur de mettre en place les mesures appropriées et d'en informer l'ensemble des salariés. La commission ne fait pas droit à cette remarque du Conseil d'État pour maintenir la formulation plus explicite et plus protectrice des droits des salariés telle que contenue dans le projet déposé.

Amendement 3

A l'article 2 du projet de loi, les paragraphes 4 et 5 de l'article L. 246-3 nouveau du Code du travail sont fusionnés par la commission parlementaire en allant dans le sens de la proposition de texte faite à cet égard par le Conseil d'État, pour former un nouveau paragraphe 4. A l'endroit du nouveau paragraphe 4, la commission supprime, suivant la proposition du Conseil d'État, le terme « approprié » derrière le terme « mesures », qui avait mené le Conseil d'État à s'y opposer formellement.

Par ailleurs, la commission remplace, par voie d'amendement au paragraphe 4 nouveau, les termes « au travail » par les termes « à l'occasion des relations de travail » pour écrire « Lorsqu'un comportement de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est porté à la connaissance de l'employeur, ».

De plus, la commission maintient au paragraphe 4 nouveau l'obligation pour l'employeur de consulter l'ensemble du personnel à défaut d'une délégation du personnel. Partant, le paragraphe 4 est complété *in fine* par le bout de phrase « ou, à défaut, de l'ensemble du personnel. ».

Vu la fusion des paragraphes 4 et 5, il y a lieu de renuméroter le paragraphe 6 en nouveau paragraphe 5.

En conséquence de ce qui précède, le nouveau paragraphe 4 de l'article L. 246-3 du Code du travail prend la teneur suivante :

(4) Lorsqu'un comportement de harcèlement moral au travail à l'occasion des relations de travail est porté à la connaissance de l'employeur, ~~En cas de survenance d'un comportement de harcèlement moral envers un salarié, l'employeur~~ il prend les mesures appropriées pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral conformément aux dispositions du présent article et 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~~ après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.

~~(5), celui-ci doit prendre les mesures appropriées, pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral conformément aux dispositions du présent article.~~

Commentaire :

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle qui fait observer que le caractère « approprié » d'une mesure relève d'une évaluation subjective qui pourrait donner lieu à des différences d'interprétation et qui constitue une violation du principe de la légalité des peines consacré à l'article 14 de la Constitution, la commission suit la proposition du Conseil d'État et supprime le terme « approprié » à l'endroit du nouveau paragraphe 4.

La commission suit également le Conseil d'État qui considère que les paragraphes 4 et 5 du projet de loi font double emploi en ce que tous les deux déterminent les mesures à prendre par l'employeur en cas de survenance d'un harcèlement moral. La commission fusionne et reformule le paragraphe 4 sur la base de la proposition de texte faite par le Conseil d'État, sauf à remplacer les termes « au travail » par les termes « à l'occasion des relations de travail » et

à garder l'obligation pour l'employeur de consulter l'ensemble du personnel à défaut d'une délégation du personnel. Concernant l'aspect du harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, la commission tient compte du fait que le projet de loi vise à inclure les voyages et formations professionnels ainsi que les communications en lien et du fait du travail, même en dehors du temps de travail. Pour ce qui est de l'aspect de la consultation de l'ensemble du personnel, lorsqu'une délégation du personnel fait défaut, la commission estime que le maintien de cette formulation est plus explicite et plus protectrice des droits des salariés.

Suite à la fusion des paragraphes 4 et 5, le paragraphe 6 initial devient le paragraphe 5 nouveau.

Amendement 4

A l'article 2 du projet de loi, la commission ajoute à l'endroit du paragraphe 6 (nouveau paragraphe 5) de l'article L. 246-3 du Code du travail les termes « l'auteur présumé de l'acte de harcèlement moral, » entre les termes « ainsi qu'éventuellement » et « d'autres salariés ».

En conséquence de ce qui précède, l'alinéa 2 du paragraphe 6 (devenu le nouveau paragraphe 5) prend la teneur suivante :

« 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 **l'auteur présumé de l'acte de harcèlement moral**, d'autres salariés et l'employeur ou son représentant. »

Commentaire :

La commission fait droit à l'observation du Conseil d'État qui constate à juste titre que la procédure mise en place par l'ITM ne prévoit pas l'audition de l'auteur présumé de l'acte de harcèlement. Or, celui-ci risque de subir des mesures qui lui font grief suite à l'injonction, décision administrative contraignante, adressée par l'ITM. L'auteur présumé est donc à considérer comme tiers intéressé au sens de l'article 5 du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'État et des communes, qui doit « avoir la possibilité de faire connaître [ses] observations ».

