



CHAMBRE DES DÉPUTÉS
GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dossier consolidé

Projet de loi 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

Date de dépôt : 23-07-2021

Date de l'avis du Conseil d'État : 10-05-2022

Auteur(s) : Monsieur Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Liste des documents

Date	Description	Nom du document	Page
	Résumé du dossier	Résumé	<u>4</u>
23-07-2021	Déposé	7864/00	<u>6</u>
24-09-2021	Avis du Centre pour l'égalité de traitements (9.9.2021)	7864/01	<u>31</u>
21-10-2021	Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics (7.10.2021)	7864/02	<u>34</u>
05-11-2021	Avis de la Chambre des Salariés (19.10.2021)	7864/03	<u>41</u>
16-02-2022	Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (4.2.2022)	7864/04	<u>52</u>
10-05-2022	Avis du Conseil d'État (10.5.2022)	7864/05	<u>63</u>
08-12-2022	Amendements adoptés par la/les commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale	7864/06	<u>72</u>
07-02-2023	Avis complémentaire du Conseil d'État (7.2.2023)	7864/07	<u>85</u>
14-02-2023	Avis complémentaire de la Chambre des Salariés (9.2.2023)	7864/08	<u>90</u>
21-02-2023	Avis complémentaire commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers (10.2.2023)	7864/09	<u>99</u>
02-03-2023	Rapport de commission(s) : Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Rapporteur(s) : Monsieur Dan Kersch	7864/10	<u>104</u>
09-03-2023	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°38 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7864	<u>125</u>
09-03-2023	Premier vote constitutionnel (Vote Positif) En séance publique n°38 Une demande de dispense du second vote a été introduite	7864	<u>131</u>
14-03-2023	Dispense du second vote constitutionnel par le Conseil d'Etat (14-03-2023) Evacué par dispense du second vote (14-03-2023)	7864/11	<u>134</u>
02-03-2023	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (16) de la reunion du 2 mars 2023	16	<u>137</u>
23-02-2023	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (15) de la reunion du 23 février 2023	15	<u>141</u>
08-12-2022	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (08) de la reunion du 8 décembre 2022	08	<u>149</u>
17-11-2022	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (05) de la reunion du 17 novembre 2022	05	<u>158</u>
10-10-2022	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (28) de la	28	<u>166</u>

Date	Description	Nom du document	Page
	reunion du 10 octobre 2022		
30-09-2021	Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale Procès verbal (32) de la reunion du 30 septembre 2021	32	<u>183</u>
09-03-2023	Évaluation de la loi portant sur le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail deux ans après son entrée en vigueur	Document écrit de dépôt	<u>194</u>
05-04-2023	Publié au Mémorial A n°187 en page 1	7864	<u>196</u>

Résumé

N° 7864

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

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

Résumé

Le présent projet de loi vise à mettre en place un dispositif légal spécifique sur le harcèlement moral, en matière de droit du travail. Il existe un vide juridique au Luxembourg alors que bon nombre d'États-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. Le seul dispositif couvrant actuellement le harcèlement moral est 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'Union des Entreprises luxembourgeoises (UEL), d'autre part.

Le projet de loi oblige l'employeur et le salarié ainsi que tout client ou fournisseur de l'entreprise de s'abstenir de tout harcèlement moral.

Le dispositif que le projet de loi vise à introduire est calqué en grande partie sur celui existant en matière de harcèlement sexuel. Il est prévu d'introduire une procédure spéciale d'intervention de l'Inspection du travail et des mines (ITM) qui n'existe toutefois pas pour le harcèlement sexuel. Le rôle de l'ITM dans le contrôle de l'application effective des dispositions du projet de loi est clarifié. Par ailleurs, la délégation du personnel peut saisir l'ITM. Il lui revient également un rôle important dans la prévention et dans la lutte contre le harcèlement moral. Finalement, le projet de loi prévoit des sanctions aussi bien administratives que pénales.

Au cours des travaux parlementaires, la définition du harcèlement moral initialement proposée a été remplacée par celle en vigueur dans le secteur public, qui, par son caractère général, permet de prendre en compte les différentes formes que peut revêtir le harcèlement moral au travail.

7864/00

N° 7864

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

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**

* * *

*(Dépôt: le 23.7.2021)***SOMMAIRE:**

	<i>page</i>
1) Arrêté Grand-Ducal de dépôt (16.7.2021).....	1
2) Exposé des motifs	2
3) Texte du projet de loi.....	4
4) Commentaire des articles	6
5) Fiche financière	8
6) Texte coordonné.....	9
7) Fiche d'évaluation d'impact.....	20

*

ARRETE GRAND-DUCAL DE DEPOT

Nous HENRI, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Sur le rapport de Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire et après délibération du Gouvernement en conseil;

Arrêtons:

Article unique.– Notre Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire est autorisé à déposer en Notre nom à la Chambre des Députés le 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.

Palais de Luxembourg, le 16 juillet 2021

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Economie sociale et solidaire,*

Dan KERSCH

HENRI

*

EXPOSE 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 inter-professionnelle 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.

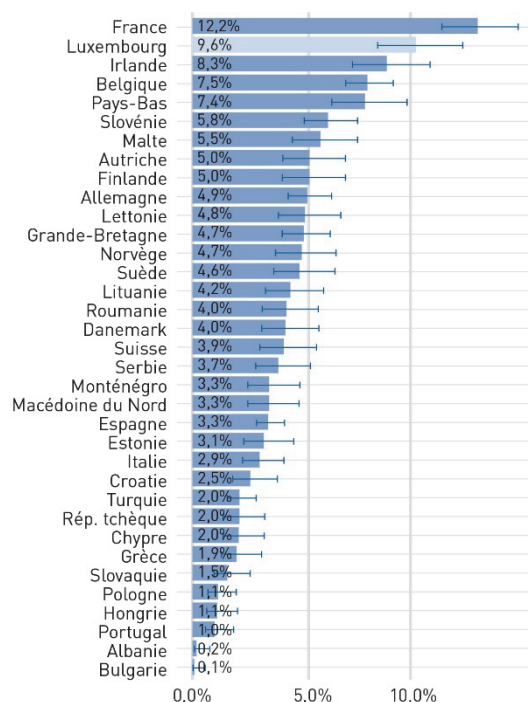
Cette Convention de l'Organisation Internationale du Travail rappelle aux Etats membres qu'ils ont la responsabilité de promouvoir un « environnement général de tolérance zéro » et dans son préambule il est détaillé que « La violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation 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 ».

*

TEXTE DU PROJET DE LOI

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 ».

*

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 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 FINANCIERE

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

*

TEXTE COORDONNE

1. TEXTE COORDONNE RELATIF AUX ARTICLES 1 ET 2 DU PROJET DE LOI

« Titre IV – Egalité de traitement entre les hommes et les femmes et lutte contre le harcèlement dans les relations de travail »

Chapitre Premier.– Principe de l'égalité de traitement

Section 1. – Définitions et champ d'application

Art. L. 241-1. (1) Toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial est interdite.

Une discrimination fondée sur le changement de sexe est assimilée à une discrimination fondée sur le sexe.

(2) Aux fins du paragraphe premier, on entend par:

- «discrimination directe»: la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable,
- «discrimination indirecte»: la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires,
- «harcèlement»: la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec 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.

(3) Le harcèlement au sens du présent chapitre et le harcèlement sexuel tel que défini à l'article L. 245-2 sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et sont dès lors interdits. Le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci ne peut être utilisé pour fonder une décision affectant cette personne.

(4) Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer à l'encontre de personnes une discrimination fondée sur le sexe est considéré comme une discrimination au sens du présent chapitre.

Art. L. 241-2. Le présent titre s'applique à tous les salariés dont les relations de travail sont régies par le Livre premier du Code du travail en ce qui concerne:

- 1) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
- 2) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail;
- 3) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que le salaire;
- 4) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de salariés ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation.

Section 2. – Dispositions particulières

Art. L. 241-3. En ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimi-

nation au sens de la présente loi lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Art. L. 241-4. (1) Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne constituent pas une discrimination, mais une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

(2) Le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés au motif visé à l'article L. 241-1 paragraphe (1) pour assurer la pleine égalité dans la pratique.

Section 3. – Voies de recours et application du droit

Art. L. 241-5. Toute association sans but lucratif d'importance nationale dont l'activité statutaire consiste à combattre la discrimination au sens de l'article L. 241-1 qui jouit de la personnalité juridique depuis au moins un an à la date des faits et qui a été préalablement agréée par le ministre ayant la Justice dans ses attributions peut exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 241-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elle a pour objet de défendre en vertu de leur objet statutaire, même si elle ne justifie pas d'un intérêt matériel ou moral.

Art. L. 241-6. (1) Lorsqu'une action née de la convention collective de travail ou de l'accord conclu en application de l'article L. 165-1 et relevant du champ d'application du présent chapitre, est intentée par une personne liée par un de ces contrats collectifs, toute organisation syndicale partie à cette convention ou à cet accord peut toujours intervenir dans l'instance engagée si la solution du litige peut présenter un intérêt collectif pour ses membres, sauf désaccord dûment écrit de la part de la personne ayant intenté l'action.

(2) Les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale ou d'une représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie en vertu des articles L. 161-4 et L. 161-6 peuvent exercer devant les juridictions civiles ou administratives, les droits reconnus à la victime d'une discrimination en ce qui concerne des faits constituant une violation de l'article L. 241-1 et portant un préjudice direct ou indirect aux intérêts collectifs qu'elles ont pour objet de défendre en vertu de leur objet, même si elles ne justifient pas d'un intérêt matériel ou moral.

Art. L. 241-7. Toutefois quand les faits auront été commis envers des personnes considérées individuellement, l'association sans but lucratif respectivement l'organisation syndicale visées aux articles L. 241-5 et L. 241-6 qui précèdent, ne pourront exercer par voie principale les droits reconnus à la victime d'une discrimination qu'à la condition que ces personnes déclarent expressément et par écrit ne pas s'y opposer.

Art. L. 241-8. Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles ni en raison des protestations ou refus opposés à un acte ou un comportement contraire au principe de l'égalité de traitement défini par la présente loi, ni en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

De même aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 241-1 ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, 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 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 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.

Section 4. – Dispositions finales

Art. L. 241-9. Est à considérer comme nulle et non avenue toute disposition figurant notamment dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise, ainsi que dans les règles régissant les associations à but lucratif ou non lucratif, les professions indépendantes et les organisations de salariés et d'employeurs contraire au principe de l'égalité de traitement au sens de la présente loi.

Art. L. 241-10. Pour autant que leurs compétences sont concernées par les matières visées à l'article L. 241-2, l'Inspection du travail et des mines et l'Agence pour le développement de l'emploi sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de veiller à l'application du présent chapitre.

Art. L. 241-11. L'employeur, ses préposés ou mandataires ou toute personne qui diffuse ou publie des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi non conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et qui, malgré l'injonction écrite de l'Agence pour le développement de l'emploi de s'y conformer, persistent dans le maintien de ces offres ou annonces, sont punissables d'une amende de 251 à 2.000 euros.

En cas de récidive, cette peine peut être portée au double du maximum.

Chapitre II. – Mise en œuvre des dispositions concernant le sexe sous-représenté

Section 1. – Définition

Art. L. 242-1. Pour l'application des dispositions des articles L. 543-5, paragraphe (2) et L. 543-14, paragraphe (2) ainsi que des articles L. 524-6 et L. 526-2, paragraphe (3), est considéré comme sexe sous-représenté dans une profession ou un métier déterminés celui dont la représentation est égale ou inférieure à quarante pour cent de l'ensemble des salariés exerçant cette profession ou ce métier sur le territoire national.

Section 2. – Procédure administrative

Art. L. 242-2. (1) L'employeur qui désire engager une personne du sexe sous-représenté et obtenir à ce titre le remboursement d'une quote-part à charge du Fonds pour l'emploi sollicite l'avis du / de la délégué-e à l'égalité.

(2) Il adresse une demande écrite au ministre ayant dans ses attributions l'emploi.

(3) La demande doit contenir:

1. le descriptif de l'effectif du personnel arrêté au dernier jour du mois précédant l'introduction de la demande du personnel de l'entreprise avec spécification du sexe, de la profession, du métier, du degré de hiérarchie, des fonctions de l'ensemble des salarié-e-s;
2. le descriptif du poste vacant, notamment des points de vue hiérarchie, fonction et profil requis;
3. l'avis du/de la délégué-e à l'égalité.

(4) En cas de sous-représentation justifiée, le ministre ayant l'emploi dans ses attributions procède à la prise en charge de la quote-part à charge du Fonds pour l'emploi.

Section 3. – Dérogations au principe de l'égalité de traitement

Art. L. 242-3. (1) Afin de permettre l'application des mesures prévues à la section 2, l'employeur est autorisé, par dérogation à l'article L. 241-2, à diffuser ou à publier des offres d'emploi ou des annonces relatives à l'emploi et privilégiant les salariés du sexe sous-représenté.

(2) Par ailleurs, afin d'assurer une pleine égalité entre salariés masculins et féminins, l'employeur peut prévoir des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le ou les salariés du sexe sous-représenté qu'il a engagé(s) ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle de ce(s) salarié(s).

(3) Pour pouvoir se prévaloir des dérogations prévues aux paragraphes (1) et (2), l'employeur est tenu de se munir préalablement d'une attestation écrite du ministre ayant dans ses attributions l'Égalité des chances certifiant l'état de sous-représentation des salariés du sexe qu'il s'agit de privilégier.

Chapitre III.– Actions positives

Section 1. – Définition et champ d'application

Art. L. 243-1. (1) On entend par actions positives, des mesures concrètes prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle.

Les mesures visées au sens du présent chapitre sont:

1. la mise en œuvre d'une nouvelle organisation du travail;
2. les mesures concrètes en matière de recrutement se situant avant ou/et après l'embauche;
3. les actions de formation spéciales;
4. les mesures relatives à des changements de métier;
5. les actions de promotion;
6. les actions favorisant l'accès du sexe sous-représenté aux postes de responsabilité et de décision;
7. les mesures tendant à une meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle.

(2) Les actions positives doivent s'inscrire dans le cadre d'un projet d'entreprise tel que prévu à la section 2 ci-après.

(3) Par entreprise, on entend tout organisme légalement établi et exerçant la plus grande partie de son activité sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg.

Art. L. 243-2. Le présent chapitre vise les actions positives dans le secteur privé de l'économie quelle que soit l'activité professionnelle concernée, mais ne s'applique pas au secteur public.

Section 2. – Modalités et critères d'éligibilité

Art. L. 243-3. (1) Les projets d'actions positives peuvent concerner soit une ou plusieurs entreprises, soit un secteur ou une branche économique.

(2) Au cas où les actions positives sont prévues par une convention collective, celle-ci fixe le cadre général, conformément aux dispositions du présent chapitre. Un plan ou projet d'entreprise peut, dans ce cas, préciser les conditions et modalités pratiques applicables dans un cas déterminé.

(3) Avant leur mise en œuvre, les projets d'actions positives visés sont soumis pour avis au délégué à l'égalité de l'entreprise concernée.

A défaut de délégation du personnel, les projets d'actions sont soumis à l'avis d'un comité dont la composition est fixée par règlement grand-ducal.

Art. L. 243-4. (1) Les projets d'actions positives visés au présent chapitre doivent préalablement à leur mise en œuvre, obtenir, sur demande écrite, l'approbation du ministre ayant dans ses attributions les Actions positives, qui y statue après avoir entendu en son avis le comité prévu à l'article 243-3, paragraphe (3), dernier alinéa.

(2) En vue de l'obtention de l'agrément ministériel, les critères et les données suivants sont à remplir, respectivement à fournir au ministre:

1. la preuve du caractère innovateur des mesures et actions proposées;
2. l'analyse succincte de la situation actuelle du sexe sous-représenté dans l'entreprise et la preuve d'avoir procédé à un contrôle de l'égalité des salaires entre hommes et femmes dans l'entreprise;
3. la description des objectifs tous mesurables et réalisables, visés par le projet notamment des objectifs chiffrés concrets en matière d'égalité entre hommes et femmes dans la prise de décision;
4. la durée du projet;
5. la portée du projet;
6. l'effet multiplicateur du projet;
7. l'originalité du projet;
8. les conditions de financement du projet;
9. les modalités de règlement de conflits éventuels.

Les modalités de la mise en œuvre de ces critères font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(3) Les entreprises dont les projets ont été approuvés signent une convention de réalisation du projet avec le ministre ayant dans ses attributions les Actions positives.

Section 3. – Financement

Art. L. 243-5. (1) La contribution de l'Etat se fait sous forme de subvention.

Cette subvention varie en fonction du coût total des actions positives de l'entreprise et réalisées au cours de l'exercice d'exploitation.

(2) Le montant de la contribution de l'Etat par projet, les critères d'octroi et de restitution de cette contribution sont inscrits annuellement dans la loi budgétaire.

Un règlement grand-ducal peut préciser les modalités d'exécution de la contribution de l'Etat.

Chapitre IV.– Charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe

Art. L. 244-1. Aux fins du présent chapitre, le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement.

Art. L. 244-2. Le présent chapitre s'applique à tout litige dans le cadre d'une procédure civile ou administrative des secteurs public et privé ayant pour objet l'accès à l'emploi, le salaire, les possibilités de promotion et de formation professionnelle, l'accès à une profession indépendante, les conditions de travail ainsi que les régimes professionnels de sécurité sociale.

Art. L. 244-3. Dès qu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement établi, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

Chapitre V.– Harcèlement sexuel

Art. L. 245-1. 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. 245-2. Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie:

1. le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;

2. le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un salarié, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi;
3. un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non verbal.

L'élément intentionnel du comportement est présumé.

Art. L. 245-3. Le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, tel que défini à l'article L. 245-2, est considéré comme contraire au principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions du présent titre.

Art. L. 245-4. (1) L'employeur et le salarié doivent s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, de même que tout client ou fournisseur de l'entreprise.

(2) Par ailleurs, l'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement. En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement.

(3) L'employeur est encore tenu de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail. Ces mesures doivent comprendre des mesures d'information.

Art. L. 245-5. (1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un acte ou comportement de harcèlement sexuel de la part de son employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'article L. 245-2 ou pour les avoir relatés.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux deux paragraphes qui précèdent, et notamment toute résiliation du contrat de travail 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 de la résiliation du contrat de travail 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 président 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 contiennent sous peine de nullité les mentions prescrites à l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile.

Art. L. 245-6. (1) Le délégué à l'égalité ou à défaut, la délégation du personnel, s'il en existe, est chargé de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. A cet effet, il peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'il juge nécessaire.

(2) La délégation du personnel, et le délégué à l'égalité, s'il en existe, sont habilités à assister et à conseiller le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel. Ils sont tenus de respecter la confidentialité des faits dont ils ont connaissance à ce titre, sauf à en être dispensés par la personne harcelée.

Le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel a le droit de se faire accompagner et assister par un délégué dans les entrevues avec l'employeur, ou le représentant de celui-ci, qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement sexuel.

Art. L. 245-7. Le salarié victime d'un acte de harcèlement sexuel 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, appréciée par référence à l'article L. 245-4, a occasionné la résiliation immédiate.

Art. L. 245-8. L'Inspection du travail et des mines est chargée de veiller à l'application des dispositions du présent chapitre.

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. »

*

2. TEXTE COORDONNE RELATIF A L'ARTICLE 3 DU PROJET DE LOI

« Titre II – Indemnités de chômage complet

Chapitre Premier.– Régime général

Section 1. – Bénéficiaires

Art. L. 521-1. (1) En cas de cessation des relations d'emploi, le salarié sans emploi, habituellement occupé à plein temps par un employeur, a droit à l'octroi d'une indemnité de chômage complet, pourvu qu'il réponde aux conditions d'admission déterminées à l'article L. 521-3.

(2) Il en est de même du salarié

1. occupé à temps partiel au sens de l'article L. 123-1 concernant le travail volontaire à temps partiel, à condition qu'il ait effectué régulièrement seize heures de travail au moins par semaine auprès du même employeur;
2. au service de plusieurs employeurs, à condition qu'il ait perdu un ou plusieurs emplois d'un total de seize heures au moins par semaine dans un délai d'un mois et que le revenu de travail mensuel qui lui reste soit inférieur à cent cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés âgés de plus de dix-huit ans occupés à plein temps;
3. tombant dans le champ d'application de l'article L. 551-6, paragraphe (2), à condition que la première décision de reclassement professionnel se rapporte à un ou plusieurs emplois d'un total de seize heures au moins par semaine et que le revenu de travail mensuel restant soit inférieur à cent cinquante pour cent du salaire social minimum pour salariés non qualifiés âgés de plus de dix-huit ans occupés à plein temps.

Pour le salarié à temps partiel embauché sur un poste de travail libéré partiellement par un salarié admis à la préretraite progressive, les conditions d'obtention de l'indemnité de chômage prévues à l'alinéa qui précède ne sont pas applicables.

(3) En cas de maladie intervenant au cours d'une période d'indemnisation, le droit à l'indemnité de chômage est maintenu.

Il en est de même en cas de maternité intervenant au courant d'une période d'indemnisation.

Art. L. 521-2. Les dispositions de l'article L. 521-1 sont applicables sans distinction de sexe ou de nationalité.

Section 2. – Conditions d'admission

Art. L. 521-3. Pour être admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet, le salarié doit répondre aux conditions d'admission suivantes:

1. être chômeur involontaire;
2. être domicilié sur le territoire luxembourgeois au moment de la notification du licenciement dans le cadre d'une relation de travail à durée indéterminée et au plus tard six mois avant le terme du contrat dans le cadre d'une relation de travail à durée déterminée et y avoir perdu son dernier emploi, sans préjudice des règles applicables en vertu de la réglementation communautaire ou de conventions bilatérales ou multilatérales en vigueur;
3. être âgé de seize ans au moins et de soixante-quatre ans au plus;
4. être apte au travail, disponible pour le marché du travail et prêt à accepter tout emploi approprié dont les critères relatifs au niveau de rémunération augmenté, le cas échéant de l'aide temporaire au réemploi, à l'aptitude professionnelle, à l'aptitude physique et psychique, au trajet journalier et à la situation familiale, au régime de travail, à la promesse d'embauche et aux conditions de travail sont fixés par règlement grand-ducal, et ceci sans préjudice de l'application des dispositions des articles L.551-1 à L.552-4.
5. (abrogé par la loi du 31 octobre 2012);
6. être inscrit comme demandeur d'emploi auprès des bureaux de placement publics et avoir introduit une demande d'octroi d'indemnité de chômage complet;
7. remplir la condition de stage définie à l'article L. 521-6.
8. n'exerce pas la fonction de gérant, d'administrateur, d'administrateur-délégué ou de responsable à la gestion journalière dans une société ;
9. n'est pas titulaire d'une autorisation d'établissement.

Les salariés qui ne remplissent pas une des conditions posées sous les points 8 et 9 ci-avant peuvent néanmoins être admis au bénéfice de l'indemnité de chômage complet en précisant dans leur demande d'admission qu'ils y ont droit après application de l'article L.521-18.

Le salarié est tenu de remettre à l'Agence pour le développement de l'emploi les bulletins concernant l'impôt sur le revenu se rapportant à la période pendant laquelle des indemnités de chômage ont été versées pour permettre à l'Agence pour le développement de l'emploi d'établir un décompte des indemnités de chômage dues compte tenu des revenus accessoires touchés.

En cas de non-remise des bulletins concernant l'impôt sur le revenu au courant de l'année subséquente à l'année d'imposition, le chômeur indemnisé est tenu de rembourser les indemnités de chômage touchées.

En cas de fausse déclaration et sans préjudice des peines pénales prévues aux articles 496-1 à 496-3 du Code pénal, l'intéressé doit rembourser à l'Agence pour le développement de l'emploi les indemnités de chômage perçues.

Art. L. 521-4. (1) Aucune indemnité de chômage n'est due:

1. en cas d'abandon non justifié du dernier poste de travail, sauf si l'abandon est dû à des motifs exceptionnels, valables et convaincants;
2. en cas de licenciement pour motif grave.

(2) Dans les cas d'un licenciement pour motif grave, d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel **ou moral** ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, le demandeur d'emploi 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.

Le président de la juridiction du travail statue d'urgence, l'employeur entendu ou dûment convoqué.

L'Agence pour le développement de l'emploi peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée; à cet effet, le greffe lui adresse copie de la requête introductive visée au premier alinéa.

La demande visée au premier alinéa n'est recevable qu'à condition que le demandeur d'emploi ait suffi aux conditions visées à l'article L. 521-7 et qu'il ait porté préalablement le litige concernant son licenciement devant la juridiction du travail compétente.

(3) Le président de la juridiction du travail détermine la durée pour laquelle l'attribution provisionnelle de l'indemnité de chômage est autorisée, sans préjudice des conditions d'attribution visées à l'article L. 521-3. La durée ne peut être supérieure à cent quatre-vingt-deux jours de calendrier.

Le chômeur peut demander, conformément à la procédure du paragraphe (2) du présent article, la prorogation de l'autorisation d'attribution provisionnelle de l'indemnité de chômage sans que la durée totale de l'autorisation ne puisse excéder trois cent soixante-cinq jours de calendrier.

(4) L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision.

Elle est susceptible d'appel qui est porté, par voie de simple requête, endéans les quarante jours à partir de la notification de la décision par la voie du greffe, devant le président de la Cour supérieure de Justice ou le conseiller à la Cour par lui délégué. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Au cas où le licenciement du salarié a été déclaré justifié en première instance, l'ordonnance du président de la juridiction du travail autorisant l'attribution provisionnelle cesse de sortir ses effets nonobstant appel ou opposition.

Les ordonnances visées au présent paragraphe n'ont pas, au principal, l'autorité de la chose jugée.

(5) Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel **ou moral** ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.

Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt.

Les indemnités de chômage attribuées au salarié sur la base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) demeurent acquises au salarié dans les cas visés au présent paragraphe.

(6) Le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel **ou moral** ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.

Lorsque l'Agence pour le développement de l'emploi procède à l'exécution du jugement ou de l'arrêt ordonnant le remboursement visé à l'alinéa qui précède, le salarié peut solliciter le bénéfice d'un sursis d'exécution auprès du président de la juridiction qui a prononcé la condamnation. Le président statue en référé dès le dépôt de la demande au greffe. Il peut prendre tous renseignements utiles concernant la situation matérielle du salarié.

(7) Lors de la saisine de la juridiction du travail compétente du fond du litige, le Fonds pour l'emploi est mis en intervention par le salarié qui a introduit auprès de l'Agence pour le développement de l'emploi une demande en obtention de l'indemnité de chômage complet. A défaut de cette mise en

intervention du Fonds pour l'emploi, la juridiction saisie peut l'ordonner en cours d'instance jusqu'au jugement sur le fond. Il en est de même pour le Fonds pour l'emploi qui peut intervenir à tout moment dans l'instance engagée.

(8) Dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Art. L.521-4bis. Dans les cas où l'action intentée par le salarié en raison d'un licenciement pour motif grave, d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, n'est pas menée à son terme par suite de désistement, le salarié est tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage lui versées par provision.

Si ce désistement résulte d'une transaction entre le salarié et l'employeur, les indemnités de chômage sont à rembourser pour moitié par le salarié et pour l'autre moitié par l'employeur.

Art. L. 521-5. N'est pas à considérer comme apte au travail, au sens des dispositions de l'article L. 521-3, le salarié dont la capacité de travail est réduite de deux tiers et plus de la capacité normale d'un salarié, en raison d'une infériorité physique ou intellectuelle.

Section 3. – Condition de stage

..... »

*

FICHE D'EVALUATION D'IMPACT

Coordonnées du projet

Intitulé du projet :	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
Ministère initiateur :	Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire
Auteur(s) :	Nadine Welter
Téléphone :	
Courriel :	nadine.welter@mt.etat.lu
Objectif(s) du projet :	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.

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 ».

Autre(s) Ministère(s)/Organisme(s)/Commune(s)impliqué(e)(s) :

/

Date : 21/06/2021

Mieux légiférer

1. Partie(s) prenante(s) (organismes divers, citoyens, ...) consultée(s) : Oui Non
Si oui, laquelle/lesquelles :
Remarques/Observations :
2. Destinataires du projet :
 - Entreprises/Professions libérales : Oui Non
 - Citoyens : Oui Non
 - Administrations : Oui Non
3. Le principe « Think small first » est-il respecté ? Oui Non N.a.¹
(c.-à-d. des exemptions ou dérogations sont-elles prévues suivant la taille de l'entreprise et/ou son secteur d'activité ?)
Remarques/Observations :
4. Le projet est-il lisible et compréhensible pour le destinataire ? Oui Non
Existe-t-il un texte coordonné ou un guide pratique, mis à jour et publié d'une façon régulière ? Oui Non
Remarques/Observations :
5. Le projet a-t-il saisi l'opportunité pour supprimer ou simplifier des régimes d'autorisation et de déclaration existants, ou pour améliorer la qualité des procédures ? Oui Non
Remarques/Observations :
6. Le projet contient-il une charge administrative² pour le(s) destinataire(s) ? (un coût imposé pour satisfaire à une obligation d'information émanant du projet ?) Oui Non

¹ N.a. : non applicable.

² Il s'agit d'obligations et de formalités administratives imposées aux entreprises et aux citoyens, liées à l'exécution, l'application ou la mise en oeuvre d'une loi, d'un règlement grand-ducal, d'une application administrative, d'un règlement ministériel, d'une circulaire, d'une directive, d'un règlement UE ou d'un accord international prévoyant un droit, une interdiction ou une obligation.

Si oui, quel est le coût administratif³ approximatif total ?
(nombre de destinataires x coût administratif par destinataire)

7. a) Le projet prend-il recours à un échange de données inter-administratif (national ou international) plutôt que de demander l'information au destinataire ? Oui Non N.a.
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
- b) Le projet en question contient-il des dispositions spécifiques concernant la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel⁴ ? Oui Non N.a.
Si oui, de quelle(s) donnée(s) et/ou administration(s) s'agit-il ?
8. Le projet prévoit-il :
- une autorisation tacite en cas de non réponse de l'administration ? Oui Non N.a.
 - des délais de réponse à respecter par l'administration ? Oui Non N.a.
 - le principe que l'administration ne pourra demander des informations supplémentaires qu'une seule fois ? Oui Non N.a.
9. Y a-t-il une possibilité de regroupement de formalités et/ou de procédures (p.ex. prévues le cas échéant par un autre texte) ? Oui Non N.a.
Si oui, laquelle :
10. En cas de transposition de directives communautaires, le principe « la directive, rien que la directive » est-il respecté ? Oui Non N.a.
Sinon, pourquoi ?
11. Le projet contribue-t-il en général à une :
- a) simplification administrative, et/ou à une Oui Non
 - b) amélioration de la qualité réglementaire ? Oui Non
- Remarques/Observations :
12. Des heures d'ouverture de guichet, favorables et adaptées aux besoins du/des destinataire(s), seront-elles introduites ? Oui Non N.a.
13. Y a-t-il une nécessité d'adapter un système informatique auprès de l'Etat (e-Government ou application back-office) ? Oui Non
Si oui, quel est le délai pour disposer du nouveau système ?
14. Y a-t-il un besoin en formation du personnel de l'administration concernée ? Oui Non N.a.
Si oui, lequel ?
Remarques/Observations :

³ Coût auquel un destinataire est confronté lorsqu'il répond à une obligation d'information inscrite dans une loi ou un texte d'application de celle-ci (exemple: taxe, coût de salaire, perte de temps ou de congé, coût de déplacement physique, achat de matériel, etc.).

⁴ Loi modifiée du 2 août 2002 relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel (www.cnpd.lu)

Egalité des chances

15. Le projet est-il :
- principalement centré sur l'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - positif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - Si oui, expliquez de quelle manière :
 - neutre en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - Si oui, expliquez pourquoi :
 - négatif en matière d'égalité des femmes et des hommes ? Oui Non
 - Si oui, expliquez de quelle manière :
16. Y a-t-il un impact financier différent sur les femmes et les hommes ? Oui Non N.a.
- Si oui, expliquez de quelle manière :

Directive « services »

17. Le projet introduit-il une exigence relative à la liberté d'établissement soumise à évaluation⁵ ? Oui Non N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire A, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur : www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html
18. Le projet introduit-il une exigence relative à la libre prestation de services transfrontaliers⁶ ? Oui Non N.a.
- Si oui, veuillez annexer le formulaire B, disponible au site Internet du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur : www.eco.public.lu/attributions/dg2/d_consommation/d_march_int_rieur/Services/index.html

⁵ Article 15, paragraphe 2 de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

⁶ Article 16, paragraphe 1, troisième alinéa et paragraphe 3, première phrase de la directive « services » (cf. Note explicative, p. 10-11)

7864/01

N° 7864¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2020-2021

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**

* * *

AVIS DU CENTRE POUR L'EGALITE DE TRAITEMENTS

(9.9.2021)

sur le Projet de loi n° 7864

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

Suivant l'article 10 de la loi du 28 novembre 2006, le CET peut notamment émettre des avis ainsi que des recommandations sur toutes les questions liées aux discriminations fondées sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge.