Amendement 5

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle à l'égard de l'article L. 246-3, paragraphe 6 (nouveau paragraphe 5), alinéa 5, la commission parlementaire ajoute derrière l'article 3 **un nouvel article 4 au projet de loi** par lequel est modifié l'article L. 614-13 du Code du travail.

La commission ajoute au paragraphe 1^{er} de l'article L. 614-13 les termes « L. 246-3, paragraphe 5 » entre les termes « conformément aux articles » et « L. 614-4 à L. 614-6 ».

A l'article L. 614-13, paragraphe 5, alinéa 1^{er}, point c), le point final à la fin de la phrase est remplacé par un point-virgule.

Au paragraphe 5 de l'article L. 614-13, est ajouté un nouveau point d) derrière le point c), qui prend la teneur suivante : « entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L. 246-3, paragraphe 5 ».

En conséquence de ce qui précède, l'article 4 nouveau modifiant l'article L. 614-13 du Code du travail, prend la teneur suivante :

« Art. 4. L'article L. 614-13 du même code est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 1^{er}, les termes « L. 246-3, paragraphe 5, » sont ajoutés entre les termes « conformément aux articles » et « L. 614-4 à L. 614-6 ».

2° Au paragraphe 5, alinéa 1^{er}, point c), le point final à la fin de la phrase est remplacé par un point-virgule ;

3° Au paragraphe 5, un nouveau point d) est ajouté derrière le point c) et prend la teneur suivante : « entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L. 246-3, paragraphe 5. ».

Commentaire :

Le paragraphe 6 (nouveau paragraphe 5), alinéa 5, prévoit ce qui suit : « 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. ».

L'article L. 614-13, paragraphe 5, du Code du travail, fixe le montant de l'amende administrative comme suit : « (5) Le montant de l'amende administrative est fixé selon le degré de gravité de l'infraction par le directeur de l'Inspection du travail et des mines à : a) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L. 614-4 ; b) entre 1.000 euros et 25.000 euros pour les infractions qui ont été notifiées en application de l'article L. 614-5 ; c) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application des articles L. 614-6 et L. 614-8 à L. 614-11. ».

Or, le Conseil d'État note qu'aucun des articles L. 614-4 à L. 614-6 et L. 614-8 à L. 614-11 du Code du travail ne vise l'injonction prévue à l'article L. 246-3, paragraphe 6 (nouveau paragraphe 5), alinéa 5, dans sa teneur proposée, de sorte que le montant de l'amende administrative à infliger en vertu dudit article n'est pas fixé.

Par conséquent, le Conseil d'État s'oppose formellement à l'article L. 246-3, paragraphe 6 (nouveau paragraphe 5), alinéa 5, tel que proposé, pour atteinte au principe de la légalité des peines consacré par l'article 14 de la Constitution. Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, la commission parlementaire apporte à l'article L. 614-13, paragraphe 1^{er}, une modification qui fait référence à l'injonction visée à l'article L. 246-3, paragraphe 5, pouvant dès lors faire l'objet d'une sanction. La commission précise encore, avec l'ajout d'un nouveau point d) au paragraphe 5 de l'article L. 614-13, le montant de l'amende administrative à infliger, qui est ainsi fixé.

Amendement 6

A l'article 2 de la loi en projet, la commission parlementaire supprime à l'endroit de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 246-7 nouveau du Code du travail le bout de phrase « 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. ». La commission remplace le terme « Sont » par le terme « Est » en début de phrase et adapte le verbe « punir » pour écrire « Est puni ». La commission fait suivre les termes « d'une amende de 251 à 2.500 euros » d'un deux-points.