Considérant que le présent projet de loi s'inscrit dans la thématique de l'égalité de traitement et vu que le harcèlement est défini comme une forme de discrimination (art.1 (3) de la loi du 28 novembre 2006), le CET a élaboré le présent avis de sa propre initiative.

*

OBSERVATIONS PRELIMINAIRES

Le CET se félicite entièrement des explications données par le Gouvernement dans l'exposé des motifs.

En effet, il partage l'avis que l'initiative exclusive des partenaires sociaux, même si elle est bien louable, ne suffit pas à elle seule.

Le fait de vouloir réduire la prévalence du harcèlement moral par des mesures légales a surtout aussi une valeur d'exemple très importante.

Si les chiffres autour du harcèlement moral au Luxembourg sont extrêmement alarmants et que le phénomène ne fait malheureusement que s'accroître, il reste tout d'abord primordial d'éviter absolument tout incident, car pour la victime en cause, il entraîne trop souvent des conséquences néfastes à moyen, voire à long terme.

Le dernier « Observatoire des discriminations » du CET de 2020 a effectivement montré que parmi les 187 résident·e·s victimes d'au moins une discrimination les trois dernières années, 79% souffrent encore aujourd'hui de cette situation.

*

COMMENTAIRES DES ARTICLES

Le CET ne donne son avis que par rapport aux nouveaux articles qui l'interpellent particulièrement et qui diffèrent des textes actuels, dont notamment la Convention relative au harcèlement et à la violence au travail et les dispositions déjà applicables au harcèlement sexuel et discriminatoire.

• *Article 1^{er} et art. 2*

Le CET approuve fortement que la lutte contre le harcèlement moral soit ajoutée à l'intitulé du Titre IV du Livre II du Code du travail et que le harcèlement moral reçoive son propre chapitre.

Cette mise en évidence montre la volonté ferme de vouloir endiguer ce phénomène nocif.

• *Article L.246-2*

Le fait que la définition du harcèlement sexuel et celle du harcèlement moral sont différentes étonne quelque peu, puisqu'il y a certainement des éléments du harcèlement sexuel qui auraient également pu se retrouver dans celle du harcèlement moral (élément intentionnel, comportement verbal ou non verbal...).

De plus, l'article 1^{er} (3) de la loi sur l'égalité de traitement du 28 novembre 2006 ne précise pas que le harcèlement au sens du paragraphe (1) de cette même loi doit être de nature répétitive ou systématique contrairement au harcèlement moral.

Le CET salue que même des relations en dehors du temps de travail normal fassent partie de la définition de l'exécution du travail et soient ainsi aussi couvertes par cette nouvelle législation.

• *Article L.246-3*

Le point (3) soulève la question des délais impartis initiaux afin de répondre à ces obligations et du contrôle de ces dernières.

Le CET approuve qu'une procédure détaillée avec des délais contraignants et des sanctions soient introduits dans le point (6).

En ce qui concerne la terminologie des moyens du directeur de l'ITM, le CET aurait préféré la tournure « inflige » au lieu de « est en droit d'infliger » une amende administrative, parce que cela sonne beaucoup plus coercitif.

Le CET regrette néanmoins fortement que, contrairement au harcèlement sexuel ou discriminatoire, le texte actuel ne prévoit aucun renversement ni allègement de la charge de la preuve au bénéfice d'une victime de harcèlement moral.

*

CONCLUSIONS

Comme pour le harcèlement sexuel, le CET rend attentif à la situation où le harceleur (m/f) serait l'employeur-se lui-elle-même. Dans ce cas de figure et surtout pour montrer aux victimes que cette éventualité existe aussi, il serait opportun d'ajouter la précision que la victime peut se tourner directement vers le/la délégué·e à l'égalité ou la délégation du personnel et/ou l'ITM.

Dans la situation où le harceleur (m/f) est un membre de la délégation du personnel, le CET se pose la question si le harcèlement moral est à considérer comme faute suffisamment grave pouvant justifier la mise à pied et donc la procédure de licenciement de cette dernière.

Le fait qu'aucun renversement ou allègement de la charge de la preuve pour la victime n'ait été prévu, laisse le CET dubitatif quant au succès de telles démarches.

En général, le projet de loi ne suscite pas d'autres objections, sinon ces remarques ci dessus non négligeables.

En tout cas, le CET se félicite de ce texte qui doit servir à protéger au mieux tout·e salarié·e d'un harcèlement moral à son encontre. C'est surtout le message fort qui en découle qui importe : l'intention du législateur de vouloir combattre ce phénomène et l'effet dissuasif sur les personnes enjointes à commettre de tels actes ou à récidiver.

Luxembourg, le 9 septembre 2021

7864/02

N° 7864²**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2021-2022

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**

* * *

**AVIS DE LA CHAMBRE DES FONCTIONNAIRES
ET EMPLOYES PUBLICS**

(7.10.2021)

Par dépêche du 7 juillet 2021, Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire a demandé l'avis de la Chambre des fonctionnaires et employés publics sur le projet de loi spécifié à l'intitulé.

Le projet en question vise à mettre en place un dispositif légal en matière de lutte contre le harcèlement moral („*mobbing*“) au travail. En effet, il n'existe pas encore de dispositions légales spécifiques dans ce domaine au Luxembourg. Le texte sous avis a pour objet de remédier à ce vide juridique en complétant le Code du travail par un chapitre à part traitant du harcèlement moral et destiné à lutter de façon plus efficace contre celui-ci, notamment à travers l'introduction de sanctions plus sévères.

Actuellement, la lutte contre le harcèlement moral au travail fait l'objet d'une convention collective du 25 juin 2009, qui a été déclarée d'obligation générale pour le secteur concerné par un règlement grand-ducal du 15 décembre 2009. Cette convention impose certaines mesures à mettre en œuvre par les employeurs. En outre, les salariés qui sont victimes d'un harcèlement moral peuvent introduire une action en justice sur la base de l'article 1134 du Code civil (qui prévoit que les conventions légalement formées doivent être exécutées de bonne foi par les parties concernées) afin d'obtenir des dommages et intérêts. Ils peuvent également porter plainte sur la base de l'article 442-2 du Code pénal, qui traite du harcèlement obsessionnel et qui dispose que „*quiconque aura harcelé de façon répétée une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée sera puni d'une peine d'emprisonnement de quinze jours à deux ans et d'une amende de 251 à 3.000 euros, ou de l'une de ces peines seulement*“.

Le projet de loi sous examen vise essentiellement les salariés du secteur privé et il ne concerne dès lors pas directement les ressortissants de la Chambre des fonctionnaires et employés publics. Celle-ci émet quand même un avis sur ce projet, puisqu'elle estime que le texte comporte certaines mesures intéressantes et importantes en matière de lutte contre le harcèlement moral qui pourraient le cas échéant être transposées dans la fonction publique.

Plus concrètement, il pourrait être tenu compte desdites mesures dans le cadre du projet de loi n° 7183 portant création du Centre pour la sécurité, la santé et la qualité de vie au travail dans la fonction publique qui a été déposé le 8 septembre 2017 à la Chambre des députés et qui est toujours sur le chemin des instances. Ce projet de loi prévoit de créer une nouvelle administration de l'État et, au sein de celle-ci, une Division psycho-sociale qui sera en charge, entre autres, de la protection contre le harcèlement à l'occasion des relations de travail dans la fonction publique (étatique et communale) et qui disposera notamment de pouvoirs d'enquête dans ce domaine. Dans son avis n° A-2998 du 13 novembre 2017 sur ce projet de loi, la Chambre des fonctionnaires et employés publics avait estimé que les dispositions traitant de la Division psychosociale manquaient de précision et de clarté. Le Conseil d'État avait également formulé des critiques y relatives dans son avis n° 52.418 du 10 juillet 2018.

Jusqu'à ce jour, ledit projet n'a pas encore été amendé suite aux deux avis susvisés, ce qui est étonnant et regrettable au vu de l'actuelle situation de vide juridique dans la fonction publique.

La lutte contre le harcèlement moral au travail dans la fonction publique

L'article 10, paragraphe 2, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État – article qui figure dans le chapitre intitulé „*Devoirs du fonctionnaire*“ – dispose que „*le fonctionnaire doit s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel ou harcèlement moral à l'occasion des relations de travail*“.

Aux termes de l'article 32, paragraphe 4, première phrase, de cette même loi, „*l'État protège le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire (...) contre tout acte de harcèlement sexuel et tout acte de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail*“.

Concernant les sanctions en matière de harcèlement, c'est essentiellement le régime de la discipline qui est applicable aux fonctionnaires. En effet, l'article 44 du statut général prévoit que „*tout manquement à ses devoirs au sens du présent statut expose le fonctionnaire à une sanction disciplinaire, sans préjudice de l'application éventuelle d'une sanction pénale*“.

Ces textes sont également applicables aux employés de l'État, et des dispositions similaires existent aussi dans le secteur communal.

À côté des articles précités, le statut général comporte encore une disposition qui est prévue à l'article 10, paragraphe 2, dernier alinéa, et qui a la teneur suivante:

„Il est institué une commission spéciale auprès du ministre (de la fonction publique), chargée de veiller au respect des dispositions prévues au présent paragraphe. Dans le cadre de cette mission, la commission peut notamment entendre les personnes qui s'estiment victimes d'un harcèlement sexuel ou moral ainsi que les autres agents de l'administration d'attache du fonctionnaire en cause. Si la commission considère que les reproches sont fondés, elle en dresse un rapport qu'elle transmet au ministre avec des recommandations pour faire cesser les actes de harcèlement. Le ministre transmet le rapport de la commission au gouvernement en conseil qui statue dans le délai d'un mois à partir de la remise du rapport au ministre. Le fonctionnement et la composition de la commission spéciale sont fixés par voie de règlement grand-ducal.“

Or, cette commission spéciale en matière de harcèlement ne peut plus siéger suite à l'arrêt n° 116/14 du 12 décembre 2014 de Cour constitutionnelle, qui a retenu que le fait de limiter le champ d'intervention de la commission aux seuls agents de l'État, à l'exclusion des agents communaux, viole le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi. Sur la base de cet arrêt, la Cour administrative a jugé dans un arrêt du 19 mars 2015 (n° 34192Ca) que la commission ne peut plus statuer valablement.

Face à cette situation, le gouvernement a décidé en 2015 de mettre en place un Service psychosocial dans la fonction publique, qui a pour mission d'aider à prévenir les risques psychosociaux dans ce secteur et d'y contribuer à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Si le Service psychosocial a été destiné, entre autres, à remplacer dans un premier temps la commission spéciale en matière de harcèlement, il ne dispose cependant pas de pouvoirs (d'investigation, de décision, de sanction, etc.) dans ce dernier domaine, contrairement à la commission susvisée. En effet, le service est plutôt un point de contact et d'information offrant un support psychologique individuel et des consultations de soutien ou d'orientation vers des spécialistes pour les agents qui estiment avoir vécu un harcèlement moral, ceci sans pouvoir enquêter ou juger sur leur situation.

Pour remédier au vide juridique résultant des arrêts susmentionnés, le gouvernement avait décidé, en 2017, de créer une Division psychosociale au sein de la nouvelle administration prévue par le projet de loi n° 7183, ceci dans l'objectif „*d'abolir l'ancienne commission harcèlement et de confier la procédure formelle du volet harcèlement à un ou plusieurs agents enquêteurs, dans le but d'accélérer la procédure et de rendre le traitement d'un dossier plus professionnel et efficace, tout en respectant davantage les besoins des victimes présumées*“.

Dans son avis n° A-2998 du 13 novembre 2017, la Chambre des fonctionnaires et employés publics avait critiqué que le projet de loi ne fournissait pas de précisions ni sur les missions concrètes de la Division psychosociale, ni sur les mesures de prise en charge des agents concernés, ni sur les moyens mis à la disposition de la division dans le cadre de cette prise en charge. La Chambre avait demandé de compléter le texte du projet en conséquence.

De plus, elle avait relevé que le fait que le rapport dressé par les enquêteurs de la nouvelle administration devrait seulement être accompagné de „recommandations“ ne serait pas suffisant. Elle avait demandé d’adapter les dispositions afférentes dans le sens d’y prévoir que le rapport serait accompagné de propositions et mesures concrètes destinées à faire cesser les actes de harcèlement.

Le projet de loi n° 7183 a par ailleurs prévu de mettre en place un comité de suivi de l’application des mesures de protection contre le harcèlement au travail dans la fonction publique, comité ne disposant toutefois pas de pouvoirs concrets, par exemple pour valider les mesures proposées à l’issue des enquêtes menées par la Division psychosociale et pour s’assurer de leur application par les chefs d’administration ou le ministre du ressort.

Finalement, la Chambre des fonctionnaires et employés publics avait demandé de modifier le projet de loi en question afin de garantir que la confidentialité des informations collectées au cours des enquêtes soit respectée dans tous les cas, et ce par toutes les personnes ayant accès au rapport d’enquête, le texte comportant en effet des lacunes sur ce point.

La Chambre lance un appel au gouvernement de poursuivre les travaux sur le projet de loi n° 7183 afin de remédier enfin à la situation de vide juridique suite à la jurisprudence précitée.

Examen du projet de loi sous avis

Même si les ressortissants de la Chambre des fonctionnaires et employés publics ne sont pas directement concernés par les dispositions prévues par le texte lui soumis pour avis, elle présente malgré tout ci-après quelques remarques y relatives, qui pourraient en effet être utiles dans le cadre d’amendements futurs apportés au projet de loi n° 7183.

Ad article L. 246-2

Le nouvel article L. 246-2 du Code du travail introduit une définition du harcèlement moral.

La Chambre constate que la définition projetée est plus exhaustive que celle qui est inscrite à l’article 10, paragraphe 2, alinéa 5, de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l’État. Elle se demande donc si ce dernier texte ne devrait pas être complété en s’inspirant du nouvel article L. 246-2.

Selon ce dernier article, constitue un harcèlement moral, entre autres, „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“.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics fait remarquer que le texte est imprécis concernant la fréquence des agissements susceptibles de constituer un harcèlement moral. Le premier alinéa de l’exposé des motifs joint au projet sous avis mentionne que l’on se trouve dans une situation de harcèlement lorsque la victime „est agressée de façon répétitive sur une période de six mois au moins, le but étant de l’exclure“.

La Chambre estime qu’il serait utile de prévoir une période au cours de laquelle la répétition des agissements doit être évaluée.

Aux termes de l’exposé des motifs, „le phénomène du harcèlement moral est devenu un véritable fléau du 21e siècle, tant dans le monde du travail que dans la société en général“.

Si la Chambre peut partager ce point de vue, elle tient toutefois à signaler que, de plus en plus souvent, des personnes estiment être victimes d’un harcèlement moral lorsque leur employeur, leur supérieur hiérarchique ou le chef d’administration les incite seulement – le cas échéant de façon répétitive – à effectuer leur travail correctement. Il faut être vigilant face à de telles exagérations et veiller à bien apprécier au cas par cas quels agissements peuvent véritablement être qualifiés de harcèlement.

Ad article L. 246-3

Les paragraphes (2) et (3) de l’article L. 246-3 prévoient que l’employeur est obligé de mettre fin à tout harcèlement moral dont il a connaissance et de prendre des mesures appropriées y relatives en informant et en consultant la délégation du personnel ou, à défaut, l’ensemble du personnel de l’entreprise. Le paragraphe (3), alinéa 2, énumère, de façon non exhaustive, sept domaines différents dans lesquels l’employeur doit prendre les mesures en question.

Les dispositions projetées sont plus complètes que celles actuellement prévues par les textes applicables dans la fonction publique.

En effet, à côté de l'article 32, paragraphe 4, première phrase, du statut général – qui dispose que *„l'État protège le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire (...) contre tout acte de harcèlement sexuel et tout acte de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail“* – l'article 2 du règlement grand-ducal modifié du 5 mars 2004 fixant les modalités de désignation, les droits et les devoirs des délégués à l'égalité entre femmes et hommes au sein des départements ministériels et administrations prévoit que le délégué à l'égalité a pour mission notamment de *„veiller à la protection du personnel contre le harcèlement sexuel ou moral à l'occasion des relations de travail, proposer au ministre du ressort toute action de prévention qu'il juge nécessaire dans ce domaine, assister et conseiller les agents ayant fait l'objet d'un harcèlement sexuel ou moral à l'occasion des relations de travail“*.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics estime que les représentations du personnel dans la fonction publique devraient être plus étroitement impliquées dans le cadre de la lutte contre le harcèlement moral, à l'instar de ce qui est prévu par le texte sous avis. Dans ce contexte, elle fait remarquer que dans les affaires de harcèlement moral, il arrive dans la pratique que chacune des deux parties en cause s'adresse à la représentation du personnel pour obtenir une assistance, ce qui peut alors mettre celle-ci dans une situation délicate où il est difficile à trancher. Par conséquent, la Chambre est d'avis que chacune des parties à une affaire de harcèlement moral devrait avoir la possibilité de bénéficier de l'assistance juridique par un avocat, ceci aux frais de l'État.

Selon l'article L. 246-3, paragraphe (6), le salarié concerné ou la délégation du personnel (après accord du salarié concerné) saisit l'Inspection du travail et des mines si le harcèlement moral au travail subsiste après la mise en œuvre des mesures de protection ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates.

L'Inspection du travail et des mines procède alors à une enquête et, lorsque celle-ci est achevée, elle dresse un rapport qui peut comporter non seulement des recommandations et des propositions de mesures pour faire cesser les actes de harcèlement, mais également une injonction pour l'employeur *„à prendre les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement éventuels dans un délai fixe en fonction des éléments du rapport“*. En cas de non-respect de l'injonction dûment notifiée, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger une amende administrative à l'employeur, amende dont le montant varie en fonction de la gravité des faits entre 25 et 25.000 euros.

La Chambre fait remarquer que le texte sous avis ne fournit pas de précisions concernant la procédure à suivre par l'Inspection du travail et des mines dans le cadre de l'enquête susvisée. De plus, le texte ne comporte pas de disposition traitant de la confidentialité des informations collectées au cours de l'instruction des dossiers.

La Chambre rappelle dans ce contexte que le rapport dressé par les enquêteurs de la nouvelle administration prévue par le projet de loi n° 7183 devrait pouvoir être accompagné de mesures concrètes destinées à faire cesser les actes de harcèlement dans la fonction publique, et non pas seulement de simples recommandations. Elle suggère de s'inspirer du texte sous avis pour adapter ledit projet de loi dans ce sens.

Ad article L. 246-7

L'article sous rubrique prévoit que les personnes qui ne respectent pas les obligations et mesures prévues par la future loi en matière de protection contre le harcèlement moral sont punies d'une amende de 251 à 2.500 euros. En cas de récidive dans un délai de deux ans, le montant de l'amende peut être porté au double du maximum précité.

Selon le texte sous avis, les amendes en question sont des *„peines“*, c'est-à-dire qu'elles ont donc un caractère pénal.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics se demande quelle est la procédure à suivre dans ce contexte et quelle personne peut lancer la procédure, le projet de loi ne fournissant pas de précisions à ce sujet. Une amende pénale ne peut en effet être prononcée que par une juridiction pénale.

En application de l'article L. 612-1 du Code du travail, l'Inspection du travail et des mines est chargée notamment de veiller et de faire veiller à la protection des salariés et *„de constater les infractions dans les domaines relevant de sa compétence et d'en aviser le procureur d'État“*.

En cas d'infraction constatée en matière de harcèlement, l'Inspection du travail et des mines pourra donc saisir sur la base de ce texte le ministère public, qui sera alors chargé de l'instruction du dossier.

À noter que, concernant le délit du harcèlement obsessionnel, l'article 442-2 du Code pénal prévoit précisément quelle personne peut saisir le ministère public: „*le délit prévu par le présent article ne pourra être poursuivi que sur plainte de la victime, de son représentant légal ou de ses ayants droit*“.

Dans un souci de clarté, la Chambre recommande de compléter l'article L. 246-7 par des précisions quant à la procédure à suivre.

Sous la réserve des observations qui précèdent, la Chambre des fonctionnaires et employés publics marque son accord avec le projet de loi lui soumis pour avis.

Ainsi délibéré en séance plénière le 7 octobre 2021.

Le Directeur,
G. TRAUFFLER

Le Président,
R. WOLFF

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7864/03

N° 7864³**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2021-2022

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**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(19.10.2021)

Par lettre du 7 juillet 2021, Monsieur Dan KERSCH, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, a soumis le projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

Le Contexte historique du présent projet de loi

La première tentative de légiférer sur le harcèlement moral au travail pour protéger les salariés remonte au 4 juillet 2002, lorsque le député Lucien Lux a présenté à la Chambre des députés la proposition de loi n° 4979 sur la protection contre le harcèlement moral au travail, préparée par la députée Taina Bofferding. Cette proposition prend la forme d'une législation spécifique, inspirée de la loi du 26 mai 2000 relative à la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, à intégrer dans la réglementation et les conditions de travail. Le texte donne une définition complète et précise du harcèlement moral, vise à interdire tout acte de harcèlement dans le cadre des relations de travail, oblige les employeurs à faire cesser tout acte de harcèlement dont ils ont connaissance, à prendre les mesures préventives nécessaires et à veiller au respect du principe de non-discrimination et d'égalité des chances. Des protections de la victime et des témoins d'harcèlement moral y sont également prévus, tout comme la demande en nullité du licenciement en raison de ses protestations ou refus opposés à un acte de harcèlement moral.

En novembre 2003, le ministre du Travail et de l'Emploi, François Biltgen, a introduit un projet de loi (N° 5241) à portée plus large modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 sur la sécurité et la santé des travailleurs au travail afin de préciser que la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs par l'employeur inclut la santé « psychique et sociale » et que l'objectif est de garantir le bien-être des travailleurs au travail. En outre, le texte prévoyait l'introduction d'une définition pour le harcèlement moral ainsi que l'obligation pour l'employeur de prévenir et de faire cesser tout harcèlement moral dont il a connaissance. Dans leurs avis respectifs, l'AK et la CEP-L saluent toutes les deux la nouvelle définition de la santé au travail ainsi que la définition précise du harcèlement moral proposées par le projet de loi.

Le 15 novembre 2005, le Conseil d'État a émis un avis conjoint sur le projet de loi Bofferding/Lux (n° 4979) et sur le projet de loi du ministre Biltgen (n° 5241). En ce qui concerne le projet de loi n° 4979, le Conseil d'État approuve le principe de l'alignement sur la logique de la législation sur le harcèlement sexuel au travail et le principe du partage de la charge de la preuve, ainsi que le choix d'une définition du harcèlement moral basée sur les directives européennes. Les critiques, en revanche, portent sur le fait que l'amélioration de la défense des droits par un renforcement de l'accès à la justice (p.ex. en donnant la possibilité à des organisations d'exercer les droits reconnus à la victime) prévue par certaines directives européennes n'a pas été pris en compte, ainsi que sur le

fait que les points de l'article 3 (4) relèvent plutôt de la législation anti-discrimination. En ce qui concerne le projet de loi N° 5241, le Conseil d'Etat s'oppose formellement à ce qu'il qualifie comme « un texte incomplet et incohérent qui ne remplit pas les qualités formelles nécessaires d'un acte juridique » et met en question le choix des auteurs d'insérer le dispositif relatif au harcèlement moral dans la législation sur la santé et la sécurité au travail qui « comporte une dimension essentiellement collective des relations professionnelles et ne se prête guère à des litiges individuels ». En outre, l'avis critique que les auteurs se focalisent surtout sur le volet préventif, certes important mais insuffisant, et argumente que « l'Etat a tant l'obligation de développer des dispositions qui en droit du travail attribuent à l'employeur une responsabilité par rapport aux discriminations qui se produisent dans l'entreprise, que l'obligation de mettre à la portée des victimes un arsenal correcteur ou réparateur ». En octobre 2006, la Chambre des Députés décide de retirer du rôle le projet de loi N° 5241 du ministre Biltgen.

L'année suivante, la signature de l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail par les partenaires sociaux européens le 26 avril 2007 a été l'occasion pour les partenaires sociaux luxembourgeois d'entamer des discussions sur la mise en œuvre de cet accord au Luxembourg afin de combler le vide laissé par le législateur. Ces discussions ont abouti à la signature de la Convention contre le harcèlement et la violence au travail par les partenaires sociaux luxembourgeois (OGBL, LCGB et UEL) le 25 juin 2009. Elle est déclarée d'obligation générale par le règlement grand-ducal du 15 décembre 2009. Ce texte fournit une définition précise du harcèlement moral, impose aux employeurs d'interdire tout acte de harcèlement moral dans son entreprise, de mettre en œuvre une politique de sensibilisation et de prévention en la matière, et même de mettre en place, en consultant les représentants du personnel, une procédure écrite de suivi des plaintes de harcèlement moral.

Un mois après la signature de cette convention, la proposition de loi Bofferding/Lux (N°4979) a été renvoyée en commission parlementaire le 30 juillet 2009 (4 années après la réception de l'avis du Conseil d'Etat par la Chambre des Députés). Alors que le gouvernement continue à être favorable à la poursuite du processus législatif sur le projet de loi n° 4979 en 2010, les partenaires sociaux n'y étaient alors plus favorables.

Dans une prise de position commune, la Chambre de Commerce, la Chambre des Métiers et la Chambre des Salariés indiquent que des consultations entre les partenaires sociaux ont eu lieu depuis l'introduction de la proposition n° 4979 en 2002, qui a conduit à la signature de la Convention sur le harcèlement et la violence au travail (déclarée d'obligation générale en décembre 2009) en juin 2009, et que le moment de légiférer et de créer un mécanisme supplémentaire était maintenant prématuré. Ils estiment qu'il conviendrait d'attendre l'évaluation de la Convention du 25 juin 2009, qui sera possible après une période de cinq ans, c'est-à-dire au plus tôt en 2014, pour déterminer s'il est nécessaire de compléter ou de modifier ce mécanisme ou de créer un nouveau mécanisme juridique. Par la même occasion, les parties s'abstenaient d'aviser la proposition de loi N° 4979.

En date du 27 mars 2014, la députée Taina Bofferding a repris en son nom la proposition de loi N° 4979 déposée par Monsieur Lucien Lux le 4 juillet 2002. Depuis lors, le sujet refait surface à intervalles réguliers dans le paysage médiatique et les débats politiques, notamment avec une question parlementaire de la députée Taina Bofferding en 2017 à l'adresse du ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, Nicolas Schmit, pour l'interpeler sur son intention d'y consacrer un cadre légal. Dans sa réponse, le ministre cite le chiffre de 14% de salariés qui se sentent harcelés (dont la source est l'enquête *Quality of Work Index* de la CSL et de l'Université du Luxembourg) et prévoit l'élaboration d'un cadre légal pour 2018 sur base de consultations des partenaires sociaux. En outre, il a promis la mise au point d'un plan d'action pour sensibiliser et éviter le harcèlement moral. Le 13 décembre 2018, la proposition de loi N° 4979 a de nouveau été renvoyée en commission parlementaire.

Toutefois, ce n'est qu'en juillet 2021 que le ministre du Travail, de l'Emploi, de l'Économie sociale et solidaire, Dan Kersch, a présenté un projet de loi N°7864 concernant le harcèlement moral au travail, mais sans avoir préalablement consulté les partenaires sociaux sur son contenu. Ce nouveau projet s'inspire largement du projet de loi n° 4979, en ajoutant la possibilité d'amendes en cas de non-respect et en clarifiant le rôle de l'ITM dans le contrôle de l'application des dispositions du projet de loi, mais en omettant la répartition de la charge de la preuve (art. 7 du projet de loi n° 4979), qui s'inscrit dans la logique de la loi sur la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, ainsi que le volet anti-discrimination, qui n'y a pas sa place.

Une éventuelle évaluation de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail après cinq ans n'a pas eu lieu, car aucune des parties signataires n'en a fait la demande officielle (l'accord, prévoyait qu'une évaluation serait effectuée à la demande de l'une des parties signataires). Il n'y a pas non plus d'évaluation de l'accord-cadre autonome au niveau européen. Même s'il est difficile de tirer des conclusions générales des statistiques sur les plaintes, sachant que le nombre de cas non signalés est très élevé, les chiffres de l'ITM et de l'association *Mobbing asbl* montrent que le nombre de plaintes n'a pas diminué ces dernières années. La CSL fait le même constat avec son enquête, *Quality of Work Index* sur les conditions de travail, qui est menée de manière anonyme sur un échantillon représentatif de travailleurs choisis au hasard et qui montre une stagnation à un niveau élevé depuis plusieurs années.

1. Le présent projet de loi porte modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral au travail.

2. Le présent projet de loi a pour objet d'introduire un nouveau chapitre VI relatif au harcèlement moral au travail au Titre IV du Livre II du Code du travail et 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 contiendra dorénavant un chapitre relatif au harcèlement sexuel et un chapitre relatif au harcèlement moral.

Tout d'abord, la CSL regrette qu'un projet de loi sur une question aussi importante ait été publié sans consultation préalable des partenaires sociaux sur son contenu. Le texte aurait en effet pu être discuté au sein du Comité Permanent de l'Emploi. Le précédent ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Nicolas Schmit, avait annoncé en 2017 qu'un cadre juridique serait élaboré pour 2018 sur la base de consultations avec les partenaires sociaux et qu'un plan d'action serait préparé pour sensibiliser à la question du harcèlement moral.

En l'état actuel, la convention interprofessionnelle sur le harcèlement et la violence au travail couvre le thème abordé par le présent projet de loi. Cette convention qui est généralement contraignante, fournit une définition précise du harcèlement moral, impose aux employeurs d'interdire tout acte de harcèlement moral dans son entreprise, de mettre en œuvre une politique de sensibilisation et de prévention en la matière, et même de mettre en place, en consultant les représentants du personnel, une procédure écrite de suivi des plaintes de harcèlement moral. Toutefois, le système de l'accord présente certaines limites, car le rôle de l'ITM n'est pas précisé, aucun recours juridique n'est prévu en cas d'abus du droit de résilier le contrat de travail par l'employeur, et les sanctions pour ceux qui ne respectent pas les obligations énoncées dans l'accord font également défaut. Comme dit Jean-Luc Putz dans son livre¹ : « *Das Abkommen von 2009 geht jedoch unter vielen Gesichtspunkten nicht über eine Absichtserklärung hinaus und enthält nur begrenzt präzise und verpflichtende Regeln für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Die bisherige Rechtsprechung bleibt demnach weiterhin eine wichtige Referenz um Mobbingprobleme anzugehen* ». De même, à l'état actuel, il est difficile de connaître le nombre exact d'entreprises ayant mis en œuvre l'intégralité du dispositif. Dans certaines entreprises, généralement les plus grandes, il existe un dialogue structuré grâce à l'existence de représentants des travailleurs qui plaident généralement pour des dispositions plus favorables aux travailleurs. Au contraire, les travailleurs des petites entreprises sont plus vulnérables, en particulier lorsqu'il s'agit de problèmes tels que le harcèlement moral.

La Chambre des salariés salue la consécration légale du régime de harcèlement moral dans le Code du travail pour remédier à ces quelques points faibles de la convention interprofessionnelle.

¹ Jean-Luc Putz (2010). *Mobbing : moralische und sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz*. Editions Promoculture.

3. Les auteurs ont choisi de calquer les dispositions introduites en matière de harcèlement moral en grande partie sur celles existantes en matière de harcèlement sexuel. Elles peuvent être résumées comme suit :

La définition de la notion de harcèlement moral au travail (nouvel article L. 246-2) : « Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, 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.

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 outre, l'accord interprofessionnel couvre également l'aspect de la violence sur le lieu de travail, et la CSL se demande si l'accord reste valable sur ce point. Pourquoi ne pas également prévoir l'introduction de la protection des salariés contre la violence au travail dans le Code du travail en appliquant les mêmes règles que pour le harcèlement moral (comme cela a été fait dans l'accord interprofessionnel) ? En outre, lorsque cette loi sur le harcèlement moral entrera en vigueur et que son texte sera intégré au Code du travail, ces nouvelles dispositions remplaceront-elles les dispositions de la convention relatives au harcèlement moral sur le lieu de travail ?

Cependant, si la CSL est d'accord avec le principe de suivre la logique de la législation sur le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, elle regrette que le principe de renversement de la charge de la preuve au profit de la victime fasse défaut dans le présent projet de loi (voir point suivant des remarques).