La commission ajoute les précisions suivantes à l'article L. 246-7 :

« 1° l'employeur, le salarié, le client ou fournisseur de l'entreprise qui commet des actes de harcèlement moral en méconnaissance de l'interdiction visée à l'article L. 246-3, paragraphe 1^{er} ;

2° l'employeur qui omet de prendre les mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 2 ;

3° l'employeur qui omet de déterminer les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 3 ;

4° l'employeur qui omet de procéder à une évaluation interne en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 4 ;

5° l'employeur, le supérieur hiérarchique, le collègue de travail ou toute personne extérieure en relation avec l'employeur, notamment le client et le fournisseur de l'entreprise, qui ne respecte pas l'interdiction visée à l'article L. 246-4, paragraphes 1^{er} et 2. »

En conséquence de ce qui précède, l'article L. 246-7, qui est introduit au Code du travail par l'article 2 de la loi en projet, prend la teneur suivante :

« Art. L. 246-7. **Sont Est** 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.~~

1° l'employeur, le salarié, le client ou fournisseur de l'entreprise qui commet des actes de harcèlement moral en méconnaissance de l'interdiction visée à l'article L. 246-3, paragraphe 1^{er} ;

2° l'employeur qui omet de prendre les mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 2 ;

3° l'employeur qui omet de déterminer les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 3 ;

4° l'employeur qui omet de procéder à une évaluation interne en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 4 ;

5° l'employeur, le supérieur hiérarchique, le collègue de travail ou toute personne extérieure en relation avec l'employeur, notamment le client et le fournisseur de l'entreprise, qui ne respecte pas l'interdiction visée 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 du maximum. »

Commentaire :

L'article L. 246-7 du projet de loi détermine les sanctions pénales à encourir par 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 vertu de l'article 14 de la Constitution, « le principe de la légalité de la peine implique [...] la nécessité de définir dans la loi les infractions en des termes suffisamment clairs et précis pour exclure l'arbitraire et permettre aux intéressés de mesurer exactement la nature et le type des agissements sanctionnés. »

Or, les alinéas 1^{er} à 3 du paragraphe 6 (nouveau paragraphe 5) de l'article L. 246-3, relatifs à l'intervention de l'ITM, ne contiennent pas d'éléments dont le non-respect pourrait être sanctionnable.

Le Conseil d'État s'oppose donc formellement à l'article sous examen dans sa teneur proposée pour cause de non-respect du principe de la légalité des peines.

De plus, le Conseil d'État rappelle que la disposition de l'article L. 246-3, paragraphe 6 (nouveau paragraphe 5), alinéa 5, prévoit que l'employeur encourt une amende administrative en cas de non-respect de l'injonction de l'ITM.

Si le Conseil d'État constate que les comportements et sanctions visés aux articles L. 246-7 et L. 246-3 paragraphe 6 (nouveau paragraphe 5), alinéa 5, sont susceptibles de donner lieu à des procédures parallèles, sans que ces procédures se combinent de manière complémentaire « dans un tout cohérent ».

Dans la mesure où les mêmes faits risquent de faire l'objet de sanctions de même nature et que les deux dispositifs poursuivent les mêmes finalités, le dispositif sous revue contrevient au principe *non bis in idem*.

Le Conseil d'État s'y oppose dès lors formellement et exige que les auteurs optent pour une des deux voies de répression, administrative ou pénale.

Afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle relative au non-respect du principe de la légalité des peines, la commission ne se réfère plus à l'endroit de l'article L. 246-7 aux faits visés au nouveau paragraphe 5 (ancien paragraphe 6) de l'article L. 246-3 relatif à l'intervention de l'ITM, étant donné qu'il ne contient en effet pas d'éléments dont le non-respect pourrait être sanctionnable. De plus, la commission apporte à l'article L. 246-7 les précisions nécessaires qui rendent plus clairs quels sont les faits dont le non-respect est sanctionnable.

En ce qui concerne la remarque du Conseil d'État relative au non-respect du principe *non bis in idem*, il y a lieu de noter que par les modifications entreprises aux articles L. 246-7 et L. 613-14 du Code du travail (amendement 5 ci-avant), l'opposition formelle y relative va pouvoir être levée pour les raisons suivantes :

- L'article L. 246-3, paragraphe 5 (ancien paragraphe 6), alinéa 5, prévoit la possibilité pour le directeur de l'ITM de prononcer une sanction administrative à l'employeur qui ne respecte pas l'injonction de cette même autorité. Cette injonction comporte une obligation de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement s'il en existe. Si l'employeur ne fait pas droit à cette obligation, une amende administrative peut être prononcée, par l'autorité dont elle émane, en application de l'article L. 614-13 tel que modifié ci-dessus.
- Par contre, l'article L. 246-7 vise à sanctionner pénalement la violation des obligations légales contenues dans le nouveau dispositif contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail et plus précisément à l'article L. 246-3, paragraphes 1^{er} à 4 ainsi qu'à l'article L. 246-4, paragraphes 1^{er} et 2. Etant donné qu'à l'article L. 246-7 il n'est plus fait référence au nouveau paragraphe 5 (ancien

paragraphe 6) de l'article L. 246-3 relatif à l'intervention de l'ITM, l'opposition formelle du Conseil d'État peut être levée étant donné que le principe *non bis in idem* n'est plus violé.