En effet, pour faciliter la preuve du harcèlement moral par la victime, comme en matière de discrimination fondée sur le sexe et donc de harcèlement sexuel, la CSL demande de compléter cet article L. 246-2 en y ajoutant un alinéa 3 permettant de renverser la charge de la preuve en ces termes : « Dès qu'une personne qui s'estime être victime d'un harcèlement moral établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, la réunion des critères figurant aux deux alinéas ci-avant permettant ainsi de présumer l'existence d'un harcèlement moral, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas de harcèlement moral. » En effet, l'article 7 du projet de loi Lux/Bofferding (n° 4979) prévoyait déjà le partage de la charge de la preuve, conformément à la loi du 26 mai 2000 relative à la protection contre le harcèlement sexuel au travail. En outre, dans son avis du 15 novembre 2005, le Conseil d'État a accueilli favorablement l'article 7 dudit projet de loi. Sans le partage de la charge de preuve, il appartient au salarié qui se dit victime de harcèlement de prouver un ensemble de faits dont il a été victime et de convaincre le tribunal que ceux-ci n'étaient pas justifiés par les besoins de l'entreprise mais constituaient des atteintes injustifiées à sa personne. Dans ce cas, des formulations vagues et générales sont insuffisantes et le travailleur doit prouver ou tenter de prouver des faits concrets et spécifiques, ce qui, en pratique, implique souvent de recourir à des témoignages. Cependant, cela peut mettre les salariés témoins dans une position complexe lorsqu'il s'agit de témoigner contre leur propre employeur, car celui-ci a été impliqué dans des actes de harcèlement moral, ou n'a pas pu/voulu les empêcher, et il est compréhensible que beaucoup ne soient pas enclins à témoigner, ou se rétractent au tribunal sous la pression. En outre, la jurisprudence de certains pays européens a évolué pour inverser la charge de la preuve en faisant peser sur l'employeur la charge de prouver que les faits présentés par l'employé qui prétend être victime de harcèlement moral n'ont rien à voir avec le harcèlement moral.

4. L'employeur et les salariés ont l'obligation 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 (nouvel article L. 246-3). L'employeur est obligé à mettre fin à tout harcèlement moral dont il a connaissance sans prendre des mesures au détriment de la victime du harcèlement.

Les paragraphes 2 (alinéa 1) et 5 de l'article L.246-3 ont des contenus similaires qui pourraient être fusionnés pour une meilleure lisibilité. ((2) « L'employeur veille à ce que tout harcèlement moral à l'encontre de ses salariés, dont il a connaissance, cesse immédiatement. » (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. »)

5. L'employeur doit prendre des mesures pour prévenir et protéger les travailleurs contre le harcèlement moral après avoir informé et consulté la délégation du personnel ou, en l'absence d'une telle délégation, l'ensemble du personnel. Le projet de loi contient une liste non exhaustive de sept mesures:

- i. 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;
- ii. L'investigation rapide et en toute impartialité des faits de harcèlement moral au travail;
- iii. L'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes d'un harcèlement moral;
- iv. 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;
- v. Les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes d'un harcèlement moral;
- vi. Les obligations de l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral au travail;
- vii. L'information et la formation des salariés.

La CSL regrette que ce projet de loi ne stipule pas, comme dans la convention interprofessionnelle, que l'employeur doit établir une procédure pour traiter les problèmes de harcèlement moral en interne, en consultation avec les représentants du personnel. Afin de simplifier la rédaction d'une telle procédure, le projet de loi pourrait également préciser les points qu'elle doit contenir.

La CSL souhaite également mettre en avant le fait que tant la prétendue victime que le prétendu harceleur doivent être protégés jusqu'à l'issue de la gestion de la plainte. Et ce n'est que si la procédure interne de gestion des harcèlements ne suffit pas à les faire cesser qu'il faut faire appel à l'inspection du travail et des mines, comme le prévoit l'article L. 246-3 (6) du projet de loi.

La CSL est également d'avis que la possibilité pour le salarié d'être assisté, lors de l'entretien au cours duquel il expose l'objet de sa plainte à l'employeur, par un salarié de son choix, membre du personnel de l'entreprise, ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative au niveau national et représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement, devrait être incluse dans le présent projet de loi.

6. Si le harcèlement moral continue à se produire dans son entreprise, l'efficacité de ces mesures doit être évaluée et, si nécessaire, complétée par de nouvelles mesures de prévention, concernant par exemple l'organisation de l'entreprise, les procédures appliquées en cas de harcèlement moral ou la politique d'information des employés.

7. Si un cas de harcèlement moral persiste dans l'entreprise parce que l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires ou parce que les mesures prises sont inefficaces, le salarié concerné ou la délégation, avec le consentement du salarié concerné, doit saisir l'Inspection du travail et des mines.

Après avoir entendu le salarié qui s'estime victime de harcèlement moral dans le cadre de son travail, d'autres salariés et l'employeur ou son représentant, l'Inspection du travail et des mines établit un rapport contenant, le cas échéant, des recommandations et des propositions de mesures visant à faire cesser les actes 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 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 (pouvant aller jusqu'à 25.000 euros).

Le paragraphe 6 de l'art. L.246-3 prévoit que le salarié concerné ou la délégation, après accord du salarié concerné, saisit l'Inspection du travail et des mines qui suite à l'instruction du dossier

et aux auditions réalisées donnera des recommandations et des propositions de mesures pour faire cesser les actes de harcèlement moral. Ce point suscite plusieurs remarques :

- S'il est bon de définir le rôle de l'ITM dans le cadre de ce projet de loi, on peut se demander ce que cela changerait par rapport à la situation actuelle, puisqu'il est déjà possible de contacter l'ITM en cas de harcèlement moral au travail. Ainsi, l'inclusion du rôle de l'ITM dans cette loi n'aurait une réelle valeur ajoutée que si l'ITM disposait à l'avenir d'une unité d'experts spécialisés dans l'intervention dans de telles situations. Toutefois, cette nouvelle unité, son rôle et sa composition devraient alors également être décrits plus en détail dans le projet de loi.
- Dans la description de l'intervention de l'ITM, il est prévu qu'elle 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. Nous pensons qu'il faut aussi entendre le présumé responsable du harcèlement moral et toutes les autres personnes impliquées.
- La CSL souhaite que le projet de loi souligne que la présomption d'innocence s'applique jusqu'à ce que l'enquête de l'ITM soit terminée et que les allégations soient prouvées. Dans ce contexte, il est également important que les parties procèdent avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de toutes les personnes concernées et qu'aucune information ne soit divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire. En effet, il est possible que l'enquête conclue que les faits allégués ne sont pas des actes de harcèlement moral et que la personne mise en cause n'est pas responsable de harcèlement moral, sans que le plaignant puisse automatiquement être accusé de mauvaise conduite ou de "fausses accusations" (ou de déclarations diffamatoires), car cela présuppose la mauvaise foi de la part de l'accusateur. En particulier dans ce cas, il est important que le traitement de la plainte et l'enquête soient effectués de manière professionnelle et que l'affaire soit tenue secrète afin de ne pas porter atteinte à l'honneur ou à la réputation de la victime présumée et de la personne mise en cause.
- les syndicats ayant la représentativité nationale ne sont prévus nulle part dans le projet de loi. En ce qui concerne la procédure retenue, il n'est pas prévu qu'un syndicat représentatif puisse saisir l'ITM pour des cas de harcèlement. Le projet de loi doit être complété sur ce point afin de garantir que les syndicats représentatifs puissent accompagner les victimes présumées, comme ils le font déjà en pratique.
- De plus, serait-ce suffisant ? En effet, les questions de harcèlement sont très complexes dans la plupart des cas. Par conséquent, la médiation peut être un outil efficace pour mieux évaluer les situations problématiques dans les entreprises (pour distinguer ce qui relève du harcèlement et ce qui n'en relève pas), pour aborder ces questions de manière pacifique, pour les clarifier et pour vérifier leur issue. Au niveau national, un organisme de médiation indépendant pourrait être créé pour traiter les cas de harcèlement moral afin d'accompagner les parties à rechercher volontairement une solution et, si la médiation échoue, pour informer les parties des sanctions possibles et des garanties procédurales pour la victime. Toutefois, si le processus de harcèlement est avancé, si la recherche de solutions est soumise à une pression temporelle, si les différences de rang et de pouvoir entre les parties sont trop importantes, ou si l'une des parties ne reconnaît pas l'existence d'un conflit, la médiation n'est généralement plus utile, mais a un effet encore plus stressant sur la personne concernée.
- En outre, la CSL se demande pourquoi l'intervention de l'ITM prévue dans la législation sur le harcèlement sexuel et le harcèlement discriminatoire se limite à « veiller » à l'application des règles, alors que le projet de loi sur le harcèlement moral prévoit une procédure administrative et la possibilité d'ordonner à l'employeur de prendre les mesures nécessaires ? Nous pensons qu'une telle différence de pouvoirs n'est pas justifiée dans des situations qui doivent être traitées de manière égale.
- La CSL demande également à l'auteur du projet de préciser plus en détail ce qu'il faut comprendre par « *les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement* » (paragraphe 6 de l'art. L. 246-3).

8. L'article L.246-4 du projet de loi est dédié à la protection de la victime et à celle du témoin des actes de harcèlement. Ainsi, 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.

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

Toute disposition ou tout acte contraire à ces paragraphes, 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 du Code du travail.

En cas d'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail telle que prévue par l'article L. 124-11 du Code du travail 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.

L'article L. 246-6 prescrit que 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.

L'article L. 246-4 énonce les voies de recours dont disposent les salariés protégés contre le licenciement s'ils sont victimes ou témoins d'actes de harcèlement. Le paragraphe 3 prévoit un recours en annulation, similaire à ce qui se fait en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail, qui permet au salarié d'être réintégré. Notons néanmoins que le dernier alinéa de ce paragraphe n'existe pas dans les dispositions relatives au harcèlement sexuel : « *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.* » Or il se rapporte non pas à cette action en nullité, mais à une action judiciaire en réparation d'une résiliation abusive du contrat de travail. N'est-il donc pas mal placé ?

Le commentaire des articles énonce à cet égard que « *le salarié victime peut évidemment également introduire une action judiciaire en licenciement abusif* ».

La CSL demande que le texte explique clairement l'option entre une action en nullité ou une action en dommages et intérêts dont dispose le salarié victime. Cette option devrait également jouer en faveur du salarié victime de harcèlement sexuel et devrait donc être ajoutée au dispositif de protection des salariés contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail et prévoir que l'option entre les 2 demandes est irréversible.

Il faudrait également préciser à l'article L.246-6, concernant la démission du salarié victime de harcèlement moral pour faute grave de l'employeur que des actions judiciaires en réparation de la résiliation de la relation de travail sont possibles mais aussi des actions en réparation des dommages subis du fait du harcèlement moral. Toutefois, en cas de démission par le salarié qui a été victime de harcèlement moral au travail, il y a un risque pour le salarié si la charge de la preuve lui incombe uniquement, car s'il ne peut pas prouver le harcèlement moral, il devra rembourser les allocations de chômage versées à titre d'indemnisation pendant le litige. Cela signifie que peu de salariés seront prêts à prendre ce risque, à moins que la disposition ne soit reformulée en faveur des salariés avec un renversement de la charge de preuve.

Le CSL estime qu'il faut accorder autant d'importance à la protection de la victime présumée qu'à celle des salariés qui ont été témoins, car il est très souvent difficile pour la victime de prouver l'abus sans témoignage.

La convention interprofessionnelle énonçait qu'« Il sera précisé que la victime de harcèlement au travail ne pourra faire l'objet de représailles à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de harcèlement, que son dossier sera traité avec la plus grande discrétion possible et

que les mesures destinées à mettre fin au harcèlement ne pourront être prises au détriment de la victime. En outre, aucun travailleur ou dirigeant ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir témoigné d'actes de harcèlement avéré au travail. »

Par ailleurs, concernant la protection de la présumée victime, il convient de rappeler les critiques formulées par le Conseil d'État dans son avis du 15 novembre 2005 à l'encontre de la proposition de loi Lux/Bofferding (n° 4979) pour ne pas avoir pris en compte l'amélioration de la protection juridique par le renforcement de l'accès à la justice, prévue par certaines directives européennes (la directive 2000/78/CE² et la directive 2000/43/CE³). Cela donnerait aux organisations (par exemple, un syndicat de salariés) la possibilité d'exercer les droits de la victime afin d'éviter que de nombreuses victimes de harcèlement n'obtiennent pas leurs droits parce qu'elles n'ont pas la force ou le courage d'aller en justice par elles-mêmes.

9. Le rôle de la délégation est décrit dans l'article L. 246-5 du projet de loi. 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.

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.

Pour préciser le rôle de la délégation du personnel, on pourrait adapter le paragraphe 1 de l'article L.246-5 selon le modèle de la loi du 26 mai 2000 concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail en modifiant le texte de la façon suivante: « Le/la délégué-e chargé-e de veiller à la sécurité et à la santé au travail, ou à son défaut, la délégation du personnel, s'il en existe, est chargé-e de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. » En outre, l'article L.414-3 du Code du travail prévoit de manière générale que la délégation du personnel a pour mission de participer à la mise en œuvre de la politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail.

La CSL est d'avis que les faits susceptibles de constituer un harcèlement moral devraient permettre aux délégations du personnel de recourir, le cas échéant, à des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, voire même de recourir à un expert, rémunéré par l'entreprise, si l'employeur y donne son accord (art. L. 412-2 §4).

Afin d'éviter de fausses discussions, la CSL souhaite préciser que si la délégation du personnel a un rôle de soutien et de conseil pour le salarié victime de harcèlement et l'employeur une obligation d'informer et de consulter la délégation dès qu'il a connaissance de tels faits préjudiciables, elle ne peut en aucun cas être tenue responsable de l'issue de sa plainte pour harcèlement conformément à l'article L.121-9 du Code du travail en vertu duquel « l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise ». ~~et que « le salarié supporte les dégâts causés par ses actions volontaires ou sa négligence grave ».~~

10. Enfin, l'article L. 246-6 prévoit une amende de 251 à 2.500 euros pour 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 du maximum.

La CSL estime que les amendes, comprises entre 251 et 2 5000 euros, sont trop faibles pour être dissuasives, en particulier pour les grands employeurs. Par exemple, en France, le harcèle-

2 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

3 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

ment sexuel et moral est considéré comme une infraction pénale passible de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros, qui peut être augmentée en présence de circonstances aggravantes (jusqu'à 45 000 euros), par exemple si les actes sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confère sa fonction.

Remarque générale :

La médecine du travail joue un rôle important dans la prévention et le suivi de la santé des travailleurs, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux, qui sont en augmentation dans les entreprises. Un salarié victime de harcèlement peut faire appel aux psychologues des services de médecine du travail. Le présent projet de loi devrait le mentionner. Pour pouvoir pleinement assumer ce rôle, la CSL se prononce pour un renforcement en personnel des services de médecine du travail et pour la création d'un service national unique. En effet, la création d'un seul service de santé au travail dans le chef du SSTM (service de santé au travail multisectoriel) est la seule issue pour garantir l'indépendance et l'impartialité à l'égard des employeurs et pour assurer une vraie prise en charge des salariés.

Dans le cadre de ce projet de loi, la CSL encourage les services de santé au travail à produire des guides pour les employeurs et les délégations avec des bonnes pratiques à appliquer dans les entreprises pour prévenir et combattre le harcèlement moral au travail (à l'instar des publications déjà produites par la CSL sur ce sujet).

*

La CSL ne peut pas approuver le projet de loi soumis pour avis sous sa forme actuelle, et demande une révision du projet en tenant compte des remarques formulées ci-avant.

Luxembourg, le 19 octobre 2021

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Sylvain HOFFMANN

La Présidente,
Nora BACK

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7864/04

N° 7864⁴

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2021-2022

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**

* * *

**AVIS COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE LA CHAMBRE DES METIERS**

(4.2.2022)

Le projet de loi sous avis qui comporte trois articles¹ a pour objet principal de définir un régime juridique en matière de harcèlement moral.

Pour cela, le projet de loi :

- introduit un nouveau Chapitre VI au Titre IV du Livre II du Code du travail intitulé « Chapitre VI.- Harcèlement moral » (article 2 du projet de loi qui introduit les articles L. 246-1 à L. 246-7 nouveaux) ;
- étend au cas de harcèlement moral la procédure applicable en matière de harcèlement sexuel – prévue par l'article L. 521-4 du Code du travail – selon laquelle 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 (article 3 du projet de loi « dispositions modificatives »²).

Nonobstant l'existence de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail, conclue le 25 juin 2009 entre le LCGB, l'OGB-L et l'UEL³ (ci-après la « Convention relative au harcèlement »), les auteurs justifient leur démarche, dans l'exposé des motifs du projet de loi, comme suit :

« 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.

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

1 Le premier article du complète l'intitulé du Titre IV du Livre II du Code du travail par les termes « et lutte contre le harcèlement dans les relations de travail ».

2 L'article 3 qui ajoute les termes « ou moral » après les termes « harcèlement sexuel aux paragraphes 2, 5 et 6 de l'article L. 521-4 du Code du travail.

3 Union des Entreprises Luxembourgeoises

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 ».

(...)

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 ».

Au regard de l'importance du projet sous avis et de ses répercussions sur l'ensemble des entreprises luxembourgeoises, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers jugent utile et nécessaire de prendre position à travers un avis commun.

*

RESUME

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers dénoncent avant toute chose le fait que le projet de loi sous avis – qui constitue une consécration légale du régime d'harcèlement moral dans le Code du travail – ait été déposé en faisant fi du dialogue social, qui avait pourtant permis la conclusion par les partenaires sociaux de la Convention relative au harcèlement et à la violence au travail du 25 juin 2009.

Elles dénoncent de surcroît l'absence d'information et de concertation préalables des partenaires sociaux sur un sujet relevant de leurs compétences considérant que l'annonce d'un tel projet de loi dans le programme gouvernemental n'en dispensait pas le gouvernement.

Les deux chambres professionnelles déplorent l'absence de justification à la fois scientifique (qui aurait permis de prendre la mesure de l'étendue du phénomène au Luxembourg) et juridique (qui aurait permis d'expliquer pourquoi certaines dispositions de la Convention interprofessionnelle ont été, sinon écartées, du moins modifiées). Subsidiairement, la coexistence et l'articulation éventuelles de deux régimes (respectivement de deux textes) suscitent de sérieuses interrogations.

En tout état de cause, certaines nouveautés apportées par le projet de loi appellent des critiques, voire des oppositions majeures, de la part des deux chambres professionnelles.

A leurs yeux, il n'y a ni justification, ni pertinence, de modifier la définition du harcèlement moral qui devrait se calquer sur celle de la Convention interprofessionnelle, pas plus que de prévoir la mise en place d'une « procédure spéciale » auprès de l'Inspection du travail et des mines.

Quant aux autres nouveautés consacrées par le projet de loi, qui concernent la protection de la victime ou du témoin des actes de harcèlement (interdiction des représailles y compris du licenciement) ainsi que les sanctions contre l'employeur, si elles semblent fortement inspirées du régime existant en matière de harcèlement sexuel, certaines d'entre elles ne sont pas acceptables au motif qu'elles vont au-delà de ce qui est prévu en matière de harcèlement sexuel.

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent au Gouvernement de bien vouloir retirer le projet de loi sous avis de la procédure législative et d'octroyer aux partenaires sociaux un délai approprié pour se prononcer sur la problématique complexe que constitue le harcèlement moral.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

I . Un projet de loi déposé au mépris du dialogue social

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers dénoncent l'approche du Gouvernement pour avoir déposé un projet de loi en dépit de la tradition de dialogue social au Luxembourg en ce sens qu' :

- il intervient dans un domaine déjà couvert par un accord interprofessionnel sans que celui-ci ait été dénoncé par l'une des parties ;
- il n'a fait l'objet d'aucune concertation avec les partenaires sociaux préalablement à son dépôt.

En effet, comme le rappellent les auteurs dans l'exposé des motifs du projet de loi, **le harcèlement moral au travail est actuellement régi par un accord interprofessionnel, conclu entre partenaires sociaux en date du 25 juin 2009**, qui met en œuvre l'accord européen du 26 avril 2007 et qui a été déclaré d'obligation générale au Luxembourg par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009.

Les parties signataires avaient convenu que cet accord interprofessionnel serait évalué après une période de cinq ans suivant la date de sa signature sur demande de l'une d'entre elles et qu'il pourrait faire l'objet d'une révision subséquente. Sans prétendre pour autant qu'aucune action ne serait nécessaire, les deux chambres professionnelles constatent qu'aucune demande de révision de cette convention n'a été introduite à ce jour par l'une ou l'autre des parties.

Aux yeux de la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers, **le fait que le programme gouvernemental ait prévu le dépôt d'un projet de loi sur la prévention du harcèlement moral dans les meilleurs délais n'autorise pas, ipso facto, le gouvernement à écarter les partenaires sociaux de l'élaboration d'un texte relevant de leurs compétences et à écarter – en partie au moins – l'accord interprofessionnel existant.**

Une telle approche du Gouvernement apparaît d'autant plus déconcertante que l'implication des partenaires sociaux dans des actions prévues dans le programme gouvernemental s'est avérée précieuse, à plusieurs reprises au cours des derniers mois. Ainsi, alors que l'accord de coalition prévoyait l'évaluation de l'accord interprofessionnel en matière de télétravail et la promotion de l'extension du télétravail, les partenaires sociaux sont parvenus à moderniser ce régime par une nouvelle convention du 20 octobre 2020⁴ conclue dans la continuité des travaux du Conseil économique et social. En outre, alors que l'accord de coalition prévoyait que le principe de déconnexion devrait être établi, les partenaires sociaux se sont accordés sur une proposition commune de texte de loi en matière de droit à la déconnexion, dans l'avis du CES du 30 avril 2021.

Les deux chambres professionnelles insistent sur la nécessité de continuer à impliquer à l'avenir les partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration de textes modifiant le droit du travail. Partant, elles demandent au Gouvernement de bien vouloir retirer le projet de loi sous avis et d'octroyer aux partenaires sociaux un délai approprié pour se prononcer sur la problématique complexe que constitue le harcèlement moral.

II. Un projet de loi dépourvu de tout constat véritablement scientifique concernant le phénomène du harcèlement moral au Luxembourg

Les deux chambres professionnelles dénoncent formellement les explications vagues fournies par les auteurs dans l'exposé des motifs, plus spécifiquement les quelques affirmations concernant la prétendue étendue du phénomène du harcèlement moral au Luxembourg :

- *« 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 (...) alors qu'il est cependant évident que le phénomène du harcèlement moral n'épargne pas le Luxembourg. » ;*
- *« 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.*

⁴ Cette convention a été déclarée d'obligation générale par voie de règlement grand-ducal du 22 janvier 2021.

- « *le phénomène du harcèlement moral est devenu un véritable fléau du 21e siècle, tant dans le monde du travail que dans la société en général* » ;

Les deux chambres professionnelles déplorent en particulier que l'exposé des motifs ne fournisse aucun chiffre concernant le nombre de plaintes formées auprès de l'Inspection du travail et des mines (ci-après l'« ITM »). Les auteurs du projet de loi y renvoient tout au plus à une étude de la Chambre des Salariés (Newsletter N°5/2019 du 20 juin 2019 sur la QUALITY OF WORK INDEX et plus particulièrement sur « *Le harcèlement moral au travail au Luxembourg : quelle est l'ampleur du problème ?* »)⁵.

Il s'avère que les auteurs du projet de loi font reposer l'ensemble de la justification du besoin de légiférer sur le seul constat non scientifique rendu par la Chambre des Salariés, sans remettre en question la source ni même considérer nécessaire de creuser davantage les aspects qui caractérisent le prétendu phénomène au Luxembourg. Les auteurs choisissent même d'ignorer activement certaines données mitigantes dans la même étude qui montrent une stagnation, voire une légère diminution de la charge mentale impactant négativement sur le travail, ce qui pointe vers une tendance contraire à celle retenue arbitrairement par les auteurs.

III. Un projet de loi qui s'écarte des dispositions de la Convention relative au harcèlement sans justification d'ordre juridique

Les deux chambres professionnelles rappellent que le harcèlement et la violence au travail font actuellement l'objet de la Convention relative au harcèlement, qui :

- constitue un texte contraignant pour les parties signataires,
- a été déclarée d'obligation générale pour l'ensemble des entreprises et des salariés, et qui finalement,
- est toujours d'application.

Quant au fond, cette convention comporte une définition précise du harcèlement moral et impose à tout employeur (i) d'interdire tout acte de harcèlement moral dans son entreprise, (ii) de mettre en œuvre en consultant les représentants du personnel une politique de sensibilisation et des mesures de prévention en la matière et (iii) de mettre en place, en consultant les représentants du personnel, une procédure de gestion des plaintes de harcèlement moral.

Concernant le projet de loi sous avis, les deux chambres professionnelles considèrent qu'à défaut de reprendre au moins ce qui a déjà été prévu dans la Convention relative au harcèlement, les auteurs se doivent de justifier pourquoi ils s'en sont écartés en expliquant en quoi tel point de ladite convention n'est pas satisfaisant et en quoi les dispositions projetées seraient, au contraire, plus appropriées que celles de la convention.

Force est de constater que ce travail explicatif n'a pas été effectué⁶ à l'égard d'un certain nombre de nouvelles dispositions qui ont trait à la définition du harcèlement moral, la prévention du harcèlement moral au travail, concernant la mise en place d'une procédure spéciale auprès de l'ITM ou encore concernant les sanctions encourues par l'employeur, ce qui rend les modifications projetées d'autant moins acceptables (voir les oppositions majeures à l'égard de certaines nouveautés détaillées au point IV ci-dessous).

En tout état de cause, la future coexistence et articulation des deux régimes – issus l'un d'une future loi, l'autre de la convention interprofessionnelle existante et non dénoncée par ailleurs – respectivement

⁵ Les auteurs indiquent : « *Après une analyse approfondie du sujet, la CSL conclut (...) 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)).* »

⁶ hormis concernant l'action en dommages et intérêts : « *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.* »

de deux textes suscitent des interrogations de la part des deux chambres professionnelles qui identifient plusieurs hypothèses concevables :

- quid si les deux régimes prévoient des dispositions sur un même point ? Devrait-il être fait application de celui qui est le plus favorable (qui pourrait être soit la loi, soit la convention interprofessionnelle) ?
- quid si, à l'inverse de la convention interprofessionnelle, le projet de loi ne prévoit rien sur tel ou tel point : devrait-il être fait (encore) application des dispositions de la convention interprofessionnelle ? (quid notamment des dispositions spécifiques à la violence au travail que contient cette dernière ?)

IV. Un projet de loi dont certaines nouveautés suscitent des oppositions majeures

1. Concernant la nouvelle définition du harcèlement moral au travail

Les deux chambres professionnelles déplorent que le projet de loi sous avis (article L. 246-2 nouveau projeté) prévoie d'insérer dans le Code du travail une nouvelle définition de la notion de harcèlement moral, reproduite *in extenso* ci-après :

« 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. »

En premier lieu, faute d'explications dans le commentaire des articles, les deux chambres professionnelles se demandent pourquoi la « définition conventionnelle » (telle qu'issue de la Convention relative au harcèlement) n'a pas été reprise dans le projet de loi.

En outre, cette nouvelle définition, à la fois longue et imprécise, pêche par manque de rigueur et ne permet pas de mettre facilement en évidence les éléments caractéristiques du harcèlement moral, contrairement à celle retenue par les partenaires sociaux luxembourgeois⁷ selon laquelle :

« Le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet :

- *soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité ;*
- *soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;*
- *soit d'altérer sa santé physique ou psychique. »*

Enfin, les deux chambres professionnelles se demandent si, sur le plan juridique, il est permis – sinon opportun – de s'écarter de cette définition conventionnelle qui est elle-même inspirée de celle retenue par les partenaires sociaux européens dans l'accord-cadre autonome portant sur le harcèlement et la violence au travail, conclu le 27 avril 2007.

2. Concernant la prévention du harcèlement moral au travail

Il convient de souligner que l'employeur est tenu de protéger la santé et la sécurité des salariés dans tous les aspects liés au travail (article L. 312-2 (3) du Code du travail). Comme le harcèlement moral

⁷ Voir l'article 2 de la Convention relative au harcèlement, spécialement le point « Définition »

lorsqu'il est avéré impacté de manière néfaste la santé mentale des salariés concernés, l'employeur est donc tenu d'agir.

Les deux chambres professionnelles relèvent que la prévention du harcèlement moral au travail est réglée à l'article L. 246-3 nouveau projeté, spécialement sous les paragraphes 1 à 5, lesquels appellent un certain nombre de commentaires.

En premier lieu, il apparaît que les paragraphes 1, 2 et 5 de l'article L. 246-3 nouveau projeté – selon lesquels l'employeur s'abstient de tout harcèlement moral et veille à ce que le harcèlement moral cesse immédiatement – font écho aux articles L. 245-4, paragraphes 1 et 2 du Code du travail concernant le harcèlement sexuel⁸ – et tendent à s'aligner sur ces dernières. Si tel est la volonté des auteurs, il conviendrait à tout le moins de transposer fidèlement le libellé de ces articles, pour des raisons de lisibilité et surtout de sécurité juridique. En tout état de cause, les deux chambres professionnelles relèvent que les paragraphes 2 et 5⁹ font doublon de sorte qu'ils devraient partant être remaniés.

Quant aux paragraphes 3 et 4 de l'article L. 246-3 nouveau projeté, qui traitent chacun – à l'instar de la Convention relative au harcèlement – la question des mesures de prévention à prendre par les employeurs pour protéger les salariés et celle de l'évaluation interne en cas de survenance d'actes d'harcèlement, les deux chambres professionnelles constatent cependant qu'ils prévoient, dans ces deux cas, la consultation de l'ensemble du personnel à défaut de délégation du personnel, ce à quoi elles s'opposent. Les deux chambres professionnelles demandent partant qu'à l'article L. 246-3 nouveau projeté, sous le paragraphe 3, alinéa 1^{er} et le paragraphe 4, alinéa 2, les termes « ou, à défaut, de l'ensemble du personnel » soient biffés de manière à lire uniquement « *la délégation du personnel, ~~ou, à défaut, de l'ensemble du personnel~~* ».

De surcroît, il apparaît que les différentes mesures de prévention à prendre « au minimum » sont listées de manière moins claire dans le projet de loi – au paragraphe 3 de l'article L. 246-3 nouveau projeté – que dans la Convention relative au harcèlement. Ainsi, concernant le paragraphe 3, alinéa 2, les deux chambres professionnelles :

- dénoncent, le manque de souplesse laissée aux employeurs dans la prise de mesures de prévention alors même que la disposition indique que ces mesures « *doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise* » et demandent la suppression des termes « au minimum », de manière à lire « *Ces mesures, qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, portent notamment au minimum sur (...)* »,
- demandent de revoir la liste des mesures de prévention envisagées alors que celles figurant aux points 1° et 3° font doublon, ainsi que celles figurant aux points 4° et 7° ;
- s'interrogent quant à la pertinence du point 5° – qui concerne « *les mesures de prise en charge et de remise au travail des victimes d'un harcèlement moral* » – comme possible mesure de prévention pouvant être définies à l'avance alors que la remise au travail de chaque victime doit s'apprécier au cas par cas (en fonction du poste de travail occupé, de l'état de la victime et de la taille de l'entreprise),
- demandent de supprimer le point 6° qui prévoit une mesure de prévention qui n'a fondamentalement aucun sens dans ledit paragraphe¹⁰.

Dans le même ordre d'idées, les deux chambres professionnelles s'interrogent quant à la plus-value du paragraphe 1 de l'article L. 246-5 nouveau projeté, selon lequel la délégation du personnel, si elle existe, est chargée de veiller à la protection du personnel contre le harcèlement moral et peut à cet effet proposer à l'employeur toute action de prévention qu'elle juge nécessaire alors que la consultation de la délégation du personnel est déjà prévue aux paragraphes 3 et 4 de l'article L. 246-3 nouveau projeté – commenté ci-avant.

En toute état de cause, les deux chambres professionnelles s'opposent au paragraphe 2, alinéa 3 de l'article L. 246-5 nouveau projeté, qui prévoit expressément que le salarié a le droit de se faire accom-

8 Le régime applicable en matière de harcèlement sexuel est prévu par les articles L. 245-1 à L. 245-8 du Code du travail.

9 Le paragraphe 2 dispose : « *L'employeur veille à ce que tout harcèlement moral à l'encontre des salariés, dont il a connaissance, cesse immédiatement* » tandis que selon le paragraphe 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* ».

10 « *Ces mesures, qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, portent au minimum sur : (...) 6° les obligations de l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral au travail* ».

pagner 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 qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement moral. A leurs yeux, il y a lieu de biffer les termes mis entre guillemets parce qu'ils vont au-delà du libellé existant en matière de harcèlement sexuel et que cette personne n'est pas tenue à un devoir de confidentialité, contrairement à la délégation du personnel en vertu de l'article L.245-6 du Code du travail.

3. Concernant la mise en place d'une « procédure spéciale » auprès de l'ITM

Les deux chambres professionnelles déplorent que le projet de loi sous avis (paragraphe 6 de l'article L. 246-3 nouveau projeté) outre le fait de prévoir la saisine de l'ITM par le salarié si le harcèlement moral subsiste après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, institue une « *procédure spéciale auprès de l'Inspection du travail et des mines qui se déclenche après une telle saisine* » selon les termes employés dans le commentaire des articles.

En premier lieu, elles tiennent à souligner que la disposition ainsi projetée est, dans son principe même, redondante étant donné que les questions de harcèlement moral relèvent déjà de l'ITM (qui est formée à cette problématique complexe) suivant les compétences qui lui sont dévolues par l'article L. 612-1 paragraphe 1 du Code du travail¹¹.

En tout état de cause, il ressort que la « procédure spéciale » projetée impliquera de la part de l'ITM une instruction du dossier, la réalisation d'auditions du salarié qui s'estime victime ainsi que des autres salariés et de l'employeur, la rédaction d'un rapport contenant le cas échéant des recommandations ou propositions de mesures concrètes pour faire cesser les agissements litigieux. Il appartiendra ensuite au Directeur de l'ITM, de transmettre un rapport complet à l'employeur concerné dans les 45 jours qui suivent la saisine de l'ITM, avec injonction de prendre les mesures nécessaires, assortie d'un certain délai, à défaut de quoi une amende administrative pourra être infligée.

Aussi, les deux chambres professionnelles demandent aux auteurs de reconsidérer cette « procédure spéciale » au motif qu' :

- elle aborde la gestion des problèmes de harcèlement moral de manière répressive pour l'employeur alors qu'il est extrêmement complexe de distinguer ce qui relève du harcèlement moral et ce qui n'en relève pas eu égard à la forte empreinte subjective et émotionnelle qu'elle implique ; à cet égard, la jurisprudence¹² précise qu'« *il convient de faire la distinction entre une situation constituant un harcèlement moral et une situation de tension, voire de stress, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature de la tâche du salarié ou à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail* » ; l'exercice normal et légitime du pouvoir hiérarchique n'est pas constitutif de harcèlement moral et permet à un supérieur hiérarchique d'émettre des critiques au sujet du travail presté¹³ ;
- elle prévoit l'intrusion d'un tiers dans l'entreprise alors qu'il est primordial de garantir toute la discrétion nécessaire afin ne pas entacher la réputation des personnes visées par une procédure externe à l'entreprise qui conclurait à l'absence de harcèlement moral¹⁴.

¹¹ Selon cet article, l'ITM est notamment chargée :

- « a) de veiller et de faire veiller à l'application de la législation dont notamment les conditions de travail et la protection des salariés ;
- b) de conseiller et d'assister les employeurs et les salariés et de fournir des informations juridiques et techniques pratiques dans la mise en œuvre des dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail ainsi que d'assumer une fonction d'interlocuteur commun en vue de prévenir et d'aplanir des conflits sociaux individuels ;
- c) de mettre fin aux situations en contradiction avec les dispositions légales, réglementaires, administratives et conventionnelles en matière de travail et de sécurité et santé au travail ;
- d) de constater les infractions dans les domaines relevant de sa compétence et d'en aviser le procureur d'Etat. »

¹² Cour d'appel, 22 octobre 2020, CAL-2018-00869 du rôle

¹³ Voir aussi Cour d'appel, 12 décembre 2019, n°44858 du rôle : « Le seul fait de donner des ordres et des consignes, nonobstant l'autonomie dont bénéficie un salarié dans ses fonctions, ne constitue pas un harcèlement moral, mais fait partie des contraintes inhérentes au lien de subordination. »

¹⁴ Selon, l'article 3 de la Convention relative au harcèlement (sous le point « La gestion des actes de violence »), la procédure doit se baser sur le fait que « *les parties agiront avec toute la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun* ».

Pour toutes les raisons détaillées ci-avant, le paragraphe 6 devrait être supprimé de l'article L. 246-3 nouveau projeté.

Enfin, les deux chambres professionnelles se demandent si, alternativement, la médiation interne par le responsable des ressources humaines ne pourrait pas être un outil efficace pour mieux évaluer les situations problématiques dans les entreprises et pour aborder ces questions dans un climat moins délétère.

4. Concernant la protection de la victime ou du témoin des actes de harcèlement (interdiction des représailles y compris du licenciement)

L'article L. 246-4 nouveau projeté 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 (paragraphe 1^{er}) ;
- cette protection vaut également en cas de témoignage des faits relatifs au harcèlement moral (paragraphe 2) ;
- toute stipulation ou tout acte contraire et notamment tout licenciement est nul de plein droit, de sorte que le salarié peut par simple requête faire constater en urgence la nullité de son licenciement et ordonner son maintien ou sa réintégration (paragraphe 3).

Ainsi que l'expliquent les auteurs dans le commentaire des articles, « *[c]et 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* ».

Par ailleurs, les dispositions modificatives découlant de l'article 3 du projet de loi, 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, qui prévoit 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.

Sous le commentaire des articles, les auteurs expliquent qu'« *[e]n 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* ».

Les deux chambres professionnelles relèvent que si l'interdiction de toute représailles envers la victime de harcèlement moral ou le témoin étaient déjà prévus dans la Convention relative au harcèlement, **la nouveauté du projet de loi réside dans l'alignement du régime sur celui du harcèlement sexuel** (nullité du licenciement de la victime ou du témoin des actes de harcèlement moral comme en matière de harcèlement sexuel et droit aux indemnités chômage). Les deux chambres professionnelles déplorent qu'en pratique, cet alignement donnera une possibilité aux salariés mal intentionnés de contester tout licenciement pour faute grave en prétendant que la cause sous-jacente serait un harcèlement moral pour enjoindre l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige prétendu.

Les deux chambres professionnelles tiennent également à souligner qu'un employeur qui sanctionnerait à tort, notamment par un licenciement, le prétendu harceleur pourrait aussi se voir attrait en justice par ce dernier qui conteste la mesure et demande réparation. L'employeur est donc pris entre le marteau et l'enclume avec l'obligation de gérer une situation délicate souvent empreinte de subjectivité dans le chef des personnes concernées (salariés entre eux ou avec des externes).

5. Concernant les sanctions contre l'employeur

Les deux chambres professionnelles constatent que le projet de loi prévoit d'introduire une série de sanctions à l'encontre de l'employeur. Ainsi :

1. selon l'article L. 246-6 nouveau projeté, « [l]e salarié victime de harcèlement moral pourra 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 » ;
2. selon le paragraphe 3, alinéa 4 de l'article L. 246-4 nouveau projeté, « [e]n cas d'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail¹⁵ (...) et lorsque la juridiction saisie constate[ra] qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, elle condamne[ra] 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 » ;
3. selon l'article L. 246-7 nouveau projeté, « [ser]ont punies d'une amende de 251 à 2.500 euros les personnes qui ne respectent pas les obligations inscrites à l'article L. 246-3¹⁶ et à l'article L. 246-4, paragraphes 1^{er} et 2¹⁷. En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double maximum. »

Si les deux chambres professionnelles prennent acte du fait que la première sanction est prévue dans le Code du travail en matière de harcèlement sexuel (article L. 245-7 du Code du travail), elles s'opposent en revanche à l'insertion des deux autres sanctions en demandant aux auteurs du projet de loi de se limiter à reprendre, *mutatis mutandis*, les sanctions existantes en matière de harcèlement sexuel. Pour le surplus, les deux chambres professionnelles s'interrogent sur la nature des amendes prévues (administrative ou pénale) et contestent l'opportunité de placer ces problématiques sur le plan pénal.

Les sanctions 2 et 3 ci-dessus n'ont donc pas lieu d'être et doivent être retirées.

*

Après consultation de leurs ressortissants et compte tenu des remarques qui précèdent, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent le retrait du projet de loi sous avis du processus législatif.

¹⁵ telle que prévue par l'article L. 124-11 du Code du travail

¹⁶ qui concerne l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures de prévention

¹⁷ qui concerne l'interdiction des représailles, y compris le licenciement

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7864/05

N° 7864⁵

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2021-2022

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**

* * *

AVIS DU CONSEIL D'ETAT

(10.5.2022)

Par dépêche du 22 juillet 2021, le Premier ministre, ministre d'État, a soumis à l'avis du Conseil d'État le projet de loi sous rubrique, élaboré par le ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire.

Le projet de loi était accompagné d'un exposé des motifs, d'un commentaire des articles, d'une fiche d'évaluation d'impact, d'une fiche financière ainsi que du texte coordonné par extraits du Code du travail que le projet de loi sous avis tend à modifier.

Les avis du Centre pour l'égalité de traitement, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics et de la Chambre des salariés ont été communiqués au Conseil d'État par dépêches respectivement des 24 septembre, 20 octobre et 3 novembre 2021.

L'avis commun de la Chambre de commerce et de la Chambre des métiers a été communiqué au Conseil d'État par dépêche du 15 février 2022.

L'avis de la Chambre d'agriculture, demandé selon la lettre de saisine, n'est pas encore parvenu au Conseil d'État au moment de l'adoption du présent avis.

*

CONSIDERATIONS GENERALES

Le projet de loi sous avis entend introduire un nouveau chapitre VI au titre IV du livre II du Code du travail intitulé « Harcèlement moral ». Il s'agit ainsi de prévoir, à l'instar de ce qui existe depuis l'année 2000 en matière de harcèlement sexuel, un dispositif légal spécifique sur le harcèlement moral lequel constitue, selon les auteurs, « un véritable fléau du 21^{ème} siècle, tant dans le monde du travail que dans la société en général ».

Il convient de rappeler que la protection des salariés contre le harcèlement moral au travail est actuellement réglée par la Convention contre le harcèlement et la violence au travail conclue entre les partenaires sociaux le 25 juin 2009 et déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 15 décembre 2009¹ et ce, après le non-aboutissement de deux initiatives visant à introduire dans la loi un dispositif spécifique relatif au harcèlement moral². Cette convention, qui transpose un accord-cadre autonome européen de 2007, prévoit l'obligation pour les employeurs de mettre en place un certain nombre de mesures de prévention et de protection contre le harcèlement moral au travail. En ce qui concerne les salariés victimes de harcèlement moral, une action en justice pour l'obtention de dommages et intérêts peut être introduite sur base de l'article 1134 du Code civil qui dispose que « les conventions légalement formées doivent être exécutées de bonne foi par les parties à la convention ».

1 Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part

2 Proposition de loi n° 4979 et projet de loi n° 5241.

Sur le plan pénal, le salarié victime de harcèlement au travail peut invoquer le harcèlement obsessionnel³ même si cette infraction n'est pas spécifique au cadre des relations de travail.

Le Conseil d'État constate que la convention signée entre partenaires sociaux n'a fait l'objet d'aucune évaluation alors même qu'une telle évaluation est prévue par celle-ci après une période de cinq ans sur demande d'une des parties signataires. Aucune concertation avec les partenaires sociaux ne semble en outre avoir eu lieu avant l'adoption du projet de loi sous avis ce qui peut paraître surprenant étant donné que le sujet est actuellement réglé par un accord entre ces mêmes partenaires sociaux. Le Conseil d'État attire l'attention des auteurs sur le règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part. Les stipulations déclarées d'obligation générale par le règlement grand-ducal précité ayant trait à des matières non reprises dans le projet de loi sous examen ou étant jugées « plus favorables pour les salariés » subsisteront, les autres stipulations de la convention étant frappées de nullité en vertu des dispositions de l'article L. 162-12, paragraphe 6, du Code du travail⁴. Cette situation risquant d'entraîner des situations pratiques difficilement gérables, le Conseil d'État recommande de renégocier la convention précitée en accord avec l'accord-cadre autonome européen sur lequel elle est basée, qui pourra dès lors être déclarée d'obligation générale par un nouveau règlement grand-ducal.

Il convient de noter que les agents publics bénéficient déjà actuellement d'une protection légale spécifique contre le harcèlement moral au travail. La loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires ainsi que la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux déterminent en effet non seulement les obligations de l'employeur en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, mais également les obligations de l'employeur en matière de lutte contre le harcèlement moral. L'article 10, paragraphe 2, de la loi précitée du 16 avril 1979 prévoit ainsi que : « Le fonctionnaire doit s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel ou harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, [...]. [...] Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent article toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne ». L'article 32, paragraphe 4, de la loi précitée du 16 avril 1979 dispose quant à lui que : « L'État protège le fonctionnaire ou l'ancien fonctionnaire contre tout outrage ou attentat, toute menace, injure ou diffamation dont lui-même ou les membres de sa famille vivant à son foyer seraient l'objet en raison de sa qualité ou de ses fonctions ainsi que contre tout acte de harcèlement sexuel et tout acte de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Dans la mesure où il l'estime nécessaire, l'État assiste l'intéressé dans les actions que celui-ci peut être amené à intenter contre les auteurs de tels actes. Il en est de même pour les actions qui seraient intentées par des tiers ou par les autorités judiciaires contre le fonctionnaire en raison de sa qualité ou de ses fonctions devant les juridictions de l'ordre judiciaire. ». En ce qui concerne les agents communaux, les articles 12, paragraphe 3, et 36, paragraphe 4, de la loi précitée du 24 décembre 1985, prévoient des dispositions identiques à celles prévues dans la loi précitée du 16 avril 1979.

Un projet de loi en cours d'instance législative prévoit quant à lui la création d'une nouvelle structure en charge, entre autres, de la lutte contre le harcèlement moral dans la fonction publique étatique⁵. Afin de ne pas contrevenir au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, il conviendra de veiller à ce que les dispositifs mis en place, d'un côté, pour les salariés du secteur privé et de l'autre côté, pour les agents publics prévoient le même niveau de garanties. Dans ce contexte, le Conseil d'État ne saisit pas les raisons qui ont amené les auteurs du projet de loi sous avis à donner une définition du harcèlement moral au travail différente de celle en vigueur dans le secteur public alors que l'atteinte à la

3 Article 442-2 du Code pénal.

4 L'article L. 162-12, paragraphe 6, du Code du travail dispose ce qui suit : « Toute stipulation contraire aux lois et règlements est nulle, à moins qu'elle ne soit plus favorable pour les salariés. »

5 Projet de loi portant création du Centre pour la sécurité, la santé et la qualité de vie au travail dans la Fonction publique, portant modification a) de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État ; b) de la loi modifiée du 19 mars 1988 concernant la sécurité dans les administrations et services de l'État, dans les établissements publics et dans les écoles ; c) de la loi modifiée du 9 décembre 2005 déterminant les conditions et modalités de nomination de certains fonctionnaires occupant des fonctions dirigeantes dans les administrations et services de l'État et d) de la loi modifiée du 25 mars 2015 fixant le régime des traitements et les conditions et modalités d'avancement des fonctionnaires de l'État et portant abrogation de la loi modifiée du 19 décembre 2008 portant création de l'Administration des Services médicaux du Secteur public. (Doc. parl. n° 7183).

personne est la même, quel que soit le secteur dans lequel la victime exerce son activité professionnelle. Le Conseil d'État y reviendra lors de l'examen des articles.

Le dispositif introduit par le projet de loi sous avis est calqué en grande partie sur celui existant en matière de harcèlement sexuel, ce qui paraît judicieux aux yeux du Conseil d'État⁶. Contrairement à ce qui existe cependant en matière de harcèlement sexuel⁷, le projet de loi sous avis ne prévoit pas de renversement de la charge de la preuve. Il appartiendra donc au salarié de prouver l'ensemble des faits constitutifs du harcèlement moral, ce qui risque de s'avérer extrêmement compliqué. Le Conseil d'État note que les dispositifs mis en place dans les pays voisins prévoient bien un partage de la charge de la preuve. Ainsi, le code du travail français dispose que le salarié « présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.⁸ » La loi belge prévoit un mécanisme similaire⁹. Les auteurs du projet de loi sous avis n'expliquent pas les raisons qui les ont amenés à ne pas prévoir ce genre de mécanisme.

Le Conseil d'État constate que le projet de loi sous avis prévoit une procédure spéciale d'intervention de l'Inspection du travail et des mines, ci-après « ITM », en cas de harcèlement moral, qui n'existe pas pour le harcèlement sexuel et dont il a des difficultés à saisir la réelle valeur ajoutée.

Finalement, le projet de loi sous avis prévoit des sanctions aussi bien administratives que pénales pour l'employeur, ce qui n'est pas sans poser problème. Le Conseil d'État y reviendra à l'occasion de l'examen des articles.

*

EXAMEN DES TEXTES

Intitulé

Selon l'intitulé, le projet de loi sous examen vise à introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral au travail.

L'article L. 246-2, alinéa 2, que l'article 2 du projet de loi sous examen tend à introduire dans le Code du travail prévoit qu'« [a]u 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. »

Au vu du contenu de l'article L. 246-2, alinéa 2, précité, le Conseil d'État se demande si la notion « au travail » reflète bien l'intention des auteurs de viser non seulement le harcèlement moral sur les lieux du travail, mais également le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Par ailleurs, le Conseil d'État constate que les autres articles que la loi en projet vise à introduire dans le Code du travail emploient les termes « à l'occasion des relations de travail ».

Ainsi, dans un souci de clarté et dans un souci de cohérence interne du nouveau chapitre VI que la loi en projet tend à insérer au Code du travail, le Conseil d'État recommande de reformuler l'intitulé du projet de loi sous examen comme suit : « 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. »

6 Le Conseil d'État avait déjà exprimé cette opinion dans ses avis nos 5241 et 4979 du 15 novembre 2005 portant sur le projet de loi modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail et la proposition de loi relative à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.

7 Lecture combinée des articles L. 244-3 et L. 243-5 du Code du travail.

8 Article L 1154-1 du Code du travail français.

9 L'article 32undecies de la loi belge du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail prévoit ce qui suit : « Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établi devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve. »

Article 1^{er}

Sans observation.

Article 2

Ad article L. 246-1

Sans observation.

Ad article L. 246-2

L'article L. 246-2 du Code du travail, dans sa teneur proposée, définit dans son alinéa 1^{er} la notion de harcèlement moral comme suit : « 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. »

Le Conseil d'État note que cette définition s'inspire à la fois des dispositions applicables aux agents publics, de la convention du 25 juin 2009 signée entre les partenaires sociaux, de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services et des textes légaux français et belges.

Le Conseil d'État constate que l'entrée en vigueur du projet de loi sous avis entraînerait la coexistence de plusieurs définitions différentes du harcèlement moral au travail, qui s'ajoutent à la qualification pénale du harcèlement obsessionnel. Pour les salariés du secteur privé, la définition à prendre en compte serait en effet non seulement celle introduite par le projet de loi sous examen, mais éventuellement également celle issue de la convention signée le 25 juin 2009 entre partenaires sociaux si cette dernière définition venait à être considérée comme plus favorable pour le salarié. Pour les agents du secteur public, la définition du harcèlement moral resterait celle actuellement en vigueur.

Le Conseil d'État considère que cette manière de procéder se heurte au principe de l'égalité devant la loi tel qu'inscrit à l'article 10*bis* de la Constitution. Selon la jurisprudence constante de la Cour constitutionnelle¹⁰ relative à l'article 10*bis*, le législateur peut, sans violer le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes légaux différents à la condition que la différence instituée procède de disparités objectives, qu'elle soit rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but. Le Conseil d'État ne voit toutefois aucune raison objective justifiant une différence de traitement entre les agents du secteur public et les agents du secteur privé. Il doit, par conséquent, s'opposer formellement à l'article L. 246-2, dans sa teneur proposée, sous revue¹¹.

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.

Ad article L. 246-3

Les paragraphes 3 à 6, dans leur teneur proposée, déterminent les mesures à mettre en œuvre par l'employeur afin de prévenir tout acte de harcèlement moral ainsi que les actions à prendre en cas de survenance d'un acte de harcèlement moral.

Les mesures préventives minimales qui doivent être mises en œuvre par l'employeur, après information et consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, s'inspirent des mesures reprises dans la convention précitée du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail. Le Conseil d'État considère que la liste de mesures à mettre en œuvre par l'employeur, énumérées au paragraphe 3, comporte des redites et gagnerait à être raccourcie. Le point 6° en particulier échappe à la compréhension du Conseil d'État. Si l'intention des auteurs était de prévoir

¹⁰ Arrêt de la Cour constitutionnelle n° 159 du 13 novembre 2020 (Mém. A – n°921 du 20 novembre 2020).

¹¹ Avis du Conseil d'État, (n° CE 52.221) du 22 février 2022, sur le projet de loi portant modification de la loi modifiée du 19 juillet 2004 concernant l'aménagement communal et le développement urbain (doc.parl. n° 7139 8), p. 44.

que l'employeur est tenu d'informer la délégation du personnel ou, à défaut, l'ensemble du personnel, de ses obligations dans la prévention des faits de harcèlement moral au travail, il conviendrait de reformuler le point 6° en ce sens.

Par ailleurs, le Conseil d'État demande de faire abstraction de la consultation de l'ensemble du personnel à défaut d'une délégation du personnel, prévue au paragraphe 3, avant la mise en œuvre des mesures de prévention. Dans les entreprises ne disposant pas de délégation de personnel, il appartiendra à l'employeur de mettre en place les mesures appropriées et d'en informer l'ensemble des salariés. Cette même remarque vaut également pour le paragraphe 4.

Le paragraphe 5 dispose que « [l]orsqu'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 ». Le Conseil d'État considère que le caractère « approprié » d'une mesure relève d'une évaluation subjective qui pourrait donner lieu à des différences d'interprétation. Or, il ne s'agit pas ici d'imposer à l'employeur une simple obligation de moyen basée sur son appréciation personnelle du caractère « approprié » des mesures à mettre en place, mais bien d'une obligation de résultat pour « faire cesser immédiatement les actes d'harcèlement moral » qui est pénalement sanctionnable selon le projet de loi sous examen. Le Conseil d'État doit donc s'opposer formellement au paragraphe 5 de l'article L. 246-3, dans sa teneur proposée, pour violation du principe de la légalité des peines consacré à l'article 14 de la Constitution, qui « implique la nécessité de définir dans la loi les éléments constitutifs des 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 »¹². L'opposition formelle pourrait être levée si les auteurs omettaient le terme « appropriées ».

Le Conseil d'État considère en outre que les paragraphes 4 et 5 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 et recommande aux auteurs de les fusionner et de reformuler le paragraphe 4 comme suit :

« (4) Lorsqu'un comportement de harcèlement moral au 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, l'ensemble du personnel. ~~(5), celui-ci doit prendre les mesures appropriées, pour faire cesser immédiatement les actes d'harcèlement moral conformément aux dispositions du présent article. »~~

Si le Conseil d'État est suivi dans sa proposition de texte, il conviendra de renuméroter le paragraphe 6 en paragraphe 5.

Le paragraphe 6 de l'article sous examen a trait à la possibilité pour le salarié victime d'un harcèlement moral ou, le cas échéant, pour la délégation du personnel après avoir reçu l'accord du salarié, de saisir l'ITM et instaure une procédure spéciale qui se déclenche après une telle saisine. Le Conseil d'État note qu'une telle procédure spéciale n'est pas prévue pour le harcèlement sexuel et il est à se demander si l'instauration de cette procédure spéciale est de nature à apporter une réelle valeur ajoutée. La nouvelle procédure prévoit en effet une instruction du dossier, l'audition du salarié qui s'estime victime ainsi qu'éventuellement d'autres salariés et de l'employeur, la rédaction d'un rapport contenant des recommandations ou des propositions de mesures concrètes pour faire cesser les agissements litigieux et, enfin, dans les quarante-cinq jours après la saisine, la transmission d'un rapport complet à l'employeur avec injonction de prendre les mesures nécessaires, dans un délai donné, pour faire cesser les actes de harcèlement, à défaut de quoi l'employeur se voit infliger une amende administrative.

Or, le harcèlement moral est un phénomène complexe dans lequel les spécificités des relations de travail au sein de chaque entreprise sont déterminantes. Est-ce que l'ITM sera à même, dans un délai de quarante-cinq jours maximum, de se faire une idée suffisamment précise de la situation de l'entreprise, des éléments émotionnels et subjectifs existant toujours dans des cas de harcèlement moral, de

¹² Cour constitutionnelle, arrêt n° 138/18 du 6 juin 2018 (Mém. A – n° 459 du 8 juin 2018).

proposer des mesures réellement adéquates et adaptées à l'entreprise en question ? Le Conseil d'État exprime des doutes à ce sujet et donne à considérer que d'autres pays ont opté pour l'intervention d'une tierce personne. Tel est notamment le cas pour le législateur français qui a opté pour un médiateur¹³.

Le Conseil d'État constate en outre 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 à l'employeur. 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 ».

D'un point de vue formel, au paragraphe 6, alinéa 4, et dans le souci d'une meilleure lisibilité du texte, il est recommandé d'écrire « 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. 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 ces actes de harcèlement éventuels dans un délai fixé en fonction des éléments du rapport. » Le Conseil d'État propose de supprimer le terme « éventuels » puisqu'il n'y aura pas d'injonction à prononcer au cas où les actes de harcèlement sont de nature hypothétique.

Le paragraphe 6, 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 ». Il convient de signaler que 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 ». Aucun des articles L. 614-4 à L. 614-6 et L. 614-8 à L. 614-11 ne vise cependant l'injonction prévue à l'article L. 246-3, paragraphe 6, 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. Le Conseil d'État doit donc s'opposer formellement à l'article L. 246-3, paragraphe 6, alinéa 5, tel que proposé, pour atteinte au principe de la légalité des peines consacré par l'article 14 de la Constitution.

Ad article L. 246-4

L'article sous examen prévoit les mécanismes de protection de la victime et du témoin des actes de harcèlement qui sont similaires à ceux en matière de harcèlement sexuel.

Le paragraphe 3, alinéa 1^{er}, prévoit qu'est « nul de plein droit » tout acte de représailles pris envers un salarié qui s'estime victime de harcèlement moral ou ayant témoigné de faits relatifs à un harcèlement moral. Tout en étant conscient que cette disposition existe de manière identique dans le cas du harcèlement sexuel, le Conseil d'État se doit cependant d'exprimer des doutes sur la portée de cette disposition pour les actes de représailles autres que le licenciement. Comment serait en effet constatée la nullité de ces actes ? De quelle façon, le salarié ou témoin concerné seraient-ils rétablis dans leurs droits ? Afin de garantir l'effectivité de ces droits, le Conseil d'État recommande d'élargir la procédure alléger prévue en cas de licenciement aux autres actes de représailles pris par l'employeur.

Ad article L. 246-5 et L. 246-6

Sans observation.

¹³ L'article L. 1152-6 du Code du travail français prévoit qu'une procédure de médiation peut être lancée : « Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. »

Ad article L. 246-7

L'article L. 246-7, dans sa teneur proposée, 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 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 doit donc s'opposer formellement à l'article sous examen dans sa teneur proposée.

De plus, il convient de relever que la disposition de l'article L. 246-3, paragraphe 6, 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 peut comprendre l'intention des auteurs d'assurer la poursuite effective des infractions en matière de harcèlement moral, il constate toutefois que les comportements et sanctions visés aux articles L. 246-7 et L. 246-3 paragraphe 6, alinéa 5, sont susceptibles de donner lieu à des procédures parallèles, sans que ces procédures se combinent de manière complémentaire « dans un tout cohérent »¹⁴. 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 doit dès lors s'y opposer formellement et exiger que les auteurs optent pour une des deux voies de répression, administrative ou pénale.

Article 3

Sans observation.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE*Observations générales*

Les articles sont indiqués en introduction du texte sous la forme abrégée « **Art.** ».

À l'occasion d'insertion d'articles, le texte nouveau est précédé de l'indication du numéro correspondant qui est souligné, au lieu d'être mis en gras, pour mieux le distinguer du numéro des articles de l'acte modificatif.

Article 1^{er}

À la phrase liminaire, il y a lieu d'indiquer avec précision et de manière correcte les textes auxquels il est renvoyé, en commençant par le livre et ensuite le titre visé et d'écrire les termes « Titre » et « Livre » avec une lettre initiale minuscule. Par analogie, ces observations valent également pour l'article 2, phrase liminaire, de la loi en projet sous revue. Par ailleurs, il convient de supprimer les termes « suivants : », pour être superfétatoires. En outre, dans un souci de cohérence interne du texte sous examen, le Conseil d'État recommande de remplacer à l'intitulé du titre VI les termes « dans les » par les termes « à l'occasion des », pour écrire « et lutte contre le harcèlement à l'occasion des relations de travail ». Ainsi l'article sous examen est à reformuler de la manière suivante :

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

Article 2

À la phrase liminaire, il convient d'écrire le terme « Code » avec une lettre initiale minuscule. Cette observation vaut également pour l'article 3 de la loi en projet sous examen.

En ce qui concerne l'article L. 246-2, alinéa 2, dans sa teneur proposée, il y a lieu de noter que dans le cadre de renvois à des alinéas, l'emploi des termes « qui précède » est à écarter. Mieux vaut viser

¹⁴ Voir les arrêts de la CEDH, A et B c. Norvège [GC], du 15 novembre 2016, nos 24130/11 et 29758/11, § 130 ; Mihalache c. Roumanie [GC], du 8 juillet 2019, n° 54012/10, § 84. Voir aussi le Conseil constitutionnel, décision n° 2021-892 QPC du 26 mars 2021, Société Akka technologies et autres, points 19 et suivants.

le numéro de l'alinéa en question, étant donné que l'insertion d'une nouvelle disposition à l'occasion d'une modification ultérieure peut avoir pour conséquence de rendre le renvoi inexact. Cette observation vaut également pour l'article L. 246-4, paragraphe 3, alinéa 4, dans sa teneur proposée.

À l'article L. 246-3, paragraphe 3, alinéa 2, point 4°, dans sa teneur proposée, la formule « le ou les » est à écarter. Il y a lieu de recourir au pluriel pour viser indistinctement un ou plusieurs éléments.

À l'article L. 246-3, paragraphe 6, il convient d'écrire « actes de harcèlement moral ». Cette observation vaut également pour l'article L. 246-3, paragraphe 6, alinéa 3.

À l'article L. 246-3, paragraphe 6, alinéa 1^{er}, dans sa teneur proposée, les termes « du personnel » sont à ajouter après le terme « délégation ».

À l'article L. 246-4, paragraphe 3, alinéa 3, dans sa teneur proposée, il y a lieu d'écrire le terme « Chambre » avec une lettre initiale minuscule.

En ce qui concerne l'article L. 246-4, paragraphe 3, alinéa 4, dans sa teneur proposée, les textes normatifs sont en principe rédigés au présent et non au futur. Ainsi, à l'alinéa 4, il convient de remplacer le terme « contiendront » par le terme « contiennent ». Par ailleurs, il faut écrire « Nouveau Code de procédure civile ».

À l'article L. 246-7, alinéa 2, dans sa teneur proposée, il y a lieu d'insérer le terme « du » avant le terme « maximum ».

Article 3

Il n'est pas obligatoire de munir les articles d'un intitulé. Cependant, s'il y est recouru, chaque article du dispositif doit être muni d'un intitulé propre. Ainsi, dans la mesure où les articles 1^{er} et 2 ne sont pas munis d'un intitulé, il convient de faire abstraction des termes « Dispositions modificatives ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 20 votants, le 10 mai 2022.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Christophe SCHILTZ

7864/06

N° 7864⁶

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

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**

* * *

AMENDEMENTS PARLEMENTAIRES

**DEPECHE DU PRESIDENT DE LA CHAMBRE DES DEPUTES
AU PRESIDENT DU CONSEIL D'ETAT**

(8.12.2022)

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 PRELIMINAIRE

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 10bis 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 :

« 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'Etat 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.

Le Président de la Chambre des Députés,
Fernand ETGEN

*

ANNEXE :

TEXTE COORDONNE 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, Ides 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 d'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 ~~d'~~ 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 ces 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 cChambre 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 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.

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 entretiens 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. ».

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7864/07

N° 7864⁷

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

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**

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DU CONSEIL D'ETAT

(7.2.2023)

Par dépêche du 8 décembre 2022, le président de la Chambre des députés a soumis à l'avis du Conseil d'État une série de six amendements parlementaires au projet de loi sous rubrique, adoptés par la Commission du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale.

Le texte desdits amendements était accompagné d'une observation préliminaire, d'un commentaire pour chaque amendement ainsi que d'un texte coordonné de la loi en projet reprenant lesdits amendements et les propositions de texte du Conseil d'État que la commission parlementaire a faites siennes.

*

EXAMEN DES AMENDEMENTS

Amendement 1

L'amendement sous examen vise à modifier l'article 2 du projet de loi sous avis en apportant des modifications à l'article L. 246-2 du Code du travail.

Dans la mesure où l'amendement sous avis vise à remplacer la définition de la notion de « harcèlement moral » proposée par le projet de loi initial par celle prévue à l'article 10 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État, le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle qu'il avait formulée dans son avis du 10 mai 2022.

Amendement 2

Sans observation.

Amendement 3

L'amendement sous revue modifie l'article 2 du projet de loi sous avis en apportant des modifications à l'article L. 246-3, paragraphes 4 et 5, du Code du travail.

Étant donné que l'amendement sous avis procède à la suppression du terme « appropriées » et répond ainsi à une opposition formelle formulée par le Conseil d'État dans son avis précité du 10 mai 2022, celui-ci est en mesure de lever ladite opposition formelle.