* * *

Au nom de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, je vous saurais gré de bien vouloir faire aviser par le Conseil d'État les amendements exposés ci-avant.

Copie de la présente est envoyée à Monsieur Marc Hansen, Ministre aux Relations avec le Parlement, aux fins qu'il appartiendra.

Veillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma considération très distinguée.

(s.) Fernand Etgen
Président de la Chambre des Députés

Annexe: texte coordonné proposé par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Annexe :

Texte coordonné du projet de loi 7864

Les propositions de texte du Conseil d'Etat reprises par la commission parlementaire sont soulignées. Les propositions d'amendements à la suite de l'avis du Conseil d'Etat du 10 mai 2022 figurent en caractères gras soulignés dans le texte coordonné.

Texte amendé et coordonné du

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

Art. Article 1^{er}. L'intitulé du ~~livre II, titre IV, du Livre II~~ du Code du travail, est complété par les termes suivants : « et lutte contre le harcèlement à l'occasion des relations de travail »

Art. 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.~~

~~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.~~

~~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.

Art. L. 246-2. Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre, toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

Au sens de l'alinéa 1^{er} 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.~~

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~~ , notamment l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes, les mesures de leur prise en charge et de leur remise au travail ainsi que 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 sur les des faits de harcèlement moral au travail à l'occasion des relations de travail;

~~3° l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes d'un harcèlement moral;~~

4° ~~3°~~ 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°~~ 4° l'information de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, des obligations incombant à de l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au travail;

~~7°~~ 5° l'information et la formation des salariés.

(4) Lorsqu'un comportement de harcèlement moral au travail à l'occasion des relations de travail est porté à la connaissance de l'employeur, ~~En cas de survenance d'un comportement de harcèlement moral envers un salarié, l'employeur~~ il prend les mesures appropriées pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral conformément aux dispositions du présent article et 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~~ après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.

~~(5), celui-ci doit prendre les mesures appropriées, pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral conformément aux dispositions du présent article.»~~

~~(6)~~ (5) 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 du personnel, 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 l'auteur présumé de l'acte de harcèlement moral, 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 de de 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 En présence d'actes de harcèlement moral, le directeur de l'Inspection du travail et des mines enjoint à l'employeur de 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.

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 ~~c~~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 ~~3~~ qui précède ~~contiennent~~ contiendront sous peine de nullité les mentions prescrites à l'article 80 du ~~N~~ouveau 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.

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.

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.

Art. L. 246-7. **Sont Est 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.~~

1° l'employeur, le salarié, le client ou fournisseur de l'entreprise qui commet des actes de harcèlement moral en méconnaissance de l'interdiction visée à l'article L. 246-3, paragraphe 1^{er} ;

2° l'employeur qui omet de prendre les mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 2 ;

3° l'employeur qui omet de déterminer les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 3 ;

4° l'employeur qui omet de procéder à une évaluation interne en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 4 ;

5° l'employeur, le supérieur hiérarchique, le collègue de travail ou toute personne extérieure en relation avec l'employeur, notamment le client et le fournisseur de l'entreprise, qui ne respecte pas l'interdiction visée 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 du maximum. »

Dispositions modificatives

Art. Article 3. L'article L. 521-4 du même cCode 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 ».

Art. 4. L'article L. 614-13 du même code est modifié comme suit :

1° Au paragraphe 1^{er}, les termes « L. 246-3, paragraphe 5, » sont ajoutés entre les termes « conformément aux articles » et « L. 614-4 à L. 614-6 ».

2° Au paragraphe 5, alinéa 1^{er}, point c), le point final à la fin de la phrase est remplacé par un point-virgule ;

3° Au paragraphe 5, un nouveau point d) est ajouté derrière le point c) et prend la teneur suivante : « entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L. 246-3, paragraphe 5. ».

* * *