Amendement 4

L'amendement sous examen a pour objet de modifier l'article 2 du projet de loi sous avis en insérant à l'article L. 246-3, paragraphe 5, alinéa 2, du Code du travail, dans sa teneur amendée, les termes « l'auteur présumé de l'acte de harcèlement moral » afin de prévoir que l'auteur présumé peut « éventuellement » être entendu par l'Inspection du travail et des mines.

Tel que soulevé par le Conseil d'État dans son avis initial « l'auteur présumé est [...] 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“ », contrairement aux autres personnes qui peuvent éventuellement être entendues.

Ainsi dans la mesure où en tant que tiers intéressé l'auteur présumé doit être entendu, une analyse que partagent les auteurs des amendements, le Conseil d'État demande de reformuler l'alinéa 2 comme suit : « 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 que l'auteur présumé de l'acte de harcèlement moral et éventuellement d'autres salariés et l'employeur ou son représentant. »

Amendement 5

L'amendement sous examen vise à insérer un article 4 au projet de loi sous avis afin de donner suite à une opposition formelle formulée par le Conseil d'État dans son avis précité du 10 mai 2022.

Étant donné que l'article L. 614-13, paragraphes 1^{er} et 5, du Code du travail, dans sa teneur amendée, fait désormais référence à l'injonction prévue à l'article L. 246-3, paragraphe 5, l'opposition formelle formulée par le Conseil d'État à l'égard de l'article L. 246-3, paragraphe 6, alinéa 5, initial, peut être levée.

Amendement 6

L'amendement sous examen entend modifier l'article 2 du projet de loi sous avis en apportant des modifications à l'article L. 246-7 du Code du travail.

Dans son avis précité du 10 mai 2022, le Conseil d'État avait formulé une opposition formelle à l'égard de l'article L. 246-7 pour violation de l'article 14 de la Constitution. L'article L. 246-7, dans sa version initiale, se référait notamment dans le cadre de la détermination des sanctions à des dispositions qui ne contenaient pas d'éléments dont le non-respect est sanctionnable. Dans la mesure où l'ensemble des dispositions auxquelles renvoie l'article L. 246-7, dans sa teneur amendée, contiennent des éléments dont le non-respect est sanctionnable, l'opposition formelle peut être levée.

Le Conseil d'État est également en mesure de lever la deuxième opposition formelle qu'il avait formulée à l'égard de l'article L. 246-7 du Code du travail dans la mesure où ledit article ne vise plus à sanctionner le comportement visé à l'article L. 246-3, paragraphe 6, alinéa 5, initial, devenu le paragraphe 5, alinéa 5, du Code du travail. Une violation du principe *non bis in idem* n'est dès lors plus donnée.

*

OBSERVATIONS D'ORDRE LEGISTIQUE

Observation générale

En ce qui concerne l'emploi du terme « notamment », le Conseil d'État signale que si celui-ci a pour but d'illustrer un principe établi par le texte, il est à écarter comme étant superfétatoire. Une énonciation d'exemples est en effet sans apport normatif.

Amendement 5

Concernant l'article 4, points 2^o et 3^o, le Conseil d'État signale que lorsqu'il est renvoyé à une lettre faisant partie d'une subdivision a), b), c), ..., il y a lieu d'utiliser le terme « lettre » avant la lettre référée, et non le terme « point ».

Au point 1^o, il convient de remplacer le point final par un point-virgule.

Au point 3^o, les termes « derrière le point c) » sont superfétatoires. Partant le point 3^o est à reformuler comme suit :

« 3^o Le paragraphe 5 est complété par une nouvelle lettre d) qui prend la teneur suivante :

« d) [...] ». »

Amendement 6

À l'article 2, à l'article L. 246-7, point 1^o, du Code du travail, dans sa teneur amendée, il y a lieu d'insérer l'article défini « le » avant le terme « fournisseur ». En outre, et dans un souci de cohérence

interne de l'article L. 246-7, il est recommandé de remplacer le terme « méconnaissance » par le terme « violation ».

À l'article 2, à l'article L. 246-7, point 5°, du Code du travail, dans sa teneur amendée, il convient de remplacer les termes « l'interdiction visée » par les termes « les interdictions visées ».

Ainsi délibéré en séance plénière et adopté à l'unanimité des 20 votants, le 7 février 2023.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Christophe SCHILTZ

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7864/08

N° 7864⁸

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

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**

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE DE LA CHAMBRE DES SALARIES

(9.2.2023)

Par lettre du 5 janvier 2023, réf. : DK/tm/cb, Monsieur Georges Engel, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, a transmis les amendements au projet de loi sous rubrique à l'avis de la Chambre des salariés (CSL).

Résumé : Le 8 décembre 2022, quelques modifications ont été apportées au projet de loi n° 7864 pour tenir compte d'une grande partie des observations et oppositions formelles du Conseil d'État. Il convient entre autres de noter que le terme "harcèlement moral au travail" a été remplacé par "**harcèlement moral à l'occasion des relations de travail**", que la définition du harcèlement moral a été remplacée par celle d'application dans le secteur public (à caractère plus courte et générale), et que le texte stipule désormais que, lors de l'examen de l'ITM d'éventuels cas de harcèlement moral, "l'auteur présumé de l'acte de harcèlement moral" doit également être entendu. Voici les amendements en détail.

Amendement 1

Le premier amendement du 8 décembre 2022 consiste à **remplacer la définition par celle en vigueur dans le secteur public** qui est plus courte et a un caractère plus général.

La définition de la notion de harcèlement moral au travail (nouvel article L. 246-2) : *Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, 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.~~* (nouvelle version suite aux amendements)

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.

➤ **La définition a le mérite d'être courte et de s'appliquer à une multitude de situations sans exclusion. Elle diffère toutefois de celle retenue par les partenaires sociaux dans l'accord interprofessionnel du 25 juin 2009 relatif au harcèlement et à la violence au travail, qui est la suivante :**

Le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés, et délibérés qui ont pour objet ou pour effet :

o soit de porter atteinte à des droits ou à sa dignité ;

- o soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;*
- o soit d'altérer sa santé physique ou psychique.*

Amendement 2

L'article L. 246-3, paragraphe 3, relatif aux mesures que l'employeur doit prendre pour protéger les travailleurs contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, qui figurait dans le projet de loi initial, a été modifié de telle sorte que **les sept points du projet de loi initial ont été modifiés et restructurés, de sorte qu'il n'en reste plus que cinq :**

- 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.*

➤ **Il s'agit de reformulations et de restructurations de phrases qui n'appellent pas de remarques particulières de la part de la CSL.**

Amendement 3

Dans la nouvelle version du projet de loi, les paragraphes 4 et 5 de l'article L. 246-3 sont fusionnés, et le paragraphe 6 est renuméroté en nouveau paragraphe 5. Ceci pour **supprimer le double emploi dont font les paragraphes 4 et 5** du projet de loi initial en ce que tous les deux déterminent les mesures à prendre par l'employeur en cas de survenance d'un harcèlement moral. Voici le texte du nouveau paragraphe 4 :

*(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.~~

- **Or, il y a toujours redondance entre les paragraphes 2 (alinéa 1) et 4 (nouvelle version) de l'article L-246-3 :**
- « *L'employeur veille à ce que tout harcèlement moral à l'encontre de ses salariés, dont il a connaissance, cesse immédiatement.* » (paragraphe 2 alinéa 1) ;
 - « *Lorsqu'un comportement de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est porté à la connaissance de l'employeur, il prend les mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral conformément aux dispositions du présent article (...)* » (paragraphe 4)

- Mieux serait de supprimer la phrase dans le paragraphe 4 et de garder la deuxième partie du texte du paragraphe à part puisqu'il s'agit de mesures de prévention plutôt que de mesures de gestion d'actes de harcèlement moral. La CSL propose le texte suivant : « *L'employeur procède régulièrement ou au moins tous les deux ans 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 se fait après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.* »
- D'une manière générale, les mesures de prévention et de mise en place de procédures internes à l'entreprise, d'une part, et les mesures de gestion du harcèlement lorsque des plaintes sont déposées, d'autre part, devraient, pour des raisons de clarté et de simplification, être décrites dans deux articles distincts, comme cela a été fait dans l'accord interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail.

Amendement 4

En lieu et place du paragraphe 6 (devenu le nouveau paragraphe 5) de l'article L. 246-3 du code du travail, l'alinéa 2 a été modifié afin d'**inclure la notion de « l'auteur présumé de l'acte de harcèlement moral »** parmi les personnes qui doivent être entendues dans le cadre de l'enquête menée par l'ITM après le dépôt d'une plainte pour harcèlement moral au travail.

*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~~ **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 ~~ces actes de harcèlement éventuels~~ dans un délai fixé en fonction des éléments du rapport. (texte modifié)*

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. (pouvant aller jusqu'à 25.000 euros)

- Comme cette modification répond à une demande de la CSL, nous la saluons.

Amendement 5

Dans le nouveau projet, un nouvel article 4 est ajouté derrière l'article 3 du projet de loi par lequel est modifié l'article L- 614-13 du Code du travail qui fixe le montant de l'amende administrative. Cette modification fait désormais référence à l'injonction visé à l'article L. 246-3, paragraphe 5 : « *En cas de non-respect de l'injonction dûment notifiée endéans le délai imparti, le directeur de l'Inspection et des mines est en droit d'infliger à l'employeur une amende administrative en application de l'article L. 614-13.* » En conséquence, 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 et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L. 246-3, paragraphe 5. ».
- Comme dans la version initiale, l'art. L. 614-13 paragraphe 1, en ce qui concerne les sanctions administratives à l'encontre des employeurs qui ne respectent pas leurs obligations, ne faisait pas référence à l'injonction de l'ITM (art. L. 246-3 paragraphe 5), la CSL confirme la nécessité de cette modification.

Amendement 6

Enfin, l'article L. 246-7 qui prévoit des sanctions pénales (amendes) allant de 251 à 2.500 euros pour 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 est également modifié. En effet, la version initiale de l'article ne contenait pas d'éléments concrets dont le non-respect pourrait être sanctionnable, le texte a été modifié pour « *définir 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* » (mots utilisés dans l'avis du Conseil d'Etat). Voici donc les actes susceptibles de sanctions :

- 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.*
- La CSL émet un avis favorable par rapport aux modifications de l'article L. 246-7.

*

En guise de conclusion, seule la modification visant à ajouter la notion d' « auteur présumé de l'acte de harcèlement moral » à la liste des personnes devant éventuellement être entendues dans le cadre de l'enquête de l'ITM répond à l'une des demandes de modification de la CSL.

Les autres modifications changent plus la forme que le fond, et ainsi cette nouvelle version du projet de loi ne répond toujours pas aux demandes de la CSL exprimées dans son avis sur le projet de loi n° 7864 modifiant le Code du travail en vue d'introduire un régime de protection contre le harcèlement moral à l'occasion de la relation de travail, à savoir :

- Le CSL regrette notamment que le **principe du renversement de la charge de la preuve en faveur de la victime** soit absent du présent projet de loi, contrairement à ce qui est prévu dans le cas du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. Sans répartition de la charge de la preuve, il appartient au salarié qui se dit victime de harcèlement de prouver un ensemble de faits dont il a été victime et de convaincre le tribunal que ceux-ci n'étaient pas justifiés par les besoins de l'entreprise mais constituaient des atteintes injustifiées à sa personne. Le salarié doit prouver ou tenter de prouver des faits concrets et spécifiques, ce qui, en pratique, se fait souvent à l'aide de témoignages.
- Pendant, cela peut mettre les salariés témoins dans une position difficile lorsqu'il s'agit de témoigner contre leur propre employeur et il est compréhensible que beaucoup hésitent à témoigner devant le tribunal ou à se rétracter sous la pression. La jurisprudence de certains pays européens a évolué pour inverser la charge de la preuve et exiger de l'employeur qu'il prouve que les faits présentés par le salarié qui prétend être victime de harcèlement moral n'ont rien à voir avec ce dernier.
- L'aspect de la **protection contre le licenciement des victimes et témoins d'actes de harcèlement moral** nécessite d'ailleurs également des clarifications. En effet, la CSL estime que la protection des salariés qui ont été témoins devrait se voir accorder autant d'importance que la protection de la victime présumée, car il est très souvent difficile pour la victime de prouver l'abus sans témoignage.
- En ce qui concerne l'intervention de l'ITM (article L. 246-3, paragraphe 5), la CSL demande également à l'auteur du projet de **préciser plus en détail ce qu'il faut comprendre par « les mesures nécessaires pour faire cesser les actes de harcèlement »**.
- La CSL souhaite que le projet de loi souligne que **la présomption d'innocence s'applique jusqu'à ce que l'enquête de l'ITM soit terminée et que les allégations soient prouvées**. En effet, il est possible que l'enquête conclue que les faits allégués ne sont pas des actes de harcèlement moral et que la personne mise en cause n'est pas responsable de harcèlement moral, sans que le plaignant puisse automatiquement être accusé de mauvaise conduite ou de "fausses accusations" (ou de déclarations diffamatoires), car cela présuppose la mauvaise foi de la part de l'accusateur.
- En particulier pour la raison mentionnée au point précédent, il est important que les parties agissent avec la **discretion** nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de toutes les personnes

concernées et qu'aucune information ne soit communiquée à des parties qui ne sont pas impliquées dans l'affaire. Cet aspect n'est pas suffisamment pris en compte dans le projet de loi.

- Le projet de loi prévoit que si le harcèlement moral persiste, le salarié concerné ou la délégation du personnel doit saisir l'Inspection du travail et des mines. Toutefois, il serait préférable d'avoir une procédure de traitement des plaintes de harcèlement en deux étapes, qui prévoit **en premier lieu une procédure de traitement interne des problèmes de harcèlement, mise en place par l'entreprise en consultation avec les représentants du personnel** (comme le prévoit l'accord sectoriel sur le harcèlement et la violence au travail). Le passage par la procédure interne permet de documenter le signalement des actes de harcèlement moral ainsi que les suites données par l'employeur. Et ce n'est que si la procédure interne de traitement du harcèlement moral n'est pas suffisante pour mettre fin au harcèlement moral que l'inspection du travail et des mines doit être appelée en deuxième instance. Afin de faciliter l'élaboration d'une telle procédure, le projet de loi pourrait également préciser les points qu'elle doit contenir.
- La CSL estime également que **l'ITM devrait à l'avenir disposer d'un groupe d'experts spécialisés dans le traitement des plaintes pour harcèlement moral**. Mais cette nouvelle entité, son rôle et sa composition devraient alors être décrits plus précisément dans le projet de loi, d'autant plus que l'ITM aura la lourde responsabilité de décider s'il s'agit ou non d'un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail suite à une plainte du salarié ou de la délégation du personnel.
- La médecine du travail joue également un rôle important dans la prévention et le suivi de la santé des travailleurs, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux qui sont en augmentation dans les entreprises. Un travailleur victime de harcèlement moral peut s'adresser aux psychologues du service de santé au travail. Cela devrait être mentionné dans le présent projet de loi. Afin de pouvoir mener à bien cette tâche, la CSL préconise **une augmentation du personnel dans les services de santé au travail et la création d'un service national unique**.
- La CSL demande également **la possibilité pour le salarié de se faire assister par un salarié de son choix membre du personnel de l'entreprise OU par un représentant d'une organisation syndicale représentative au niveau national, représentée au sein de la délégation du personnel de l'entreprise**, lors de l'entretien au cours duquel il présente l'objet de sa réclamation à l'employeur.
- En outre, la CSL regrette que le texte ne prévoient pas la possibilité pour un syndicat représentatif de saisir l'ITM en cas de harcèlement moral. Le projet de loi doit être complété sur ce point afin de **garantir que les syndicats représentatifs puissent accompagner les victimes présumées**. En effet, certaines directives européennes (la directive 2000/78/CE et la directive 2000/43/CE) prévoient l'amélioration de la protection juridique par le renforcement de l'accès à la justice. Cela **permettrait à des organisations d'exercer les droits de la victime**, afin d'éviter que de nombreuses victimes de harcèlement ne puissent exercer leurs droits parce qu'elles n'ont pas la force ou le courage d'aller elles-mêmes en justice.
- **La CSL estime que les peines pénales, sous forme d'amendes comprises entre 251 et 2 500 euros, sont trop faibles pour être dissuasives**, en particulier pour les grands employeurs. Par exemple, en France, le harcèlement sexuel et moral est considéré comme une infraction pénale passible de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 30 000 euros, qui peut être augmentée en présence de circonstances aggravantes (jusqu'à 45 000 euros), par exemple si les actes sont commis par une personne qui abuse de l'autorité que lui confère sa fonction.

*

La CSL ne peut donc pas non plus approuver le projet de loi modifié et demande qu'il soit révisé en tenant compte des exigences susmentionnées.

Luxembourg, le 9 février 2023

Pour la Chambre des salariés,

Le Directeur,
Sylvain HOFFMANN

La Présidente,
Nora BACK

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7864/09

N° 7864⁹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

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**

* * *

AVIS COMPLEMENTAIRE COMMUN DE LA CHAMBRE DE COMMERCE ET DE LA CHAMBRE DES METIERS

(10.2.2023)

Les amendements parlementaires sous avis ont pour objet de modifier le projet de loi n°7864 visant à introduire, dans le Code du travail, un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral au travail (ci-après, les « Amendements »). Ces Amendements interviennent dans le prolongement de l'avis du Conseil d'Etat du 10 mai 2022, dans lequel la Haute-autorité a émis un certain nombre d'oppositions formelles.

Remarque préliminaire

A titre liminaire, **les deux chambres professionnelles renvoient à leur avis commun du 4 février 2022 relatif au projet de loi initial dans lequel elles ont demandé le retrait du projet de loi du processus législatif** au motif que celui-ci :

- a été déposé au mépris du dialogue social, dans la mesure où il intervient dans un domaine déjà couvert par un accord interprofessionnel¹ sans que ce dernier n'ait été dénoncé par l'un des partenaires sociaux, parties à l'accord (ci-après, la « Convention relative au harcèlement ») ;
- n'a fait l'objet d'aucune concertation préalable avec les partenaires sociaux.

Quant au fond, les deux chambres professionnelles ont mis en évidence dans leur avis commun initial que le projet de loi s'écartait des dispositions de la Convention relative au harcèlement (toujours d'application) sans justification d'ordre juridique (notamment concernant la définition du harcèlement, les mesures de prévention, les mesures de gestion, les procédures, etc.). Les deux chambres professionnelles dénoncent également dans ce contexte l'insécurité juridique majeure pour les entreprises qui découlerait de la coexistence de deux régimes issus, l'un de la future loi, l'autre de la convention interprofessionnelle existante.

Si la position rappelée ci-dessus vaut également et *a fortiori* à l'égard des Amendements, les deux Chambres professionnelles entendent néanmoins procéder à l'analyse desdits Amendements, à titre tout à fait subsidiaire.

¹ Il s'agit de l'accord interprofessionnel du 25 juin 2009 qui met en œuvre l'accord européen du 26 avril 2007.

I) Concernant la nouvelle définition du harcèlement moral²

Les deux chambres professionnelles relèvent que l'Amendement 1 procède au remplacement de la définition du harcèlement moral par celle applicable dans la fonction publique (au sens de l'article 10 de la loi modifiée du 16 avril fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat). Sous le commentaire de l'Amendement 1, les auteurs estiment répondre à l'opposition formelle du Conseil d'Etat (qui avait invoqué le non-respect du principe d'égalité devant la loi et exprimé sa préférence pour la définition actuellement en vigueur pour le secteur public).

Les deux chambres professionnelles doutent fortement de la pertinence de cette nouvelle définition projetée et réitèrent les critiques formulées à titre liminaire quant à la définition initialement prévue dans le projet de loi. En particulier, elles se demandent si, sur le plan juridique, il est permis – sinon opportun – de s'écarter de la définition conventionnelle qui est elle-même inspirée de celle retenue par les partenaires sociaux européens dans l'accord-cadre autonome portant sur le harcèlement et la violence au travail, conclu le 27 avril 2007. La définition retenue par les partenaires sociaux au niveau européen a certainement le mérite de son acceptation par les parties prenantes et bénéficie d'une application beaucoup plus large que toute définition nationale retenue en dehors du dialogue social.

II) Concernant les mesures préventives à mettre en œuvre³

Si les deux chambres professionnelles relèvent que l'Amendement 2 procède à un réagencement des différentes mesures préventives à charge de l'employeur, pour plus de clarté et pour éviter les doublons, elles déplorent par contre que le Conseil d'Etat n'ait pas été suivi dans sa demande (également soutenue par les deux chambres professionnelles dans leur avis commun) de faire abstraction de l'obligation pour l'employeur de consulter l'ensemble du personnel à défaut d'une délégation du personnel, avant la mise en œuvre d'une des mesures de prévention⁴ (Amendement 2) ou avant la réévaluation ultérieure de ces mesures (Amendement 3).

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers réitèrent ainsi leur critique au dispositif projeté qui a été formulée dans leur avis commun initial et demandent la suppression définitive de cette obligation.

III) Concernant le maintien de la procédure spéciale devant l'ITM⁵

Les deux chambres professionnelles déplorent également que la procédure spéciale auprès de l'ITM (prévue par le projet de loi) ne soit pas remise en cause (Amendement 4) en dépit des critiques formulées dans leur avis initial⁶ ainsi que par le Conseil d'Etat.

Elles relèvent en particulier le fait que le Conseil d'Etat se demande si cette procédure est « *de nature à apporter une réelle valeur ajoutée* » et si « *l'ITM sera à même, dans un délai de quarante-cinq jours maximum, de se faire une idée suffisamment précise de la situation de l'entreprise, des éléments émotionnels et subjectifs existant toujours dans des cas de harcèlement moral, de proposer des mesures réellement adéquates et adaptées à l'entreprise en question ?* »⁷. Autant d'interrogations qui révèlent la complexité des situations de harcèlement moral et ce, également pour l'employeur lui-même.

2 Prévues sous le futur article L. 246-2 du Code du travail (instauré par l'article 2 du projet de loi).

3 Prévues sous le futur article L. 246-3, paragraphes 3 et 4 du Code du travail (instauré par l'article 2 du projet de loi).

4 Dans son avis, le Conseil d'Etat « *demande de faire abstraction de la consultation de l'ensemble du personnel à défaut d'une délégation du personnel (...) avant la mise en œuvre des mesures de prévention* » et explique que « *[d]ans les entreprises ne disposant pas de délégation du personnel, il appartiendra à l'employeur de mettre en place les mesures appropriées et d'en informer l'ensemble des salariés* ».

5 Prévues sous le futur article L. 246-3, paragraphe 5 du Code du travail (instauré par l'article 2 du projet de loi).

6 La « *procédure spéciale* » projetée impliquera de la part de l'ITM une instruction du dossier, la réalisation d'auditions du salarié qui s'estime victime ainsi que des autres salariés et de l'employeur, la rédaction d'un rapport contenant le cas échéant des recommandations ou propositions de mesures concrètes pour faire cesser les agissements litigieux. Il appartiendra ensuite au Directeur de l'ITM, de transmettre un rapport complet à l'employeur concerné dans les 45 jours qui suivent la saisine de l'ITM, avec injonction de prendre les mesures nécessaires, assortie d'un certain délai, à défaut de quoi une amende administrative pourra être infligée.

7 Avis du Conseil d'Etat précité, spécialement page 7.

A l'instar du Conseil d'Etat qui « *exprime des doutes à ce sujet [pertinence de la procédure spéciale projetée] et donne à considérer que d'autres pays ont opté pour l'intervention d'une tierce personne* » en ajoutant que *[t]el est notamment le cas pour le législateur français qui a opté pour un médiateur* »⁸, les deux chambres professionnelles réitérent la proposition faite dans leur avis commun de remplacer la procédure spéciale devant l'ITM par une procédure de médiation. Elles rappellent à cet égard que suivant l'article L.614-2 du Code du travail⁹, l'ITM s'est déjà vu attribuer une compétence en manière de « médiation informelle » à laquelle il pourrait être utilement recouru afin de ne pas démultiplier les procédures sans réelle plus-value les unes par rapport aux autres, ainsi que les ressources.

Finalement, si l'Amendement 4 entend par ailleurs faire droit à une observation du Conseil d'Etat qui constate que l'audition de l'auteur présumé du harcèlement n'est pas prévue dans la procédure spéciale devant l'ITM, ce constat ne remet pas en question les doutes quant à la valeur ajoutée et l'efficacité de la nouvelle procédure projetée.

*

Après consultation de leurs ressortissants, la Chambre de Commerce et la Chambre Métiers demandent le retrait des amendements parlementaires sous avis, à l'instar du projet de loi.

8 Avis du Conseil d'Etat précité, spécialement page 7.

9 Suivant l'article L. 614-2 qui a trait aux compétences de l'ITM : « *Les membres de l'inspection du travail informent, donnent conseil, interviennent ou, à la demande d'une des parties concernées, assument une fonction de médiation informelle pour tout litige individuel du travail, susceptible de surgir ou déjà né et actuel entre parties, afférent à l'ensemble des questions relevant du droit du travail ou de la sécurité et de la santé des salariés. L'étendue et les modalités de ladite médiation informelle comprennent l'intervention informelle d'un des membres de l'inspection du travail auprès des parties en cause, qui sont entendues en leurs explications orales et guidées dans la quête d'un dénouement du problème en question. La saisine de la médiation ou d'un tribunal compétent par l'une des parties en cause met d'office fin à l'activité de médiation informelle, telle que prévue dans le présent article* ».

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7864/10

N° 7864¹⁰

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

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**

* * *

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SECURITE SOCIALE**

(2.3.2023)

La commission se compose de : M. Dan Kersch, Président-Rapporteur ; Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Marc Hansen, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, Carlo Weber, Membres.

*

I. ANTECEDENTS

Le projet de loi a été déposé à la Chambre des Députés par Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, le 23 juillet 2021.

Le Centre pour l'égalité de traitements a émis un avis en date du 9 septembre 2021.

L'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics date du 7 octobre 2021 et celui de la Chambre des Salariés du 19 octobre 2021.

La Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont émis un avis commun le 4 février 2022.

Le Conseil d'État a émis son avis le 10 mai 2022.

La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale a entendu la présentation du projet de loi lors de sa réunion du 10 octobre 2022. Elle y a examiné les avis du Conseil d'État ainsi que des chambres professionnelles et elle y a désigné son Président, Monsieur Dan Kersch, comme Rapporteur du présent projet de loi. Lors de la même réunion, la commission a adopté un nouvel intitulé pour le présent projet de loi.

La commission parlementaire a adopté une série d'amendements parlementaires à la suite de l'avis du Conseil d'État, datés au 8 décembre 2022.

Le Conseil d'État a émis un avis complémentaire en date du 7 février 2023.

L'avis complémentaire de la Chambre des Salariés date du 9 février 2023, l'avis complémentaire commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers date du 10 février 2023.

La commission parlementaire a examiné l'avis complémentaire du Conseil d'État et ceux des chambres professionnelles lors de sa réunion du 23 février 2023. La commission a examiné et adopté le présent rapport lors de sa réunion du 2 mars 2023.

*

II. OBJET DU PROJET DE LOI

Le présent projet de loi vise à mettre en place un dispositif légal spécifique sur le harcèlement moral en matière de droit du travail. Il existe un vide juridique au Luxembourg alors que bon nombre d'États-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. Le seul dispositif couvrant actuellement le harcèlement moral est 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'Union des Entreprises luxembourgeoises (UEL), d'autre part.

Selon la Chambre des Salariés (CSL), le Luxembourg est, après la France le pays présentant la prévalence la plus élevée de harcèlement moral en Europe (référence : EWCS, 2015¹). Ainsi, la nécessité s'impose de remédier à ce vide juridique.

Le projet de loi oblige l'employeur et le salarié ainsi que tout client ou fournisseur de l'entreprise de s'abstenir de tout harcèlement moral.

Le projet de loi vise à introduire un dispositif qui est calqué en grande partie sur celui existant en matière de harcèlement sexuel. Il est prévu d'introduire une procédure spéciale d'intervention de l'Inspection du travail et des mines (ITM) qui n'existe pas pour le harcèlement sexuel. Le rôle de l'ITM dans le contrôle de l'application effective des dispositions du projet de loi est clarifié. Par ailleurs, la délégation du personnel peut saisir l'ITM. Il lui revient également un rôle important dans la prévention et dans la lutte contre le harcèlement moral. Finalement, le projet de loi prévoit des sanctions aussi bien administratives que pénales.

Au cours des travaux parlementaires, la définition du harcèlement moral initialement proposée a été remplacée par celle en vigueur dans le secteur public, qui, par son caractère général, permet de prendre en compte les différentes formes que peut revêtir le harcèlement moral au travail.

*

III. AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT ET DES CHAMBRES PROFESSIONNELLES

Avis du Conseil d'Etat

Dans son avis du 10 mai 2022, le Conseil d'État formule cinq oppositions formelles.

La Haute Corporation fait remarquer que le projet de loi sous avis propose une définition du harcèlement moral au travail différente de celle en vigueur dans le secteur public. Le Conseil d'État estime qu'une différence de traitement entre les agents publics et les salariés du secteur privé se heurte au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi. En conséquence, le Conseil d'État formule une opposition formelle.

Le projet de loi stipule que l'employeur doit prendre des mesures appropriées pour faire cesser immédiatement des actes de harcèlement moral dès qu'il en est informé. Le Conseil d'État s'oppose formellement à l'usage du terme « appropriées » puisqu'il pourrait donner lieu à des différences d'interprétation.

Trois oppositions formelles concernent différentes sanctions prévues par le projet de loi ; dont deux pour atteinte au principe de la légalité des peines. La troisième a trait à une disposition qui risque de donner lieu à des procédures parallèles, sans que ces procédures se combinent de manière complémentaire.

Le Conseil d'État note que le projet de loi prévoit que le salarié doit prouver l'ensemble des faits constitutifs du harcèlement moral, alors que les dispositifs mis en place dans les pays voisins prévoient bien un partage de la charge de la preuve. Il remarque que ceci risque de s'avérer extrêmement compliqué pour le salarié. Le Conseil d'État note que le projet de loi ne prévoit pas que l'auteur présumé d'un acte de harcèlement soit auditionné par l'Inspection du travail et des mines et renvoie aux conséquences qui en découlent.

¹ European Working Conditions Surveys (EWCS), 2015: "Sixième enquête européenne sur les conditions de travail"

Dans son avis complémentaire du 7 février 2023, le Conseil d'État lève les cinq oppositions formelles et marque son accord au projet de loi et aux amendements parlementaires. En ce qui concerne l'amendement portant sur l'audition de l'auteur présumé du harcèlement, le Conseil d'État propose une formulation légèrement différente à celle proposée par l'amendement. L'amendement prévoit entre autres que l'ITM entend éventuellement l'auteur présumé d'un harcèlement moral. La Haute Corporation réclame cependant que l'auteur présumé d'un harcèlement moral, en tant que tiers intéressé, doit être entendu par l'ITM, ce qui est d'ailleurs également l'avis des auteurs des amendements. Pour le détail, il est renvoyé au commentaire des articles.

Avis du Centre pour l'égalité de traitement

Dans son avis du 9 septembre 2021, le Centre pour l'égalité de traitement donne son accord au projet de loi.

Le Centre pour l'égalité de traitement (CET) rend attentif à la situation où l'auteur du harcèlement serait l'employeur lui-même. Dans ce cas de figure, il serait opportun d'ajouter la précision que la victime peut se tourner directement vers le délégué à l'égalité ou la délégation du personnel et/ou l'ITM. Dans la situation où l'auteur est un membre de la délégation du personnel, le CET se pose la question si le harcèlement moral est à considérer comme faute suffisamment grave pouvant justifier la mise à pied et donc la procédure de licenciement de ce dernier. Le fait qu'aucun renversement ou allègement de la charge de la preuve pour la victime n'ait été prévu, amène le CET à exprimer ses doutes quant au succès de telles démarches. En général, le projet de loi ne suscite pas d'autres objections.

Avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés publics

Dans son avis du 7 octobre 2021, la Chambre des fonctionnaires et employés publics marque son accord au projet de loi.

La Chambre des fonctionnaires et employés publics (CHFEP) note que leurs ressortissants ne sont pas directement visés par le projet de loi. Elle émet néanmoins un avis sur le projet étant donné qu'elle estime que le texte comporte plusieurs mesures pertinentes en matière de lutte contre le harcèlement moral qui pourraient le cas échéant être transposées dans la fonction publique. Selon la CHFEP, le texte est imprécis au sujet de la fréquence des agissements susceptibles de constituer un harcèlement moral et notamment au sujet de la procédure à prendre par l'ITM dans le cadre d'une enquête sur le harcèlement moral. La Chambre estime qu'il serait utile de prévoir une période au cours de laquelle la répétition des agissements devrait être évaluée.

La CHFEP rend également attentif à l'article L.246-7 du texte selon lequel certaines amendes sont des « peines », c'est-à-dire qu'elles ont un caractère pénal. La Chambre se demande quelle procédure sera à suivre dans un tel contexte et quelle personne pourrait lancer une telle procédure. En effet, à ses yeux, le projet de loi ne fournit pas de précisions à ce sujet.

Avis de la Chambre des Salariés

La Chambre des Salariés (CSL), dans son avis du 19 octobre 2021, ne donne pas son accord au projet de loi.

La Chambre des Salariés, dans son avis, salue la consécration légale du régime de harcèlement moral dans le Code du travail pour remédier à certains points faibles de la convention interprofessionnelle du 25 juin 2009, notamment le rôle de l'ITM ou l'absence de recours juridique en cas de résiliation abusive du contrat de travail par l'employeur.

Elle regrette toutefois que le projet de loi ait été déposé sans consultation préalable des partenaires sociaux sur son contenu.

La CSL regrette que le principe de renversement de la charge de la preuve au profit de la victime fasse défaut dans le présent projet de loi. En cas de démission par le salarié qui a été victime de harcèlement moral au travail, il y a un risque pour le salarié de devoir rembourser les allocations de chômage versées dans le cas où il ne peut pas prouver le harcèlement moral, étant donné que la charge de la preuve lui incombe entièrement.

La CSL revendique un rôle plus important pour la délégation du personnel et les syndicats. Elle exige que les syndicats représentatifs puissent accompagner les victimes présumées. La CSL est d'avis que les faits susceptibles de constituer un harcèlement moral devraient permettre aux délégations du personnel de recourir, le cas échéant, à des conseillers, faisant partie ou non du personnel de l'entreprise, voire même de recourir à un expert, rémunéré par l'entreprise, si l'employeur y donne son accord (art. L. 412-2 §4).

La CSL est d'avis qu'il faut que l'ITM entende non seulement la victime mais aussi le présumé responsable du harcèlement.

La Chambre est d'avis que la médiation pourrait être un outil efficace pour distinguer ce qui relève du harcèlement et ce qui n'en relève pas dans les entreprises. Au niveau national, un organisme de médiation indépendant pourrait être créé.

La CSL demande également à l'auteur du projet de préciser plus en détail ce qu'il faut comprendre par « les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement » (paragraphe 6 de l'art. L. 246-3).

La CSL estime que les amendes, comprises entre 251 et 2 500 euros, sont trop faibles pour être dissuasives, en particulier pour les grands employeurs.

Dans son avis complémentaire du 9 février 2023, la Chambre des Salariés n'est pas en mesure de donner son accord aux amendements parlementaires. Seul l'amendement visant à ajouter la notion d'« auteur présumé de l'acte de harcèlement moral » à la liste des personnes devant éventuellement être entendues dans le cadre de l'enquête de l'ITM répond à l'une des demandes de modification de la CSL.

Avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers

Dans leur avis commun du 4 février 2022, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers demandent au Gouvernement de retirer le projet de loi de la procédure législative et d'octroyer aux partenaires sociaux un délai approprié pour se prononcer sur la problématique complexe du harcèlement moral. Les deux Chambres dénoncent l'absence d'information et de concertation préalables des partenaires sociaux sur un sujet relevant de leurs compétences considérant que l'annonce d'un tel projet de loi dans le programme gouvernemental n'en dispensait pas le Gouvernement.

Selon les deux Chambres professionnelles, il y a une absence de justification à la fois scientifique (qui aurait permis de prendre la mesure de l'étendue du phénomène au Luxembourg) et juridique (qui aurait permis d'expliquer pourquoi certaines dispositions de la Convention interprofessionnelle ont été, sinon écartées, du moins modifiées) dans le projet de loi en question. Subsidiairement, la coexistence et l'articulation éventuelles de deux régimes suscitent d'après les deux Chambres de sérieuses interrogations.

Dans leur avis complémentaire commun du 10 février 2023, la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ne sont pas en mesure de donner leur accord aux amendements parlementaires.

*

IV. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Intitulé

Suite à une observation faite par le Conseil d'État dans son avis du 10 mai 2022, la commission parlementaire modifie l'intitulé du projet de loi 7864. Cette modification tient compte du fait que le nouveau dispositif ne se limite pas au seul lieu de travail, mais comprend une protection des concernés dans le contexte des relations de travail, ce qui inclut notamment les voyages professionnels, les formations professionnelles, les communications en lien ou du fait du travail et même en dehors du temps de travail normal.

Ancien intitulé :

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

Nouvel intitulé :

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

Article 1^{er}

A l'article 1^{er}, il est procédé à une adaptation du libellé du livre II, titre IV, du Code du travail.

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 à l'occasion des relations de travail ». En effet, ce titre contient dorénavant un chapitre relatif au harcèlement sexuel et un chapitre relatif au harcèlement moral.

La commission parlementaire suit l'observation faite par le Conseil d'État dans son avis du 10 mai 2022 et remplace dans le libellé initial de l'article 1^{er} les termes « dans les » par les termes « à l'occasion des », assurant par là une cohérence interne du texte. La commission suit également les observations d'ordre légistique du Conseil d'État et écrit les termes « Titre » et « Livre » avec une lettre initiale minuscule. La commission adopte cette écriture à travers l'ensemble du texte du projet de loi. La commission supprime encore les termes « suivants : » pour être superfétatoires et suit ainsi l'observation faite par la Haute Corporation à cet égard. La commission retient également la forme abrégée « **Art.** » pour indiquer les articles en introduction du texte et elle procède ainsi à travers l'ensemble des articles du projet de loi.

En conclusion de ce qui précède, la commission parlementaire reprend la proposition de texte que le Conseil d'État fait dans son avis pour l'article 1^{er} du projet de loi. Partant, l'article 1^{er} prend la teneur suivante :

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

Article 2

L'article 2 introduit le nouveau Chapitre VI relatif au harcèlement moral. Le nouveau Chapitre VI intitulé « Harcèlement moral » comporte sept nouveaux articles.

La commission suit le Conseil d'État dans ses observations d'ordre légistique et écrit « **Art. 2.** » au lieu de « **Article 2.** ». A la phrase liminaire, la commission écrit les termes « Code », « Livre » et « Titre » avec une lettre initiale minuscule.

La commission suit également le Conseil d'État en son observation qu'« à l'occasion d'insertion d'articles, le texte nouveau est précédé de l'indication du numéro correspondant qui est souligné, au lieu d'être mis en gras, pour mieux le distinguer du numéro des articles de l'acte modificatif ». La commission adopte cette façon d'indiquer les numéros des articles à insérer pour les sept nouveaux articles que comporte le nouveau Chapitre VI, c'est-à-dire les articles L. 246-1 à L. 246-7.

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.

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

Le texte initial du projet de loi 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.

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 initial 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 par voie d'amendement (amendement 1) à l'endroit de l'article 2 du projet de loi, au nouvel article L. 246-2, alinéa 1^{er}, du Code du travail, 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. »

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.

Au cours des travaux de la commission, il a été relevé à plusieurs reprises qu'il aurait été préférable de retenir la définition initialement prévue par le projet de loi, étant donné que la définition initiale fut jugée plus pertinente et adéquate. La commission s'est toutefois ralliée à la suggestion faite par le Conseil d'État pour retenir la définition applicable dans le secteur public et éviter ainsi une violation du principe constitutionnel de l'égalité devant la loi.

Dans son avis complémentaire du 7 février 2023, le Conseil d'État constate que suite à l'amendement proposé, il est en mesure de lever son opposition formelle.

Par ailleurs, la commission parlementaire suit les observations d'ordre légistique faites par le Conseil d'État à l'égard de l'article L. 246-2, alinéa 2. La commission y supprime les termes « qui précède » et les remplace par l'indication du numéro de l'alinéa visé par le renvoi, en l'occurrence l'alinéa « 1^{er} ».

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 l'article L. 246-3, paragraphe 2, l'employeur est obligé à mettre fin à tout harcèlement moral dont il a connaissance. Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement moral ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement.

Suivant l'article L. 246-3, paragraphe 3, l'employeur est censé prendre des mesures appropriées en informant et consultant la délégation du personnel, ou à défaut l'ensemble du personnel. Ces mesures doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise.

Le projet de loi initial prévoit sept différentes mesures à prendre par l'employeur en cas de survenance de harcèlement moral sur le lieu de travail. Les auteurs du projet précisent que cette liste est non-exhaustive.

Le Conseil d'État, dans son avis du 10 mai 2022, considère que la liste de mesures à mettre en œuvre par l'employeur comporte des redites et gagnerait à être raccourcie. La Haute Corporation observe en particulier que le point 6^o initial échappe à sa compréhension. Le Conseil d'État note que « si l'intention des auteurs était de prévoir que l'employeur est tenu d'informer la délégation du personnel ou, à défaut, l'ensemble du personnel, de ses obligations dans la prévention des faits de harcèlement moral au travail, il conviendrait de reformuler le point 6^o en ce sens. »

Le Conseil d'État demande de plus « de faire abstraction de la consultation de l'ensemble du personnel à défaut d'une délégation du personnel avant la mise en œuvre des mesures de prévention. Dans les entreprises ne disposant pas de délégation du personnel, il appartiendra à l'employeur de mettre en place les mesures appropriées et d'en informer l'ensemble des salariés. »

Par voie d'amendement (amendement 2), la commission parlementaire modifie le paragraphe 3 du nouvel article L. 246-3 du Code du travail en fusionnant et résumant les points initiaux 1^o, 3^o et 5^o.

Au point 2^o, 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°. Les termes « le ou les » sont remplacés par le terme « les » pour écrire « les auteurs des actes de harcèlement moral ».

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. »

La commission fait ainsi droit aux remarques du Conseil d'État concernant les redites et le raccourcissement de la liste de mesures, en particulier en ce qui concerne le point 6° initial.

Quant à la demande du Conseil d'État de faire abstraction de l'obligation pour l'employeur de consulter l'ensemble du personnel à défaut d'une délégation du personnel, la commission ne fait pas droit à cette remarque afin de maintenir la formulation plus explicite et plus protectrice des droits des salariés telle que contenue dans le projet déposé.

Dans son avis complémentaire du 7 février 2023, le Conseil d'État ne formule aucune observation quant au fond, relative à l'amendement 2.

En application de **l'article L. 246-3, 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.

L'article L. 246-3, paragraphe 5 initial (supprimé par une fusion avec le paragraphe 4), 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.

Par la voie d'un amendement (amendement 3), les **paragraphe 4 et 5 initiaux 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 « appropriées » 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. »~~

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.

Concernant une présumée redondance entre le paragraphe 2, alinéa 1^{er}, de l'article L. 246-3 et son paragraphe 4, relevée par la Chambre des Salariés dans son avis complémentaire, la commission, après avoir entendu les explications adéquates du Ministre du Travail, décide de maintenir le texte tel que modifié par l'amendement 3 ci-devant.

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

Le Conseil d'État constate dans son avis complémentaire que l'amendement 3, qui procède à la suppression du terme « appropriées » et répond ainsi à une opposition formelle formulée par la Haute Corporation, lui permet de lever ladite opposition formelle.

L'article L. 246-3, paragraphe 5 (paragraphe 6 initial) 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.

Le projet de loi initial prévoit que 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.

A l'**alinéa 1^{er}**, la commission ajoute les termes « du personnel » après le terme « délégation ». Elle transpose ainsi une observation du Conseil d'État.

Par voie d'amendement (amendement 4), la commission ajoute à l'endroit du nouveau paragraphe 5, alinéa 2, 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 nouveau paragraphe 5, dans sa version amendée, 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. »

La commission fait ainsi 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 ».

Dans son avis complémentaire du 7 février 2023, le Conseil d'État constate à l'égard de l'amendement 4 que les auteurs des amendements partagent son analyse selon laquelle l'auteur présumé est 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. Il doit à ce titre avoir la possibilité de faire connaître ses observations, « contrairement aux autres personnes qui peuvent éventuellement être entendues. » Le Conseil d'État, dans son avis complémentaire, demande en conséquence de reformuler l'alinéa 2 comme suit :

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

La commission parlementaire donne suite à cette observation du Conseil d'État et reprend sa formulation de texte en remplaçant dès lors la version amendée de l'alinéa 2 par le texte de l'alinéa 2 proposé ci-devant par le Conseil d'État.

A l'**alinéa 3**, la commission parlementaire fait droit à une observation d'ordre légistique du Conseil d'État en remplaçant les termes « d' » par le terme « de » pour écrire « de harcèlement moral ».

A l'**alinéa 4**, la commission reprend la proposition de texte faite pour cet alinéa par le Conseil d'État. Elle suit également la Haute Corporation en supprimant le terme « éventuels » puisqu'il n'y aura pas

d'injonction à prononcer au cas où les actes de harcèlement moral sont de nature hypothétique, comme le fait observer le Conseil d'État.

Partant, l'alinéa 4 prend la teneur suivante :

« 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~~ ces actes de harcèlement éventuels dans un délai fixé en fonction des éléments du rapport. »

Le paragraphe 6 (nouveau paragraphe 5), **alinéa 5**, prévoit initialement 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 à l'égard de l'article L. 246-3, paragraphe 6 (nouveau paragraphe 5), alinéa 5, la commission parlementaire ajoute par voie d'amendement (amendement 5) 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 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. (voir également le commentaire ci-après relatif à l'article 4 du présent projet de loi). Du fait de l'introduction du nouvel article 4 au projet de loi pour répondre à l'opposition formelle du Conseil d'État, il est possible de maintenir le libellé initial de l'article L. 246-3, paragraphe 6 (nouveau paragraphe 5), alinéa 5.

Dans son avis complémentaire du 7 février 2023, le Conseil d'État constate que l'amendement 5 vise à insérer un article 4 au projet de loi afin de donner suite à l'opposition formelle de la Haute Corporation. Le Conseil d'État note ensuite: « Étant donné que l'article L. 614-13, paragraphes 1^{er} et 5, du Code du travail, dans sa teneur amendée, fait désormais référence à l'injonction prévue à l'article L. 246-3, paragraphe 5, l'opposition formelle formulée par le Conseil d'État à l'égard de l'article L. 246-3, paragraphe 6, alinéa 5, initial, peut être levée. »

En matière législative, le Conseil d'État fait encore un certain nombre d'observations, détaillées ci-après à l'endroit du commentaire relatif à l'article 4, auxquelles la commission parlementaire fait droit dans leur ensemble.

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.

La commission parlementaire écrit à l'alinéa 3 le terme « Chambre » avec une lettre initiale minuscule. Elle suit encore le Conseil d'État en remplaçant à l'alinéa 4 le terme « contiendront » par le terme « contiennent », étant donné que les textes normatifs sont en principe rédigés au présent et non au futur. Par ailleurs, la commission écrit à l'alinéa 4 les termes « Nouveau Code de procédure civile » avec une lettre initiale « N » majuscule.

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.

Le nouvel article L. 246-5 dispose qu'un rôle important dans la prévention et la lutte 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.

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.

Le nouvel article L. 246-7 introduit par le 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. De plus, en cas de récidive dans le délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

Le Conseil d'État relève qu'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.

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.

En conséquence de ce qui précède, la commission parlementaire supprime par voie d'amendement (amendement 6) 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. »**

Par conséquent, 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. »

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.

Dans son avis complémentaire du 7 février 2023, le Conseil d'État déclare qu'il est en mesure de lever l'opposition formelle qu'il avait formulée à l'égard de l'article L. 246-7 pour violation de l'article 14 de la Constitution. Le Conseil d'État avait observé que dans la version initiale, l'article L. 246-7 se référait notamment dans le cadre de la détermination des sanctions à des dispositions qui ne contenaient pas d'éléments dont le non-respect est sanctionnable. Dans sa teneur amendée, l'ensemble des dispositions auxquelles renvoie l'article L. 246-7 contiennent désormais des éléments dont le non-respect est sanctionnable.

Le Conseil d'État est également en mesure de lever la deuxième opposition formelle formulée à l'égard de l'article L. 246-7 du Code du travail dans la mesure où ledit article ne vise plus à sanctionner le comportement visé à l'article L. 246-3, paragraphe 6, alinéa 5, initial, devenu le paragraphe 5, alinéa 5, du Code du travail. La Haute Corporation conclut qu'une violation du principe *non bis in idem* n'est dès lors plus donnée.

La commission ajoute le terme « du » avant le terme « maximum » au deuxième alinéa de l'article L. 246-7, répondant ainsi à une observation faite par le Conseil d'État.

Dans son avis complémentaire, le Conseil d'État fait plusieurs observations d'ordre légistique à l'égard de l'amendement 6. La commission y fait droit à l'article L. 246-7, point 1^o, du Code du travail, dans sa teneur amendée, où elle ajoute l'article défini « le » avant le terme « fournisseur » et où elle remplace le terme « méconnaissance » par le terme « violation ». Au point 5^o de l'article L. 246-7, du Code du travail, dans sa teneur amendée, la commission remplace les termes « l'interdiction visée » par les termes « les interdictions visées ».

Article 3

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.

La commission parlementaire suit le Conseil d'État en ce qui concerne son observation relative à l'intitulé initialement prévu à l'endroit de l'article 3. La commission fait abstraction des termes « Dispositions modificatives ».

Article 4 nouveau

Dans son avis du 10 mai 2022, le Conseil d'État **s'oppose formellement** à l'article L. 246-3, paragraphe 6 (nouveau paragraphe 5), alinéa 5, tel qu'initialement proposé, pour atteinte au principe de la légalité des peines consacré par l'article 14 de la Constitution (voir le commentaire ci-devant relatif audit article).

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 par voie d'amendement (amendement 5) après 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 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.

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, dans sa version amendée, 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. ». »

Dans son avis complémentaire du 7 février 2023, le Conseil d'État constate qu'il est en mesure de lever son opposition formelle du fait de l'introduction par voie d'amendement de l'article 4 au projet de loi.

En matière légistique, le Conseil d'État fait une série d'observations à l'égard de l'amendement 5, par lequel l'article 4 est inséré au projet de loi. La commission parlementaire fait droit à l'ensemble de ces observations légistiques et les reprend à l'article 4.

Ainsi, la commission utilise le terme « lettre » avant la lettre référée et non le terme « point ».

Au point 1°, la commission remplace le point final par un point-virgule.

Au point 3°, les termes « derrière le point c) » étant superfétatoires, la commission y reprend une proposition de texte faite par le Conseil d'État et écrit :

« 3° Le paragraphe 5 est complété par une nouvelle lettre d) qui prend la teneur suivante :

« d) [...] ». »

En conséquence de ce qui précède, l'article 4 nouveau 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 lettre c), le point final à la fin de la phrase est remplacé par un point-virgule ;

3° Le paragraphe 5 est complété par une nouvelle lettre d) qui prend la teneur suivante :

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

V. TEXTE PROPOSE PAR LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

Compte tenu de ce qui précède, la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale recommande à la Chambre des Députés d'adopter le projet de loi 7864 dans la teneur qui suit :

*

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

Art. 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, 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} 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, 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 ;
- 2° l'investigation rapide et en toute impartialité sur les faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
- 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 les auteurs des actes de harcèlement moral ;
- 4° l'information de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, des obligations incombant à l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
- 5° l'information et la formation des salariés.

(4) Lorsqu'un comportement de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est porté à la connaissance de l'employeur, il prend les mesures 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 après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.

(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 que l'auteur présumé de l'acte de harcèlement moral et 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 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. 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 ces actes de harcèlement 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 3 contiennent 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. Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros :

- 1° l'employeur, le salarié, le client ou le fournisseur de l'entreprise qui commet des actes de harcèlement moral en violation 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 les interdictions visées 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. »

Art. 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 ».

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}, lettre c), le point final à la fin de la phrase est remplacé par un point-virgule ;
- 3° Le paragraphe 5 est complété par une nouvelle lettre d) qui prend la teneur suivante :
« d) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L. 246-3, paragraphe 5. ».

Luxembourg, le 2 mars 2023

Le Président-Rapporteur,
Dan KERSCH

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau

7864



N° 7864

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

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

Art. 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, 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} 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, 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 ;
- 2° l'investigation rapide et en toute impartialité sur les faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
- 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 les auteurs des actes de harcèlement moral ;
- 4° l'information de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, des obligations incombant à l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
- 5° l'information et la formation des salariés.

(4) Lorsqu'un comportement de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est porté à la connaissance de l'employeur, il prend les mesures 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 après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.

(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 que l'auteur présumé de l'acte de harcèlement moral et 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 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. 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 ces actes de harcèlement 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 3 contiennent 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. Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros :

1° l'employeur, le salarié, le client ou le fournisseur de l'entreprise qui commet des actes de harcèlement moral en violation 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 les interdictions visées 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. »

Art. 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 ».

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}, lettre c), le point final à la fin de la phrase est remplacé par un point-virgule ;

3° Le paragraphe 5 est complété par une nouvelle lettre d) qui prend la teneur suivante :

« d) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L. 246-3, paragraphe 5. ».

Projet de loi adopté par la Chambre des Députés
en sa séance publique du 9 mars 2023

Le Secrétaire général,

Le Président,

s. Laurent Scheeck

s. Fernand Etgen

7864

Date: 09/03/2023 14:52:35

Scrutin: 1

Président: M. Etgen Fernand

Vote: PL 7864 - Harcèlement moral

Secrétaire Général: M. Scheeck Laurent

Description: Projet de loi N°7864

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	33	24	0	57
Procurations:	1	1	0	2
Total:	34	25	0	59

Nom du député	Vote (Procuration)	Nom du député	Vote (Procuration)
---------------	--------------------	---------------	--------------------

DP

Arendt Guy	Oui	Bauler André	Oui
Baum Gilles	Oui	Beissel Simone	Oui
Colabianchi Frank	Oui	Etgen Fernand	Oui
Graas Gusty	Oui	Hahn Max	Oui
Hartmann Carole	Oui	Knaff Pim	Oui (Graas Gusty)
Lamberty Claude	Oui	Polfer Lydie	Oui

LSAP

Asselborn-Bintz Simone	Oui	Biancalana Dan	Oui
Burton Tess	Oui	Closener Francine	Oui
Cruchten Yves	Oui	Di Bartolomeo Mars	Oui
Hemmen Cécile	Oui	Kersch Dan	Oui
Mutsch Lydia	Oui	Weber Carlo	Oui

déi gréng

Benoy François	Oui	Bernard Djuna	Oui
Empain Stéphanie	Oui	Gary Chantal	Oui
Hansen Marc	Oui	Lorsché Josée	Oui
Margue Charles	Oui	Thill Jessie	Oui

CSV

Adehm Diane	Abst	Arendt épouse Kemp Nancy	Abst
Eicher Emile	Abst	Eischen Félix	Abst
Galles Paul	Abst	Gloden Léon	Abst
Halsdorf Jean-Marie	Abst	Hansen Martine	Abst
Hengel Max	Abst	Kaes Aly	Abst
Lies Marc	Abst	Margue Elisabeth	Abst
Mischo Georges	Abst	Modert Octavie	Abst
Mosar Laurent	Abst	Roth Gilles	Abst
Schaaf Jean-Paul	Abst	Spautz Marc	Abst
Wilmes Serge	Abst	Wiseler Claude	Abst
Wolter Michel	Abst		

ADR

Engelen Jeff	Abst	Kartheiser Fernand	Abst
Keup Fred	Abst	Reding Roy	Abst (Kartheiser Fernand)

DÉI LÉNK

Cecchetti Myriam	Oui	Oberweis Nathalie	Oui
------------------	-----	-------------------	-----

Date: 09/03/2023 14:52:35

Scrutin: 1

Président: M. Etgen Fernand

Vote: PL 7864 - Harcèlement moral

Secrétaire Général: M. Scheeck Laurent

Description: Projet de loi N°7864

	Oui	Abst	Non	Total
Présents:	33	24	0	57
Procurations:	1	1	0	2
Total:	34	25	0	59

Nom du député	Vote (Procuration)	Nom du député	Vote (Procuration)
---------------	--------------------	---------------	--------------------

Piraten

Clement Sven	Oui	Goergen Marc	Oui
--------------	-----	--------------	-----

n'ont pas participé au vote:

Nom du député	Nom du député
---------------	---------------

déi gréng

Ahmedova Semiray	
------------------	--

Le Président:

Le Secrétaire Général:

7864/11

N° 7864¹¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2022-2023

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**

* * *

**DISPENSE DU SECOND VOTE CONSTITUTIONNEL
PAR LE CONSEIL D'ETAT**

(14.3.2023)

Le Conseil d'État,

appelé par dépêche du Président de la Chambre des députés du 9 mars 2023 à délibérer sur la question de dispense du second vote constitutionnel 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**

qui a été adopté par la Chambre des députés dans sa séance du 9 mars 2023 et dispensé du second vote constitutionnel ;

Vu ledit projet de loi et les avis émis par le Conseil d'État en ses séances des 10 mai 2022 et 7 février 2023 ;

se déclare d'accord

avec la Chambre des députés pour dispenser le projet de loi en question du second vote prévu par l'article 59 de la Constitution.

Ainsi décidé en séance publique à l'unanimité des 20 votants, le 14 mars 2023.

Le Secrétaire général,
Marc BESCH

Le Président,
Christophe SCHILTZ

Impression: CTIE – Division Imprimés et Fournitures de bureau



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 02 mars 2023

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. **Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 23 février 2023**
2. **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**
- Rapporteur : Monsieur Dan Kersch

- Examen et approbation d'un projet de rapport
3. **7902** **Projet de règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal du 6 février 2007**
1. concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (vibrations);
2. portant modification du règlement grand-ducal du 17 juin 1997 concernant la périodicité des examens médicaux en matière de médecine du travail

- Examen et approbation d'un projet d'avis à l'adresse de la Conférence des Présidents, portant assentiment de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale au projet de règlement grand-ducal sous rubrique
4. **Divers**

*

Présents : M. Gilles Baum remplaçant M. Frank Colabianchi, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Mars Di Bartolomeo, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Marc Hansen, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Dan Kersch, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Marc Spautz

M. Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Tom Oswald, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Maximilien Marinov, de la fraction LSAP, collaborateur du rapporteur

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : Mme Djuna Bernard, M. Frank Colabianchi, M. Jeff Engelen, M. Gilles Roth, M. Carlo Weber

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Dan Kersch, Président de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 23 février 2023

Le projet de procès-verbal sous rubrique est approuvé.

2. 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

(Le présent point de l'ordre du jour est traité à la suite de l'approbation du projet d'avis relatif à un projet de règlement grand-ducal, initialement figurant sous le point 3.)

Monsieur le Président de la commission, Dan Kersch, précise qu'il partage les critiques et réflexions faites à plusieurs reprises, notamment par Monsieur le Député Marc Spautz, au sujet de la définition du harcèlement moral qui est finalement retenue – sur avis et sur suggestion du Conseil d'État – dans le présent projet de loi. La définition initialement prévue lors du dépôt du projet de loi aurait été plus pertinente, estime l'orateur. Monsieur le Président, qui est rapporteur pour le projet de loi 7864 sous rubrique, rend attentif au fait que le rapport écrit fait mention de ces réflexions et critiques.

Monsieur le Député Marc Spautz enchaîne en informant que son parti, le CSV, va s'abstenir lors du vote sur le projet de rapport relatif au projet de loi 7864. Il confirme que l'insatisfaction avec la définition retenue par le projet de loi en constitue la raison principale.

Le projet de rapport relatif au projet de loi 7864 est majoritairement approuvé, avec les abstentions des membres du CSV et de la sensibilité politique « Déi Lénk ».

Monsieur le Président estime que le projet de loi pourra rapidement figurer à l'ordre du jour d'une réunion plénière de la Chambre des Députés. Il apparaît que l'on vise en effet à traiter le projet en question jeudi, le 9 mars 2023, en début d'après-midi.

La commission propose le modèle de base pour la discussion en séance plénière et suggère d'accorder un temps légèrement élargi au représentant du CSV, ceci sur sa demande.

3. 7902 **Projet de règlement grand-ducal portant modification du règlement grand-ducal du 6 février 2007**
1. **concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (vibrations);**
 2. **portant modification du règlement grand-ducal du 17 juin 1997 concernant la périodicité des examens médicaux en matière de médecine du travail**

Monsieur le Président de la commission, Dan Kersch, rappelle que le gouvernement a soumis à la Chambre des Députés une prise de position à la suite de l'avis du Conseil d'État, par laquelle les changements apportés au projet de règlement grand-ducal sous rubrique sont actés. Monsieur le Président rappelle qu'il appartient à la commission de rendre un avis relatif à ces amendements et de le soumettre – également pour avis – à la Conférence des Présidents de la Chambre des Députés. L'orateur renseigne les membres de la commission que le projet de règlement grand-ducal sous avis vise à redresser une erreur matérielle survenue à deux endroits du règlement grand-ducal du 6 février 2007. Il s'agit en l'occurrence de remplacer par deux fois la notion de « bruit » par celle de « vibrations ». Les chambres professionnelles et le Conseil d'État ont avisé positivement le présent projet de règlement grand-ducal.

Monsieur le Ministre du Travail, Georges Engel, constate que le cheminement du projet sous rubrique a pris un certain temps et que l'origine de la réglementation remonte à une période où l'orateur lui-même était encore le président de la présente commission parlementaire. Le Ministre confirme qu'il s'agit de corriger la terminologie erronée à deux endroits du règlement grand-ducal en remplaçant la notion de « bruit » par celle de « vibrations ».

Les membres de la commission adoptent le projet d'avis leur soumis pour approbation. Cet avis sera transmis à la Conférence des Présidents.

4. **Divers**

La commission ne traite aucun élément sous la rubrique « divers ».

Luxembourg, le 03 mars 2023

Procès-verbal approuvé et certifié exact

15



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 23 février 2023

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. **Approbation des projets de procès-verbal des réunions jointes du 23 septembre, 9 novembre 2022 et 25 janvier 2023 ainsi que des réunions des 19, 26 et 30 janvier 2023**
2. **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**
- Rapporteur : Monsieur Dan Kersch
- Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État (7.2.2023)
3. **Divers**

*

Présents : M. Gilles Baum remplaçant M. Frank Colabianchi, Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Paul Galles, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Dan Kersch, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, Mme Lydia Mutsch remplaçant M. Carlo Weber, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Tom Oswald, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Maximilien Marinov, de la fraction LSAP, collaborateur du rapporteur

M. Joé Spier, Mme Roberta Pinto, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Frank Colabianchi, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Marc Hansen, M. Carlo Weber

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Dan Kersch, Président de la Commission

*

1. Approbation des projets de procès-verbal des réunions jointes du 23 septembre, 9 novembre 2022 et 25 janvier 2023 ainsi que des réunions des 19, 26 et 30 janvier 2023

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés

2. 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 de la commission parlementaire, Dan Kersch, rappelle les étapes du projet de loi sous rubrique : le Conseil d'État avait émis une série d'oppositions formelles à l'égard du projet initial. La commission a soumis des amendements parlementaires à la Haute Corporation et celle-ci vient d'émettre à ce sujet un avis complémentaire qui fait l'objet d'un examen lors de la présente réunion.

Monsieur Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, rappelle que le projet de loi à l'ordre du jour a déjà fait de nombreuses fois l'objet d'échanges au sein de la présente commission parlementaire. L'orateur rappelle que les oppositions formelles émises par le Conseil d'État ont toutes été levées à la suite des six amendements parlementaires qui lui ont été soumis.

Monsieur le Ministre rappelle, dans l'ordre, les différents amendements.

L'amendement 1 a modifié la définition du harcèlement moral retenue par la loi en projet. Une définition qui est celle applicable pour la fonction publique a finalement été retenue, en réponse à une suggestion avancée par le Conseil d'État.

L'amendement 2 répondait à la demande du Conseil d'État de raccourcir et de simplifier le texte relatif aux mesures de prévention. Le Conseil d'État, qui n'avait pas émis une opposition formelle à cet endroit, est d'accord avec le texte amendé.

L'amendement 3 répond à l'opposition formelle 2 du Conseil d'État. Le qualificatif « appropriées » pour désigner les mesures à prendre par l'employeur en cas de survenance d'un harcèlement moral y est supprimé. Le Conseil d'État est en mesure de lever son opposition formelle.

L'amendement 4 prévoit que l'ITM puisse éventuellement entendre l'auteur présumé d'un harcèlement moral. Le Conseil d'État propose dans son avis complémentaire une formulation légèrement différente, assurant par-là que l'auteur présumé, en tant que tiers intéressé, doit être entendu par l'ITM, alors que d'autres salariés soient éventuellement entendus. Il est décidé d'accepter la proposition de texte faite par le Conseil d'État à cet endroit.

L'amendement 5 confère une base légale aux peines administratives en cas de non-respect de l'injonction de l'ITM.

L'amendement 6 répond à deux oppositions formelles du Conseil d'État, à savoir une opposition formelle émise au sujet de la légalité des peines, qui nécessitait une définition claire et précise des infractions dans la loi, d'une part, et, d'autre part, une opposition formelle relative au non-respect du principe *non bis in idem*, qui nécessitait de départager les peines administratives et les peines pénales.

Le Conseil d'État ayant été en mesure de lever toutes les oppositions formelles et ne s'étant pas opposé à des modifications introduites par la voie des amendements, le texte du projet de loi tel qu'il se présente est satisfaisant pour la Haute Corporation, conclut l'orateur.

Monsieur le Député Marc Spautz rappelle à la suite de la présentation faite par Monsieur le Ministre Georges Engel qu'il n'a certes pas un problème avec l'approche de Monsieur le Ministre, mais l'orateur a un problème avec le positionnement induit par le Conseil d'État, relatif à la définition du harcèlement moral. Monsieur le Député déplore qu'avec une définition du harcèlement moral qui est identique à celle applicable au secteur public, tous les éléments de définition contenus dans l'accord interprofessionnel de 2009 et fondé sur des négociations entre les partenaires sociaux en 2007, que l'orateur juge d'ailleurs pertinents, ne seront plus d'application. Monsieur le Député suggère d'instaurer un véritable statut unique effaçant une fois pour toutes les distinctions entre travailleurs du secteur privé et du secteur public si de toute façon, à la suite de la suggestion du Conseil d'État et par souci de traitement égalitaire, on en arrive à imposer par le biais du présent projet de loi une seule définition - celle du secteur public - pour qualifier des actes d'harcèlement moral.

Par ailleurs, Monsieur le Député revient à une situation qu'il avait également déjà évoqué lors de réunions précédentes. L'orateur s'inquiète de ce qu'il perçoit comme étant un double rôle assumé par l'Inspection du travail et des mines (ITM) qui, d'une part, doit concilier des positions divergentes en tant que médiateur dans un conflit de harcèlement moral, et, d'autre part, doit sanctionner des comportements qui seraient contraires à la loi.

Monsieur le Député relève encore les avis de la Chambre des Salariés et des Chambres des employeurs. L'avis de la Chambre des Salariés s'exprime de façon mitigée par rapport au présent projet de loi. L'avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers demande le retrait du projet et le maintien exclusif des dispositions de l'accord interprofessionnel prémentionné.

Madame la Députée Carole Hartmann revient à une remarque qu'elle avait déjà faite lors des réunions précédentes. Elle relève que la Chambre des Salariés est à se demander quelle définition du harcèlement moral sera retenue dans un cas d'espèce lorsqu'on est en présence d'une définition issue de l'accord interprofessionnel de 2009, d'une part, et d'une autre définition issue de la présente loi en projet. L'oratrice évoque que, suivant la définition retenue, une affaire pourrait avoir une issue plus ou moins favorable pour les concernés.

Madame la Députée relève ensuite une remarque faite par la Chambre des Salariés à propos de l'amendement parlementaire numéro 3. La CSL aperçoit dans son avis complémentaire une redondance entre le paragraphe 2, alinéa

1^{er}, de l'article L. 246-3 et son paragraphe 4. L'oratrice demande ce qu'il convient de faire à ce sujet.

Par la suite, Madame la Députée se demande si l'ITM est compétente pour revêtir le rôle de médiateur dans des cas d'harcèlement moral ou s'il ne serait pas plus utile de d'abord laisser le soin de la médiation à une autre instance, qui pourrait intervenir en amont au niveau de l'entreprise concernée, avant que l'ITM ne s'occupe de la situation. L'oratrice souligne que d'éventuelles solutions sont plus faciles à dégager au niveau de l'entreprise, parce que les personnes concernées sont plus proches du dossier et voient plus clairement les solutions envisageables, alors que l'ITM en est quand-même assez éloignée. L'oratrice évoque à ce propos les avis des chambres professionnelles qui, d'une manière ou d'une autre, font référence à une telle procédure préalable et elle évoque aussi l'avis du Conseil d'État qui se demande si l'ITM est suffisamment à même pour instruire les différentes situations dans le cadre de la procédure de 45 jours prévue par le projet de loi.

Madame la Députée relève encore une fois la doléance exprimée par les différentes chambres professionnelles, suivant laquelle le texte du présent projet de loi n'aurait pas été discuté au préalable avec les partenaires sociaux, et en particulier, au sein du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ).

D'une manière plus générale, Madame la Députée signale qu'il pourrait y avoir des contradictions entre la loi et l'accord interprofessionnel, au niveau de la définition, des mesures préventives, de la gestion d'une situation et des procédures. L'oratrice craint une insécurité juridique qui en découle. Elle estime que les partenaires sociaux étaient satisfaits de l'accord interprofessionnel puisqu'aucune partie ne l'a dénoncé.

Monsieur le Président Dan Kersch informe les députés que la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont adressé une lettre au Premier ministre, demandant le retrait du projet de loi sous rubrique. Une copie de cette lettre avait été adressée à l'orateur.

Monsieur le Président rappelle que l'ordre du jour de la présente réunion prévoit une discussion sur l'avis complémentaire du Conseil d'État et que bon nombre de sujets évoqués par les intervenants précédents ont déjà été discutés lors des réunions précédentes de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Monsieur le Ministre du Travail, Georges Engel, confirme que ces discussions ont déjà été menées. Il fait cependant encore certaines remarques.

Par rapport à l'intervention de Monsieur le Député Marc Spautz relative à la définition du harcèlement moral, Monsieur le Ministre rappelle la définition initiale prévue par le projet de loi. Il s'agissait d'une définition qui était voulue par le gouvernement. Le Conseil d'État a ensuite évoqué la nécessité d'un traitement égal et suggéré de retenir la définition applicable à la fonction publique. Suggestion qui a été retenue afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle. Mais l'idée de départ était en effet de disposer d'une autre définition. Encore faut-il respecter la procédure législative, rappelle l'orateur.

Monsieur le Ministre n'exclut d'ailleurs pas qu'à l'avenir on revienne sur la définition et que l'on décide de retenir la définition initiale pour le secteur privé ainsi que pour le secteur public.

Quant à la compétence de l'ITM pour régler des situations d'harcèlement moral, Monsieur le Ministre rappelle que l'ITM voudra faire appel des gens de la « Mobbing ASBL » qui ont une expérience de longue date pour résoudre de tels conflits. Monsieur le Ministre rappelle encore le rôle de l'ITM, qu'elle revête également dans d'autres situations : l'ITM donne des conseils, ensuite elle fait des mises en garde et, finalement, elle décide de sanctionner des actes. Il s'agit d'une façon de procéder qui est propre à l'ITM et qui n'exclut aucunement que cette administration fasse preuve de suffisamment de sensibilité et de doigté pour appréhender des cas d'harcèlement moral.

Quant au reproche que l'on n'ait pas discuté le présent projet de loi avec les partenaires sociaux, Monsieur le Ministre réfute cette accusation. Il rappelle ce qu'il avait déjà expliqué lors d'une réunion précédente par rapport aux missions du CPTÉ et il rappelle que le programme de coalition 2018-2023 prévoit de légiférer en la matière.

Concernant d'éventuelles contradictions entre la loi et l'accord interprofessionnel, Monsieur le Ministre rappelle que les dispositions les plus avantageuses pour les travailleurs seront retenues, ce qui sera dans l'intérêt des concernés.

Monsieur le Ministre tient encore à souligner que les différents partenaires sociaux ne partagent pas en tout état de cause la même vue. L'orateur estime qu'il y a des positions divergentes qui apparaissent dans les avis des uns et des autres.

Monsieur le Président de la commission, Dan Kersch, prend position pour le parti LSAP. Il souligne qu'il est faux d'affirmer qu'il n'y aurait pas eu un dialogue social au sujet d'une législation introduisant un mécanisme de lutte contre le harcèlement moral. L'orateur souligne que le CPTÉ n'est pas l'enceinte pour de tels échanges mais qu'il y a eu au préalable des discussions avec le côté salarial et celui des employeurs. Monsieur le Président rappelle qu'à la suite de tels échanges, l'idée du renversement de la charge de la preuve, tel que demandé par le côté salarial et tel que rejeté par les employeurs, n'a finalement pas été retenu dans le projet de loi. Le projet de loi constitue un compromis qui est conforme aux termes de l'accord de coalition 2018-2023.

Par rapport à la remarque de Monsieur le Député Marc Spautz relative au double rôle assumé par l'ITM, Monsieur le Président constate que Monsieur le Ministre y a déjà répondu en partie. L'orateur souligne que l'ITM, dans son fonctionnement, procède par étapes, tel que le Ministre vient de le décrire. Monsieur le Président souligne que l'ITM ne prend pas d'office une décision dirigée contre l'employeur. Tel n'est pas l'objectif de ce projet de loi et la pratique va montrer que ce ne sera en effet pas le cas, estime Monsieur le Président.

Quant à la coexistence de la loi et de l'accord professionnel, Monsieur le Président rappelle la hiérarchie des normes, qui n'exclut pas une coexistence entre les deux, mais qui signifie aussi qu'un accord ne peut pas contrevenir à un dispositif légal.

Une fonctionnaire du ministère du Travail confirme qu'en pratique, les dispositions les plus favorables seront retenues, pour autant qu'elles ne soient pas contraires à la loi. L'oratrice signale que la jurisprudence va résoudre les cas d'espèce avec le temps. La loi et l'accord interprofessionnel peuvent exister en parallèle et il n'y aura pas de désavantages pour les salariés.

Monsieur le Député Marc Spautz pense qu'il serait plus adéquat de parler d'un dilemme dans lequel se trouve l'ITM si l'on considère les différents aspects de ses missions.

A l'adresse du Ministre du Travail, Monsieur le Député propose de maintenir la définition initialement prévue du harcèlement moral et de passer par un deuxième vote constitutionnel si le gouvernement veut effectivement faire prévaloir son approche et pense réellement que sa définition est meilleure que celle retenue finalement dans l'actuel projet de loi.

Madame la Députée Carole Hartmann reprend l'accusation faite par les partenaires sociaux dans les avis des chambres professionnelles respectives qu'ils n'auraient pas été entendus au préalable au sujet du présent projet de loi.

Monsieur le Président souligne que cette accusation porte sur une exigence de mener de telles discussions au sein du CPTÉ.

Madame la Députée entend bien qu'il y a une divergence entre les partenaires sociaux quant à la question du renversement de la charge de la preuve, mais elle maintient que sur d'autres éléments, les vues des partenaires sociaux se rejoignent.

Madame la Députée veut bien que l'ITM s'adjoigne les services d'experts issus de la « Mobbing ASBL », mais elle demande ce qu'il en est des autres fonctionnaires de l'ITM. Sont-ils déjà formés pour résoudre des conflits d'harcèlement moral ? Sont-ils à même de décider endéans la procédure des 45 jours visée par la loi en projet ?

L'oratrice relève que la Chambre des Salariés aurait privilégié l'existence d'un groupe d'experts spécialisé pour traiter des plaintes relatives au harcèlement moral. Madame la Députée voudrait encore que le projet de loi prévoie une évaluation à court terme de la procédure prévue.

Monsieur le Ministre du Travail souligne que les personnes auprès de l'ITM chargées de traiter des plaintes relatives au harcèlement moral seront formées. Il en existe d'ailleurs qui suivent déjà une formation. Quant aux personnes issues de la « Mobbing ASBL », elles disposent d'une expérience de 25 années en la matière.

Monsieur le Ministre met en exergue que le cadre d'assistance auquel les victimes d'un harcèlement moral peuvent désormais faire appel obtient une autre qualité. L'ITM agira avec toute la circonspection nécessaire, affirme l'orateur.

Quant à la définition du harcèlement moral, Monsieur le Ministre répète qu'il n'est pas exclu qu'à l'avenir une autre définition, applicable au secteur public et au secteur privé, puisse être décidée.

Monsieur le Président Dan Kersch partage le souci de Madame la Député Carole Hartman, qu'il est essentiel que les personnes qui doivent gérer un cas d'harcèlement moral disposent d'une bonne formation et d'une expérience spécifique. Dans cet ordre d'idées, l'orateur salue la volonté de recourir à des personnes faisant partie de la « Mobbing ASBL ».

Par ailleurs, Monsieur le Président relève une contradiction dans le positionnement de la Chambre des Salariés : demander une phase préliminaire d'enquête au niveau des entreprises signifie que l'on charge des personnes qui n'ont pas une expérience bien ancrée en ce qui concerne la résorption des litiges dus à un harcèlement moral, d'où l'importance de faire appel à l'ITM.

Monsieur le Président propose qu'un projet de rapport relatif au projet de loi 7864 soit rapidement préparé de sorte qu'il puisse être adopté par la commission parlementaire jeudi le 2 mars 2023. Les membres de la commission sont d'accord avec cet agenda.

3. Divers

Aucun élément n'est discuté sous la rubrique « divers ».

Luxembourg, le 27 février 2023

Procès-verbal approuvé et certifié exact

08



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 08 décembre 2022

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. 8100 **Projet de loi modifiant l'article 48 sub B de la loi modifiée du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre**
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Examen de l'avis du Conseil d'État (29.11.2022)
 - Examen et approbation d'un projet de rapport

2. 8097 **Projet de loi modifiant la loi du 15 décembre 2020 autorisant la participation de l'État au financement des mesures prises en charge par l'assurance maladie-maternité dans le cadre de la crise sanitaire due au SARS-CoV-2 (COVID-19) et modifiant la loi modifiée du 20 décembre 2019 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2020**
 - Désignation d'un rapporteur
 - Présentation du projet de loi
 - Examen de l'avis du Conseil d'État (29.11.2022)
 - Examen et approbation d'un projet de rapport

3. 7901 **Projet de loi portant modification :**
 - 1° du Code du travail en vue de la transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012 ;
 - 2° de certaines autres dispositions du Code du travail

- Rapporteur : Monsieur Dan Kersch

 - Examen et approbation d'un projet de rapport

4. 7864 **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**
 - Rapporteur : Monsieur Dan Kersch

- lettre d'amendements

5. Divers

*

Présents : Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Jean-Marie Haldorf, M. Marc Hansen, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Dan Kersch, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Marc Spautz, M. Carlo Weber

M. Claude Haagen, Ministre de la Sécurité sociale

M. Abilio Fernandes, du Ministère de la Sécurité sociale

Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Claude Santini, de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM)

Mme Nadine Entringer, M. Maximilien Marinov, de la fraction LSAP, collaborateurs des rapporteurs

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Gilles Roth

M. Sven Clement, observateur délégué

M. Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

*

Présidence : M. Dan Kersch, Président de la Commission

*

1. 8100 **Projet de loi modifiant l'article 48 sub B de la loi modifiée du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre**

Monsieur le Président Dan Kersch expose brièvement les éléments saillants en relation avec le projet de loi 8100. L'orateur met en exergue que le Conseil d'État avait demandé de donner une base législative à une réglementation qui, jusqu'à présent, était simplement fondée sur un règlement grand-ducal, alors que la matière, à savoir l'adaptation de l'indemnisation des dommages de guerre, constitue une matière réservée à la loi. L'objet du projet de loi sous examen consiste à compenser de manière actuarielle les dommages subis en déterminant un coefficient d'adaptation. L'orateur constate que le Conseil d'État n'avait pas formulé d'observation quant au fond à l'égard de la loi en projet.

Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, Claude Haagen, rappelle que la base des indemnisations est en fait ancrée dans la loi modifiée du 25 février 1950 concernant l'indemnisation des dommages de guerre et qu'il s'agit d'en

modifier l'article 48B afin de répondre ainsi à l'exigence exprimée par le Conseil d'État pour donner une base législative et non pas seulement une assise réglementaire au calcul actualisé des indemnités. Dans cet ordre d'esprit, l'orateur souligne qu'il sera nécessaire de d'abord voter la loi en question avant de prendre, par la suite, un règlement grand-ducal. A cet égard, l'orateur voudrait que le vote de la loi en projet puisse encore se faire avant la fin de l'année 2022.

La loi concerne 55 dossiers qui sont encore en cours aujourd'hui. Les dépenses effectives pour l'année 2022 dépassent 50.000 euros. Le projet de budget, qui réserve quelque 700.000 euros à ce poste, dépasse de loin le montant effectivement nécessaire aux indemnités ajustées.

Monsieur le Député Mars Spautz constate que la loi prémentionnée du 25 février 1950 a été modifiée pour le moins à deux reprises, une fois en 1993 et une autre fois en 2013. L'orateur s'étonne que l'assise légale nécessaire pour procéder aux ajustements des indemnités ne fut pas concrétisée à ces occasions et l'orateur ne comprend pas pour quelles raisons le Conseil d'État ne semble pas jusqu'à présent avoir insisté sur cette obligation.

Un fonctionnaire du ministère de la Sécurité sociale, sur invitation de Monsieur le Ministre, fournit l'explication : le Conseil d'État avait déjà soulevé la question à plusieurs reprises, mais d'un point de vue procédural, il n'y avait pas eu d'occasion pour régler formellement la question. Ce ne fut que récemment que le ministère a modifié la procédure, qui, jusqu'ici ne laissait pas suffisamment de temps pour régler le problème en fin d'année en en vue des engagements pour le 1^{er} janvier de l'année subséquente. A présent, c'est différent et la possibilité de légiférer en bonne et due forme est enfin assurée. L'orateur précise que le Conseil d'État a toujours compris la manière de procéder, mais insiste de recourir à une loi avant d'arrêter un règlement grand-ducal.

Monsieur le Président Dan Kersch demande aux partis s'ils insistent à prendre la parole au sujet du projet de loi 8100 lors des débats en séance plénière ou s'ils sont d'accord de se référer au rapport écrit et d'adopter le projet de loi sur cette base.

Monsieur le Député Charles Margue pense qu'il est possible de s'en tenir à une simple adoption de la loi, sans débat. Il est rejoint dans cette considération par Madame la Députée Myriam Cecchetti. Madame la Députée informe par ailleurs les membres de la commission que la Conférence des Présidents entend soumettre au vote le projet de loi sous rubrique lors de la séance de l'après-midi de la plénière, le 15 décembre 2022.

Le projet de rapport relatif au projet de loi 8100 est adopté à l'unanimité.

2. 8097 Projet de loi modifiant la loi du 15 décembre 2020 autorisant la participation de l'État au financement des mesures prises en charge par l'assurance maladie-maternité dans le cadre de la crise sanitaire due au SARS-CoV-2 (COVID-19) et modifiant la loi modifiée du 20 décembre 2019 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2020

Monsieur le Président Dan Kersch constate que le projet de loi 8097 a une envergure plus importante de par les sommes d'argent en cause que le projet de loi dont le rapport vient d'être adopté.

L'orateur rappelle que le sujet du projet de loi 8097 a fait à plusieurs reprises l'objet des discussions au sein de la commission parlementaire. Il s'agit de faire le point sur les dépenses relatives au financement de certaines mesures de lutte contre la Covid 19 prises en charge dans un premier temps par l'assurance maladie-maternité et de procéder à un remboursement de ces dépenses à la Caisse Nationale de la Santé (CNS).

Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale, Claude Haagen, rappelle que lors de la présentation du budget 2023 de la sécurité sociale, qui était à l'ordre du jour de la réunion jointe du 10 novembre 2022 de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, et de la Commission des Finances et du Budget, il avait l'occasion d'informer les députés que des dépenses supplémentaires de l'ordre de 37,5 millions d'euros allaient être prises en charge par l'État. Cette somme supplémentaire qui sera prise en charge se calcule par rapport à la loi de financement du 15 décembre 2020¹, qui avait déjà prévue le remboursement à la CNS d'un montant global de 386 millions d'euros, au titre de prise en charge de dépenses liées à la lutte contre la pandémie et avancées par l'assurance maladie-maternité. Monsieur le Ministre précise à l'égard de cette prise en charge par l'État que les dépenses à considérer ne relèvent en effet pas directement de l'objet de l'assurance maladie-maternité et ne sauraient dès lors pas être financées par le biais du budget de la CNS.

Les dépenses à considérer ont trait au congé pour raisons familiales élargi, au congé de soutien familial et au transfert de la charge de la Mutualité des employeurs vers l'assurance maladie en ce qui concerne les indemnités pécuniaires.

Plus en détail, le Ministre évoque ce que la loi prémentionnée de 2020 avait prévu : un transfert du budget de l'État vers la CNS de 200 millions en 2020 ainsi que les transferts annuels additionnels de 62 millions respectivement pour les années 2021, 2022 et 2023. Or, les dépenses réelles à assumer étant plus élevées, le projet de budget 2023 prévoit déjà une prise en charge supplémentaire de 37,5 millions d'euros. Le chiffre des 37,5 millions se compose de 36,5 millions supplémentaires à considérer sur une période allant de 2020 à août 2022, et de 1 million supplémentaire pour couvrir la dépense réelle supplémentaire pour le mois de septembre 2022.

Le projet de loi prévoit donc d'augmenter la tranche pour l'année 2023 de 62 millions à 99,5 millions d'euros. De plus, le projet de loi prévoit d'augmenter l'enveloppe globale de 386 millions à 423,5 millions d'euros.

Au besoin, si des dépenses supplémentaires devaient être constatées pour la mesure du congé pour raisons familiales élargi, qui continue à sortir ses effets plus longtemps que les deux autres mesures, limitées dans le temps, une convention devra fixer l'éventuel montant à prendre en charge par l'État, le cas échéant.

A l'heure actuelle, avec le projet de loi sous rubrique, la prise en charge jusqu'au 1^{er} octobre 2022 est assurée.

¹ Loi du 15 décembre 2020 autorisant la participation de l'État au financement des mesures prises en charge par l'assurance maladie-maternité dans le cadre de la crise sanitaire due à la pandémie Covid-19 et modifiant la loi modifiée du 20 décembre 2019 concernant le budget des recettes et des dépenses de l'État pour l'exercice 2020.

Monsieur le Député Mars Di Bartolomeo demande que soit expliqué encore une fois la provenance du million d'euros qui fait la différence entre les 36,5 millions d'euros à prendre en charge selon un tableau inséré à l'exposé des motifs de la loi en projet et les 37,5 millions d'euros effectivement pris en charge au travers du projet de loi sous examen.

Monsieur le Ministre précise que le million d'euros en question représente les dépenses supplémentaires constatées pour le mois de septembre 2022, alors que le tableau prémentionné s'arrête aux dépenses encourues jusqu'au 31 août 2022. Le fait de considérer encore le mois de septembre 2022 permet de disposer d'un chiffre actuel en vue du projet de budget 2023.

La commission désigne Monsieur le Député Mars Di Bartolomeo comme rapporteur pour le projet de budget 8097. Le modèle de base sera proposé pour le débat à la réunion plénière. Le projet de rapport relatif au projet de loi 8097 est adopté, avec l'abstention de Madame la Députée Myriam Cecchetti.

Monsieur le Député Mars Di Bartolomeo précise finalement sur une remarque faite par Monsieur le Ministre qu'il entend expliquer lors du rapport oral que d'éventuels dépenses qui devraient surgir au-delà de ce que prévoit le projet de loi 8097 vont être considérées dans le cadre d'une convention avec la CNS.

- 3. 7901 **Projet de loi portant modification :****
1° du Code du travail en vue de la transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012 ;
2° de certaines autres dispositions du Code du travail

Monsieur le Président Dan Kersch présente brièvement le projet de loi 7901 sous rubrique en rappelant que notamment les représentants de l'Inspection du Travail et des Mines avaient déjà eu l'occasion d'en détailler le contenu au sein de la commission parlementaire. L'orateur rappelle que le Conseil d'État avait remarqué dans son avis du 8 mars 2022 que la directive concernant les modalités du détachement applicables au transport routier manquaient à certains endroits de transposer complètement la directive. Ces manquements ont ensuite été redressés et le Conseil d'État, dans son avis complémentaire du 11 octobre 2022, n'a plus eu d'observation à faire quant au fond de ce projet de loi.

La commission confirme Monsieur Dan Kersch comme rapporteur du projet de loi sous rubrique.

Les membres de la commission n'ont plus de questions et remarques supplémentaires concernant le projet de rapport qui est soumis à leur appréciation.

Les membres de la commission approuvent le projet de rapport relatif au projet de loi 7901, avec l'abstention de Madame la Députée Myriam Cecchetti.

La commission propose le modèle de base pour le débat à mener en séance plénière.

4. 7864 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

Monsieur le Président explique que la lettre d'amendements relative au projet de loi 7864 figure à l'ordre du jour de la présente réunion en dépit du fait que la commission avait déjà donné son aval aux six amendements qui doivent être apportés au projet de loi, parce qu'il est apparu lors de la rédaction de ladite lettre qu'un amendement, en l'occurrence l'amendement 5 qui vise à modifier l'article L. 614-13 du Code du travail, doit formellement être présenté au projet de loi par un article supplémentaire. De ce fait, le projet de loi ne contient pas trois articles, mais quatre articles. L'orateur souligne qu'il a voulu en informer les membres de la commission. Il s'agit d'une modification technique apportée à la loi en projet, mais pas d'une modification quant à son contenu. Les membres de la commission ne posent pas de questions quant à cet élément.

Toutefois, Monsieur le Député Marc Spautz tient à souligner que le fait que la commission ait accepté la logique mise en avant par le Conseil d'État, qui consiste à retenir comme définition du harcèlement moral la définition applicable dans la fonction publique, est certes compréhensible mais regrettable. L'orateur estime que la définition initiale du projet de loi tel que déposé était meilleure. Il comprend néanmoins que le Conseil d'État s'est formellement opposé à ce que finalement deux définitions du harcèlement moral, celle du projet initial, visant le secteur privé, et celle applicable à la fonction publique, existent parallèlement et seraient dès lors source d'un traitement inégal. Monsieur le Député Marc Spautz constate en guise de conclusion que le marché du travail du secteur privé est de fait différent de celui de la fonction publique. Il accepte donc avec regret la solution retenue en l'espèce par la commission parlementaire.

Monsieur le Président Dan Kersch donne entièrement raison à Monsieur le Député Marc Spautz et se rallie au sentiment que celui-ci vient d'exprimer.

5. Divers

Avant que Monsieur le Ministre de la Sécurité sociale ne quitte la réunion, il tient à faire remarquer sous la rubrique « divers » que la sensibilité politique « déi Lénk » avait demandé le 6 décembre 2022 dans le cadre des questions au gouvernement de pouvoir examiner certains aspects précis relatifs à la stratégie d'investissement du Fonds de Compensation. Monsieur le Ministre Claude Haagen rappelle qu'il ne dispose pas encore du document définissant ladite nouvelle stratégie et qu'un tel document doit encore être soumis au conseil d'administration du Fonds de Compensation. Dès que cela sera fait, Monsieur le Ministre entend exposer la stratégie de l'organe de gestion des réserves de l'assurance pension aux membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. Dans ce contexte, Monsieur le Ministre signale qu'il a demandé le 7 décembre 2022 que la Chambre des Députés organise un débat de consultation au sujet des investissements du Fonds de Compensation. Monsieur le Ministre pense que la commission parlementaire pourrait préparer le débat de consultation, auquel cas, le Ministre ainsi que les responsables du Fonds de Compensation pourraient rejoindre une réunion de la commission, par exemple au mois de janvier 2023, pour examiner le dossier en question.

Monsieur le Président Dan Kersch salue le débat de consultation à venir et confirme que la commission parlementaire préparera ledit débat.

Monsieur le Député Marc Spautz demande à l'adresse de Monsieur le Ministre de prévoir une réunion avec la présente commission parlementaire pour examiner la situation de la Caisse nationale de santé. L'orateur demande que cela se fasse en présence, non seulement du Ministre concerné, mais encore du Président de la CNS. Monsieur le Député Marc Spautz aimerait que l'on se penche en toute quiétude sur le développement de la situation financière de la CNS, telle qu'elle apparaît en aval de la réunion du comité quadripartite et que l'on ne soit pas réduit à des propos exposés sur la place publique.

Monsieur le Député Charles Margue salue que le président de la CNS puisse rejoindre une réunion de la présente commission parlementaire. L'orateur aimerait évoquer à une telle occasion des problèmes relatifs au remboursement des factures de médecins, notamment en ce qui concerne les délais de remboursement.

Monsieur le Ministre constate qu'il s'agit de deux demandes différentes. D'une part une discussion à mener sur le développement de la situation financière de la CNS et, d'autre part, une discussion relative à la gestion interne de la CNS. Dans le deuxième cas de figure, il serait nécessaire d'adjoindre le personnel compétent de la CNS pour pouvoir donner les réponses adéquates aux questions soulevées. Pour cette raison d'ordre organisationnelle, Monsieur le Ministre demande de pouvoir disposer d'une date prévisible pour une réunion de la commission ainsi que d'un ordre du jour précis.

L'orateur souligne cependant que la question du papier de stratégie d'investissement du Fonds de Compensation est le sujet qui revête une certaine priorité.

Monsieur le Président de la commission confirme la démarche et estime que les sujets évoqués pourront faire l'objet de réunions de la commission en janvier et février 2023 et être évacués avant les vacances de carnaval.

Monsieur le Député Charles Margue demande encore à Monsieur le Ministre ce qu'il convient de comprendre au sujet de l'éternel problème des appréciations divergentes des médecins, d'une part, et du Contrôle médical de la sécurité sociale (CMSS). d'autre part, en ce qui concerne les aptitudes de travailler des assurés. L'orateur se réfère à un procès juridique que la CNS aurait récemment intenté.

Monsieur le Ministre précise que tel n'est pas le cas. La CNS n'a pas intenté un procès. L'orateur souligne que tant la CNS que le CMSS agissent suivant les dispositions relevant du Code de la Sécurité sociale et que ces organes tentent de mettre en application une décision émanant du Conseil supérieur de la sécurité sociale. Monsieur le Ministre précise encore que cet aspect a déjà fait l'objet d'une discussion au sein du conseil d'administration de la CNS.

*

Monsieur le Président demande aux membres de la commission parlementaire s'ils sont d'accord pour qu'une réunion de la commission ait lieu le 29 décembre 2022, sur demande de Monsieur le Ministre du Travail. Les membres de la commission marquent leur accord à une réunion fixée au 29 décembre 2022.

Monsieur le Président entend renseigner les membres de la commission le plus rapidement possible sur l'ordre du jour d'une telle réunion.

Luxembourg, le 08 décembre 2022

Procès-verbal approuvé et certifié exact

05



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 17 novembre 2022

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. **Approbation du projet de procès-verbal de la réunion jointe du 16 juin 2022**
2. **7864** **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**
- Rapporteur : Monsieur Dan Kersch

- Examen et approbation de propositions d'amendements
3. **7901** **Projet de loi portant modification :**
1° du Code du travail en vue de la transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012 ;
2° de certaines autres dispositions du Code du travail

- Désignation d'un rapporteur
- Présentation du projet de loi et des amendements gouvernementaux
- Examen de l'avis complémentaire du Conseil d'État (11.10.2022) et des avis des chambres professionnelles
4. **8071** **Débat d'orientation sur le rapport d'activité de l'Ombudsman (2021)**
- Rapporteur : Monsieur Jean-Paul Schaaf

- Examen du volet Travail et Emploi du rapport 2021 du Médiateur
5. **Divers**

*

Présents : Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Jean-Marie Halsdorf, M. Marc Hansen, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes,

M. Dan Kersch, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Marc Spautz, M. Carlo Weber

M. Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Jean-Paul Schaaf, Rapporteur du rapport d'activité de l'Ombudsman (2021)

M. Marco Boly, Directeur de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM)
M. Claude Santini, de l'ITM

Mme Isabelle Schlessler, Directrice de l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM)

M. Philippe Kraus, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire

M. Maximilien Marinov, de la fraction LSAP, collaborateur du rapporteur

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : Mme Djuna Bernard, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Gilles Roth

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Dan Kersch, Président de la Commission

*

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion jointe du 16 juin 2022

Le projet de procès-verbal sous rubrique est approuvé.

2. 7864 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

Monsieur le Président de la commission parlementaire, Dan Kersch, remercie à nouveau Monsieur le Député Charles Margue pour avoir présidé en sa qualité de Vice-président la réunion de la commission consacrée à la présentation du projet de loi sous rubrique. Entretemps, le ministère a soumis à la commission les propositions d'amendements relatives audit projet de loi. L'orateur rappelle qu'une discussion plus fouillée au sujet de la définition du harcèlement moral a eu lieu lors de la réunion introductive.

Monsieur le Ministre du Travail, Georges Engel, rappelle à ce sujet que l'une des cinq oppositions formelles du Conseil d'État est effectivement relative à la définition de la notion du harcèlement moral. L'orateur précise que le Conseil d'État met en garde devant une inégalité de traitement si le projet de loi devait maintenir sa définition initiale, alors qu'actuellement le secteur de la fonction publique applique une définition distincte. Monsieur le Ministre informe les membres de la commission qu'il a eu un échange de vues à ce sujet avec le

Ministre de la Fonction publique. Il est certes discutable de savoir laquelle des deux définitions est la plus pertinente, mais afin d'avancer et de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, le gouvernement propose de retenir la définition applicable au secteur public et de la prévoir dans le texte du présent projet de loi, au détriment de la définition initialement prévue.

Monsieur le Ministre estime que la définition ainsi retenue du secteur public est cohérente par rapport à l'objectif poursuivi par le présent projet de loi et constitue une bonne protection pour les salariés du secteur privé contre des faits de harcèlement moral.

Monsieur le Président de la commission, Dan Kersch, rappelle à l'égard de la définition du harcèlement moral qu'elle fut rédigée par des juristes de la magistrature alors que lui-même était Ministre du Travail. Les juristes en question avaient comme souci de préciser davantage la définition en question. Or, afin de permettre d'avancer dans l'instruction du présent projet de loi, Monsieur le Président se dit d'accord que l'on retienne maintenant la définition applicable à la fonction publique au lieu de la définition initiale. Si, dans la suite, il s'avère que des arrêts de tribunaux font apparaître la nécessité d'élaborer une définition différente et commune aux deux secteurs, il sera encore temps à ce moment pour y revenir. Pour le moment, il importe de répondre au Conseil d'État de sorte à faire aboutir le présent projet de loi.

Monsieur le Ministre du Travail confirme qu'il y a à cet égard une concordance de vues avec Monsieur le Ministre de la Fonction publique et que l'on est disposé à réagir, une fois que des décisions judiciaires feraient apparaître le besoin de remettre la définition du harcèlement moral sur le métier.

La commission adopte par la suite les propositions d'amendements lui soumises pour décision.

- 3. 7901 Projet de loi portant modification :**
1° du Code du travail en vue de la transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 établissant des règles spécifiques en ce qui concerne la directive 96/71/CE et la directive 2014/67/UE pour le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et modifiant la directive 2006/22/CE quant aux exigences en matière de contrôle et le règlement (UE) n° 1024/2012 ;
2° de certaines autres dispositions du Code du travail

Monsieur le Président Dan Kersch rappelle que la transposition de la directive (UE) 2020/1057 du Parlement européen et du Conseil du 15 juillet 2020 relative au secteur du transport routier comprend deux volets, l'un relatif à la mobilité, l'autre relatif au détachement dans le domaine du transport routier. C'est ce dernier aspect qui relève du projet de loi 7901 sous rubrique et qui est instruit à présent par la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Monsieur le Ministre Georges Engel confirme que la transposition en droit national de la directive en question comprend deux volets, l'un relatif au détachement en matière de transport routier, pour lequel l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) a certaines compétences, et l'autre, relatif à des aspects de mobilité, relevant du Ministre de la Mobilité.

Le projet de loi a comme objet de déterminer les conditions et modalités suivant lesquelles les conducteurs tombent sous un régime de détachement, respectivement n'y sont pas soumis.

Monsieur le Directeur de l'ITM, Marco Boly, précise que les règles du détachement ne s'appliquent pas aux situations suivantes :

Le transit classique, c'est-à-dire lorsque le salarié mobile transite sur le territoire d'un Etat membre sans effectuer de chargement ou de déchargement de marchandises, et sans prendre ni déposer de voyageurs.

Il en est de même d'un transport bilatéral de marchandises, qui consiste à faire circuler des marchandises, sur la base d'un contrat de transport, depuis L'Etat membre d'établissement, vers un autre Etat membre ou vers un pays tiers, ou depuis un Etat membre ou un pays tiers vers l'Etat membre d'établissement.

Il convient encore de considérer les cas de figure d'une opération de transport bilatérale de voyageurs.

N'est pas non plus une situation de détachement celle d'une opération de transport bilatérale s'effectuant sous certaines conditions, à savoir en cas de chargement ou déchargement de marchandises dans les Etats membres ou les pays tiers que traverse le salarié mobile dans le cadre d'une opération de transport bilatérale. Idem pour les voyageurs.

Finalement, lorsque le salarié effectue le trajet routier initial ou final d'une opération de transport combiné se composant d'opérations de transport bilatérales, il ne s'agit pas non plus d'une activité tombant sous la réglementation du détachement.

La directive à transposer précise davantage les différents cas de figures qui, jusqu'à présent, étaient décrits de manière trop générale. L'orateur rappelle que la législation sur le détachement vise à protéger les chauffeurs en matière de santé et de sécurité au travail.

Monsieur le Président Dan Kersch rappelle qu'un premier avis du Conseil d'Etat a relevé certaines difficultés qui ont amené le gouvernement à y répondre par une série d'amendements. A présent, un avis complémentaire du Conseil d'Etat limite ses observations à des éléments d'ordre légistique. Dès lors, l'avancement des travaux permet à présent d'élaborer un projet de rapport pour le projet de loi 7901 et de passer bientôt au vote de la loi en projet.

Monsieur le Directeur de l'ITM confirme que le Conseil d'Etat se limite dans son avis complémentaire à relever certains aspects de nature légistique. L'orateur précise qu'à un certain endroit, les auteurs du projet préfèrent garder le singulier au lieu d'appliquer le pluriel pour la désignation de catégories de travailleurs.

La commission désigne son Président, Monsieur Dan Kersch, comme Rapporteur du projet de loi 7901.

4. 8071 Débat d'orientation sur le rapport d'activité de l'Ombudsman (2021)

De même que Monsieur le Président, Monsieur le Ministre du Travail, Georges Engel, constate qu'il n'y a que très peu de cas d'espèces relevés par le Médiateur dans son rapport 2021 relatifs au volet « travail et emploi ». Les cas

recensés concernent l'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) et ne concernent pas l'Inspection du Travail et des Mines (ITM). Monsieur le Ministre Georges Engel rappelle le contexte qui a marqué l'année 2021. Il s'agit d'une année où la pandémie du Covid 19 battait de son plein et où la pression sur l'ADEM était très importante.

Un premier cas d'espèce concerne un réclamant qui, à titre de sanction, a perdu son droit à l'indemnité de chômage complet pour sept jours de calendrier. L'ADEM a rapidement réagi aux questions du Médiateur dans ce dossier et le Médiateur tient à remercier les collaborateurs de l'ADEM pour leur réactivité dans ce contexte. Le Médiateur a toutefois constaté que le réclamant n'a pas été informé au préalable de l'intention de l'ADEM de prendre une décision en dehors de son initiative et qu'aucun délai pour s'exprimer avant la prise de décision ne lui a été accordé. Le Médiateur constate que l'article L-527-1 du Code du Travail ne semble pas prévoir les garanties équivalentes suivantes :

- le droit de l'administré à une information préalable de l'intention de l'administration de révoquer ou modifier une décision en dehors de son initiative ;
- le droit de l'administré de formuler ses observations en vue d'un examen contradictoire des éléments à sa charge et à sa décharge avant toute prise de décision en dehors de son initiative.

Monsieur le Député Jean-Paul Schaaf, en sa qualité de Rapporteur pour le débat relatif au rapport annuel 2021 du Médiateur demande s'il n'était pas possible de recourir à la procédure administrative non-contentieuse dans ce cas d'espèce.

Madame la Directrice de l'ADEM, Isabelle Schlessler, précise que cela n'était pas possible car une telle procédure intervient en amont, tandis que le cas de figure particulier nécessite une réponse *ex posteriori* qui ne peut être donnée, de fait, que par la commission spéciale de réexamen.

Un deuxième cas d'espèce concerne le retard de paiement d'indemnités de chômage. Il apparaît qu'il s'agissait d'un cas isolé qui fut redressé aussi rapidement que possible.

Un troisième cas d'espèce est relatif au statut d'un doctorant étranger ayant travaillé au Luxembourg. Son statut ayant été redressé, le versement d'indemnités de chômage fut enfin rendu possible.

Un quatrième cas concerne la notion de chômeur involontaire dans le cas d'un litige en matière de reclassement professionnel. L'ADEM refusait de payer au réclamant les indemnités de chômage. Son dossier avait été gardé en suspens, étant donné qu'il était en litige avec la CNS concernant les indemnités pécuniaires de maladie pour les trois derniers mois avant la fin de son contrat de travail. Le réclamant avait été déclaré capable de reprendre le travail par le Contrôle médical de la sécurité sociale. Or, le médecin du travail l'avait déclaré inapte pour son poste de travail et il a saisi la Commission mixte en vue d'un reclassement professionnel externe. Le reclassement professionnel externe a été prononcé, mais les indemnités de chômage lui ont été refusées par l'ADEM au motif qu'il n'était pas certain qu'il était à considérer comme chômeur involontaire. Ce critère ne saurait être vérifié qu'au moment où le litige avec la CNS concernant le paiement des indemnités pécuniaires de maladie était tranché. L'ADEM a maintenu sa position en ce qui concerne le critère du chômeur involontaire, de sorte qu'une solution pour calculer l'indemnité de

chômage était superflue. En effet, pour bénéficier de l'indemnité de chômage, il faut d'abord être chômeur involontaire. Pour le réclamant, aucune solution n'a malheureusement pu être trouvée avant la fin de son litige avec la CNS. Le médiateur salue que l'ADEM a entretemps revu sa position en ce qui concerne le critère du chômeur involontaire dans les cas comme celui du réclamant et accepte de calculer l'indemnité de chômage en prenant en compte les six derniers mois avant la fin du contrat de travail.

Un cinquième cas d'espèce concerne un non-droit au chômage pour cause de revenus accessoires bruts trop élevés. Un réclamant a travaillé comme « assistant manager » auprès d'une société luxembourgeoise jusqu'en avril 2021, jusqu'au moment où la Commission mixte de reclassement a décidé le reclassement professionnel externe du réclamant. Depuis la décision de reclassement, le réclamant était inscrit auprès de l'ADEM, alors qu'il n'avait droit ni à une indemnité professionnelle d'attente, ni à une indemnité de chômage. En effet, en mai l'ADEM lui a adressé une décision pour lui communiquer qu'il avait en principe un droit à une indemnité de chômage mensuelle brute de 2.303,22 EUR, mais qu'il ressortait des éléments du dossier que le montant mensuel brut de ses revenus accessoires s'élevait à 8.300 EUR. Le réclamant éprouvait le fait, qu'il ne recevait aucune indemnité dans le cadre de son reclassement, comme particulièrement injuste, alors même qu'il a toujours travaillé depuis 1993. En l'espèce, le réclamant touchait bien des revenus locatifs à hauteur de 8.300 EUR, mais en réalité ses revenus nets se chiffrent à 1.350 EUR, étant donné qu'il avait contracté des prêts à hauteur de 6.200 EUR. Le réclamant a donc été éligible aux indemnités de chômage complet, mais étant donné qu'il touchait des revenus accessoires, qui ont été déduits de ses indemnités de chômage, celles-ci n'ont pas pu être liquidées, alors que le montant à déduire dépasse celui des prestations auxquelles il aurait pu avoir droit. Il résulte de la prise de position de l'ADEM que le réclamant pourrait le cas échéant avoir droit à l'IPA après la fin théorique du droit aux indemnités de chômage et que les conditions seraient à vérifier à ce moment. Dans ce contexte, une nouvelle décision concernant l'IPA sera attribuée à la fin théorique du droit au chômage, c'est-à-dire en janvier 2023, à moins que le réclamant ne trouve un nouveau travail d'ici là. Le Médiateur a demandé si l'ADEM pourrait envisager une prise en charge des assurances sociales à son égard. Dans ce contexte, l'ADEM renseigne que les cotisations ne peuvent pas être prises en charge étant donné que cela devrait affecter les droits au chômage. Le Médiateur recommande aux administrés de bien évaluer les conséquences qu'un éventuel reclassement externe peut avoir pour leur situation financière. Il faut être bien conscient que dans le cadre de sa procédure auprès de l'ADEM, le demandeur d'emploi est tenu de déclarer tous les revenus quelconques. Dans ce contexte, l'ADEM ne tient compte que des revenus bruts, nonobstant le fait que l'administré a contracté des emprunts. Cette circonstance peut avoir comme conséquence directe que le demandeur d'emploi en reclassement externe est susceptible de ne plus avoir de salaire d'un moment à l'autre, s'il n'arrive pas à postuler à un poste étant en adéquation avec son reclassement.

Monsieur le Député Jean-Paul Schaaf constate à l'égard de ce cas d'espèce qu'il est fort complexe, mais que la situation est claire.

Un sixième cas d'espèce est relatif à l'aménagement de poste d'un salarié bénéficiant du statut de travailleur handicapé. Le Médiateur a été saisi par un réclamant qui a soulevé une question de traitement discriminatoire de son fils salarié handicapé par rapport à un salarié reclassé. Le Médiateur constate qu'en

l'occurrence, l'ADEM a bien réagi en fournissant tous les éléments de réponse aux concernés pour expliquer la situation vécue.

Finalement, le Médiateur peut constater que les délais de notification relatifs à la commission de réexamen sont assez longs. La Directrice de l'ADEM explique à cet égard que l'on a réagi, notamment en embauchant du personnel supplémentaire, en procédant à des simplifications, en augmentant le nombre de réunions et en digitalisant certains travaux. Certes, des retards subsistent, mais ils sont devenus minimes.

Monsieur le Président ainsi que Monsieur le Député Jean-Paul Schaaf constatent que les réponses obtenues à l'égard des différents cas d'espèce cités dans le rapport 2021 du Médiateur sont satisfaisantes.

5. Divers

La prochaine réunion de la commission est prévue pour le 24 novembre 2022.

Luxembourg, le 9 janvier 2023

Procès-verbal approuvé et certifié exact



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 10 octobre 2022

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. **7864** **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 (mobbing)**
 - Désignation d'un rapporteur
 - Examen de l'avis du Conseil d'État (10.05.2022) et des chambres professionnelles
 - Examen de propositions d'amendements
2. **Divers**

*

Présents : Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Marc Hansen, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, M. Carlo Weber

M. Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Tom Oswald, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Maximilien Marinov, de la fraction LSAP, collaborateur du rapporteur

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Jean-Marie Halsdorf, M. Dan Kersch

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Charles Margue, M. Marc Spautz, Vice-présidents de la Commission

1. 7864 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 (mobbing)

Monsieur le Président de la commission, Dan Kersch, ne peut pas assister à la présente réunion en raison d'une maladie. Il est remplacé, dans un premier temps, par Monsieur le Vice-Président Charles Margue, et, dans un second temps, par Monsieur le Vice-Président Marc Spautz.

Monsieur le Vice-Président Charles Margue donne d'abord la parole à Monsieur le Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Économie sociale et solidaire, Georges Engel.

Monsieur le Ministre Georges Engel rappelle qu'une présentation du projet de loi sous rubrique avait été faite à la commission par le Ministre du Travail de l'époque, Monsieur Dan Kersch, le 30 septembre 2021. L'orateur rappelle encore que le sujet que le présent projet de loi entend réglementer a connu une longue phase de démarrage : les deux ministres compétents en matière de travail qui précédaient l'orateur dans cette fonction s'étaient penchés successivement sur la thématique.

En résumé, l'actuel projet de loi introduit un nouveau chapitre VI au Code du travail. Ce nouveau chapitre est exclusivement et entièrement consacré à la lutte contre le harcèlement moral (« mobbing »).

Par définition, il relèvera de la responsabilité de l'employeur de tout mettre en œuvre pour protéger son personnel contre des faits et gestes d'harcèlement moral, qu'ils proviennent des collègues de travail, des supérieurs hiérarchiques ou de la part de clients. La loi en projet prévoit de plus l'introduction d'une nouvelle procédure qui confère à l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) un important rôle pour concilier les différends.

Monsieur le Ministre indique que le Conseil d'État a formulé cinq oppositions formelles à l'égard du projet de loi tel qu'il fut déposé. Le gouvernement entend proposer six amendements.

Monsieur le Ministre présente de manière générale les amendements proposés, avant qu'un fonctionnaire du ministère ne décrive plus en détail ces amendements.

Le Conseil d'État a d'abord observé que l'intitulé devra être modifié pour tenir compte du fait que le projet de loi vise les relations de travail. L'orateur propose d'y faire droit.

Une première opposition formelle de la part du Conseil d'État concerne la définition du concept d'harcèlement moral. Monsieur le Ministre explique que la Haute Corporation signale que la définition retenue au projet de loi diffère de celle applicable dans le secteur public et qu'il s'agit dès lors d'une inégalité de traitement. Monsieur le Ministre explique que le ministère voudrait retenir la définition applicable dans le secteur public, pour ainsi permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle et pour suivre de cette manière la préférence exprimée par la Haute Corporation.

Monsieur le Ministre explique par la suite que le nouvel article L. 246-3 proposé par le projet de loi comprend des redondances. Le Conseil d'État le fait remarquer en les précisant en détail. L'orateur signale que le ministère entend faire sienne les remarques faites par le Conseil d'État à cet endroit.

Une deuxième opposition formelle concerne le terme « appropriées » employé à l'article L. 246-3 de la loi en projet. Monsieur le Ministre propose de suivre le Conseil d'État et de supprimer ce terme. Toutefois, l'orateur suggère de ne pas suivre le Conseil d'État en ce qui concerne la suppression du bout de phrase « ou, à défaut, l'ensemble du personnel ».

Concernant le paragraphe 6 initial de l'article L. 246-3, Monsieur le Ministre signale que le Conseil d'État relève que l'auteur d'un harcèlement moral devra, le cas échéant, être écouté dans le cadre de la procédure dont sera chargée l'ITM. Monsieur le Ministre suggère de reformuler le dispositif en y intégrant cet aspect.

Concernant les oppositions formelles du Conseil d'État relatives à l'article L. 246-7 et au non-respect du principe de la légalité des peines, Monsieur le Ministre propose de suivre le Conseil d'État et de préciser dans la loi les actes sanctionnables et les sanctions.

La fonctionnaire du ministère du Travail précise à l'égard de la modification à apporter à l'intitulé du projet de loi que l'intitulé initial parlait d'un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral au travail, mais qu'il est, suivant la remarque pertinente du Conseil d'État à cet égard, plus judicieux de parler de manière générale d'un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. En effet, le projet de loi vise également, par exemple, des situations pouvant survenir lors de formations ou de voyages d'affaires. L'oratrice signale que la modification de l'intitulé n'appelle pas à faire un amendement, entre autres du fait que le Conseil d'État propose lui-même de faire cette modification.

L'article 1^{er} de la loi en projet n'appelle pas d'observation de la part du Conseil d'État.

L'article 2 du projet de loi vise à introduire un nouveau chapitre au Code du travail. Ce chapitre contient les nouveaux articles L. 246-1 et suivants.

Quant à l'article L. 246-1, le Conseil d'État ne fait pas d'observation quant au fond.

Quant à l'article L. 246-2, la Haute Corporation émet une opposition formelle. Le Conseil d'État soulève un risque de confusion qui peut naître entre l'existence de deux définitions et il souligne que le principe de l'égalité devant la loi, tel qu'inscrit à l'article 10*bis* de la Constitution, est violé. En effet, la loi en projet prévoit pour le secteur privé une définition différente de celle applicable dans le secteur public. Le ministère propose de rejoindre le Conseil d'État en retenant, dans le cadre d'un premier amendement, la définition actuelle qui s'applique au secteur public, ceci afin de permettre à la Haute Corporation de retirer son opposition formelle.

L'oratrice ajoute dans ce contexte que le projet de loi déposé prévoit un second alinéa, consacré aux voyages professionnels, aux formations

professionnelles et à des communications liées au travail, et elle souligne que, en toute logique, l'observation du Conseil d'État et son opposition formelle ne touchent pas cet alinéa, ceci d'autant plus que le Conseil d'État avait suggéré de modifier justement l'intitulé du projet de loi au regard des situations visées à l'alinéa 2. Partant, l'alinéa 2 ne sera pas modifié.

Monsieur le Député Marc Spautz voudrait savoir à propos de la définition, pour quelle raison l'on ne reprend pas celle qui figure dans l'accord-cadre portant sur le harcèlement et la violence au travail, signé le 26 avril 2007 entre les partenaires sociaux européens, et qui s'applique au secteur privé.

Monsieur le Ministre explique que l'on est confronté à une opposition formelle émise par le Conseil d'État, qui relève l'existence de deux définitions : celle du projet de loi et celle applicable au secteur public. L'orateur ne veut pas considérer une troisième définition, car l'opposition formelle risque alors d'être maintenue. La définition applicable au secteur public dispose de l'aval du Conseil d'État, précise encore Monsieur le Ministre.

Monsieur le Député Marc Spautz comprend l'approche, mais il estime que la définition du harcèlement moral contenue dans l'accord-cadre européen est bien meilleure.

Monsieur le Ministre précise à cet égard que cet accord-cadre interprofessionnel continue à exister et à sortir ses effets parallèlement à la loi en projet. L'accord interprofessionnel est d'obligation générale. L'orateur estime aussi que la définition retenue dans ledit accord est très valable.

Monsieur le Vice-Président Charles Margue demande si les deux définitions, celle de l'accord européen et celle applicable pour le secteur public qui sera reprise dans le projet de loi, ne se heurtent pas l'une à l'autre. L'orateur demande s'il faut en effet considérer les deux définitions.

Monsieur le Ministre explique que l'on veut justement éviter une inégalité issue de l'application de deux définitions, l'une pour le secteur public, l'autre pour le secteur privé.

Madame la Députée Carole Hartmann fait remarquer que l'avis de la Chambre des Salariés (CSL) et l'avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des Métiers relèvent aussi l'existence de la définition contenue dans l'accord interprofessionnel européen, donc d'un accord issu de négociations entre les partenaires sociaux, notamment de négociations qui, au préalable, avaient été menées entre partenaires sociaux au niveau européen. Il en découle, suivant l'oratrice, qu'il existe bel et bien un cadre européen à ce sujet.

Madame la Députée signale qu'elle aurait aimé que la définition de l'accord interprofessionnel soit retenue. A ce stade, Madame la Députée estime que l'on est en présence de trois définitions, la troisième étant celle du projet de loi initial.

La fonctionnaire du ministère fait considérer que le Conseil d'État relève une inégalité devant la loi qui ne sera pas résorbée si l'on dispose d'une définition distincte pour le secteur privé par rapport au secteur public. Si l'on devait retenir dans le projet de loi la définition contenue dans l'accord interprofessionnel, le secteur public serait obligé de reprendre pour sa part

cette définition, afin d'éviter ladite inégalité devant la loi.

Il convient de considérer que l'on est ici en présence de deux normes juridiques du même niveau, à savoir : le dispositif réglant le secteur public et le projet de loi qui vise à régler les relations dans le secteur privé.

Quant à la définition qui existe dans l'accord interprofessionnel, on verra par la suite, quelle définition sera la plus favorable pour les salariés - celle de l'accord ou celle qui sera finalement retenue dans le projet de loi sous examen, précise l'oratrice.

Monsieur le Ministre précise que le projet de loi déposé contient une autre définition que celle de l'accord interprofessionnel. Or, le Conseil d'État s'y est opposé formellement. Dès lors, il est proposé de suivre le Conseil d'État et de s'aligner sur la fonction publique pour éviter une inégalité devant la loi.

Madame la Députée Carole Hartmann estime que le projet de loi initial propose une troisième définition, car elle n'équivaut pas à celle de l'accord interprofessionnel. L'oratrice précise que le Conseil d'État suggère de reprendre la définition valable pour le secteur public, sans pour autant l'imposer.

Si on reprenait la définition de l'accord interprofessionnel, Madame la Députée pense que la fonction publique devrait ensuite s'y aligner. Elle ne craint pas une nouvelle opposition formelle de la part du Conseil d'État dans ce cas.

Monsieur le Vice-Président Charles Margue demande si les définitions sont contradictoires. Il suggère d'apporter des précisions supplémentaires dans le commentaire des articles du présent projet de loi.

Monsieur le Député Marc Spautz estime que la discussion à mener se présente encore différemment. Il soulève la doléance exprimée par les chambres professionnelles qui ont fait remarquer qu'il n'y avait pas eu de consultation préalable avec leurs ressortissants.

La fonctionnaire du ministère signale que la définition la plus favorable s'imposera en pratique.

Monsieur le Député Marc Spautz craint que les interprétations y relatives vont compliquer l'application du dispositif.

Monsieur le Ministre rappelle qu'une évaluation de l'accord interprofessionnel reste à faire. Il rappelle également que l'aspect de la violence au travail n'est pas repris dans l'actuel projet de loi et devra être adressé à l'avenir.

Monsieur le Ministre demande à la Chambre de savoir si elle estime que l'actuelle définition applicable au secteur public n'est pas suffisamment précise et si cette définition devait être modifiée.

Madame la Députée Carole Hartmann estime que la définition du harcèlement moral, telle qu'elle s'applique au secteur public, ne pose pas de problème. Mais elle craint qu'il y ait une insécurité juridique si deux définitions peuvent s'appliquer au secteur privé. Il y aura alors des discussions devant les tribunaux. Il s'agit, selon Madame la Députée, d'une question de cohérence.

L'oratrice estime qu'une seule définition applicable au secteur privé serait souhaitable.

Monsieur le Ministre rappelle à cet endroit que l'inégalité devant la loi subsiste dans ce cas de figure. L'orateur relit le passage de texte du Conseil d'État, relatif à la problématique débattue, et notamment le passage suivant lequel la Haute Corporation « préfère » que l'on s'aligne sur la définition applicable au secteur public.

Monsieur le Vice-Président Charles Margue suggère de soutenir l'amendement proposé par le Gouvernement.

Monsieur le Député Marc Spautz propose de se donner le temps de la réflexion et de revenir sur ce point.

La fonctionnaire du ministère poursuit la présentation détaillée des amendements proposés.

En ce qui concerne l'article L. 246-3, le Conseil d'État ne fait pas d'observation relative aux paragraphes 1 et 2.

Par contre, quant au paragraphe 3, qui contient une liste des mesures préventives à appliquer par un employeur, le Conseil d'État fait remarquer que cette liste contient des incohérences et des redites. La Haute Corporation propose dès lors une reformulation et une compression de la liste, sans pour autant faire une proposition de texte à ce sujet.

Le ministère propose pour les points 1, 3 et 5, une fusion et un résumé.

Un ajout au point 2 est à prévoir. Il convient, suivant l'oratrice, d'y préciser « harcèlement moral à l'occasion des relations de travail » au lieu d'écrire « harcèlement moral au travail ».

Quant au point 4, il reste inchangé, mais devient le point 3 à la suite de la fusion des trois points prémentionnés (1, 3 et 5).

Partant, le point 6 initial devient le point 4 nouveau. Ce point sera reformulé, mais la référence à l'information du personnel en cas de défaut d'une délégation y sera maintenue.

Ces changements doivent se faire dans le cadre d'un amendement. Le ministère propose dès lors un deuxième amendement à cet endroit.

Madame la Députée Carole Hartmann rappelle que la Chambre de Commerce et la Chambre des Métiers ont soulevé une question. Faut-il vraiment que l'ensemble du personnel soit informé s'il n'existe pas de délégation dans une entreprise ? L'oratrice craint que cela va compliquer l'application du présent dispositif légal.

Madame la Députée demande pour quelle raison l'on ne veut pas suivre le Conseil d'État sur ce point et supprimer la disposition suivant laquelle l'ensemble du personnel doit être informé, le cas échéant. Madame la

Députée estime qu'il s'agit d'un double emploi, car le personnel est déjà mis au fait en cas de survenance d'une situation d'harcèlement.

Monsieur le Ministre constate que le Conseil d'État n'a pas émis d'opposition formelle quant à ce point. L'orateur explique que les entreprises qui ne disposent pas d'une délégation du personnel sont les entreprises de moins de 15 salariés. Or, un nombre de salariés compris entre une et 14 personnes est, suivant l'orateur, une quantité de gens facilement appréhendable. Monsieur le Ministre estime encore que la disposition qu'il est prévue de maintenir ajoute un surplus de sécurité dont peuvent bénéficier les salariés lorsqu'ils entendent défendre leurs droits personnels.

Madame la Députée Carole Hartmann pense que les salariés seront de toute façon informés et elle maintient qu'il s'agit d'un double emploi.

Monsieur le Député Marc Spautz relève à ce propos l'avis de la CSL qui renvoie au dispositif de l'accord interprofessionnel.

La fonctionnaire du ministère précise qu'il ne s'agit pas seulement d'une information relative à une ou plusieurs mesures mises en place, le cas échéant, mais d'une information relative à l'obligation de l'employeur d'agir dans une situation d'harcèlement moral. Il est important de savoir, en tant que salarié, qu'il est possible de s'adresser à son employeur, en cas d'harcèlement. Cette connaissance est rassurante et permet au salarié de réagir adéquatement au lieu de subir un harcèlement sans se défendre.

Monsieur le Ministre constate qu'il y a une différence d'informer sur des mesures, d'une part, ou sur une obligation, d'autre part.

Monsieur le Vice-Président Charles Marque en conclut que la disposition prévoyant l'information de l'ensemble du personnel renforce les possibilités d'agir des salariés.

La fonctionnaire du ministère explique que les entreprises sans délégation, celles qui occupent entre un et 14 salariés, expliquent donc la loi à leur personnel et encouragent de ce fait les victimes d'un harcèlement à demander l'assistance de l'employeur.

Monsieur le Vice-Président Charles Marque confirme qu'il y a de nombreuses entreprises sans délégation et que le harcèlement moral n'est pas un phénomène rare.

La fonctionnaire du ministère du Travail poursuit ses explications et précise à l'égard du paragraphe 5 initial de l'article L. 246-3, que le Conseil d'État s'oppose formellement à la notion de « mesures appropriées », en raison du caractère subjectif lié aux possibles interprétations de ce qui serait approprié. La Haute Corporation signale qu'une telle disposition se heurte au principe constitutionnel de la légalité des peines, étant donné qu'il convient de définir dans la loi les éléments constitutifs des infractions. La Haute Corporation propose de supprimer le terme « appropriées », ce qui lui permet de lever son opposition formelle. L'oratrice explique que le ministère entend suivre le Conseil d'État et propose de supprimer ce terme.

Par ailleurs, l'oratrice constate que le Conseil d'État propose de fusionner les paragraphes 4 et 5 initiaux en un seul paragraphe afin de clarifier le texte. Le ministère entend suivre le Conseil d'État sur ce point, sauf que la Haute Corporation propose de supprimer le bout de phrase « ou à défaut, l'ensemble du personnel », alors que le ministère entend maintenir cette disposition. Le fait de ne reprendre qu'une partie de la refonte proposée par le Conseil d'État à l'endroit des paragraphes 4 et 5, et de vouloir maintenir le bout de phrase prémentionné, nécessite qu'un amendement précise cette décision. L'amendement contient dès lors le libellé du nouveau paragraphe 4 de l'article L. 246-3.

Madame la Députée Carole Hartmann se réfère à un passage de l'avis du Conseil d'État, qui stipule qu'il « ne s'agit pas ici d'imposer à l'employeur une simple obligation de moyen basée sur son appréciation personnelle du caractère « approprié » des mesures à mettre en place, mais bien d'une obligation de résultat pour « faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral » ». L'oratrice donne à considérer qu'un employeur confronté à une situation douteuse au départ qui s'avère ne pas être un cas de harcèlement moral, ne pourra pas être tenu à observer une obligation de résultat.

Monsieur le Ministre fait remarquer qu'en effet, la notion d'obligation de résultat est une réflexion faite par le Conseil d'État dans son avis du 10 mai 2022. Les auteurs du projet de loi sous examen n'ont pas inscrit une telle obligation dans le texte.

La fonctionnaire du ministère précise que le paragraphe 4 dispose que si une situation de harcèlement est portée à la connaissance de l'employeur, celui-ci est obligé d'agir. Toutefois, s'il ne s'agit pas d'un harcèlement, l'obligation d'agir ne peut bien entendu pas jouer.

Monsieur le Vice-Président Charles Marque demande à quel moment intervient un tel constat.

La fonctionnaire du ministère rappelle à cet égard la procédure prévue auprès de l'ITM.

Monsieur le Ministre rappelle que le projet de loi sous examen n'a pas retenu le renversement de la charge de la preuve, étant donné la complexité des situations.

Madame la Députée Carole Hartmann rappelle la possibilité des auteurs et des victimes d'un harcèlement moral de présenter des versions fort différentes et parfois mensongères des faits, ce qui devrait à son sens écarter une obligation de résultat dans le chef de l'employeur.

L'oratrice demande que l'on précise pour le moins dans le rapport écrit relatif au présent projet de loi qu'il n'y a pas d'obligation de résultat. L'oratrice constate qu'elle avait compris la remarque du Conseil d'État d'une autre manière que celle qui vient d'être expliquée.

Monsieur le Vice-Président Charles Marque souhaite que le texte de la loi soit rendu le plus clair possible en raison de la complexité des situations rencontrées.

Madame la fonctionnaire du ministère revient encore une fois au nouveau paragraphe 4 fusionné et fait remarquer qu'au début de ce paragraphe, il convient d'ajouter dans le cadre de l'amendement y relatif le bout de phrase « à l'occasion des relations de travail ». Il s'agit d'une précision qui doit en toute logique s'appliquer à cet endroit et qui d'ailleurs a été suggérée par le Conseil d'État au niveau de l'intitulé.

A la suite de la fusion des paragraphes initiaux 4 et 5, pour former un nouveau paragraphe 4, il en résulte que le paragraphe 6 initial est à renuméroter. Le paragraphe initial 6 devient dès lors le nouveau paragraphe 5. Il s'agit d'un élément important du présent projet de loi, dans la mesure où il consacre l'introduction de la nouvelle procédure auprès de l'ITM, c'est-à-dire la saisine de l'ITM.

Concernant justement cette procédure, le Conseil d'État a constaté un oubli. L'auteur présumé d'un harcèlement n'est, dans le texte initial du projet de loi, pas entendu par l'ITM. La Haute Corporation suggère de modifier le texte en incluant cette possibilité. Le ministère entend suivre le Conseil d'État sur ce point et prévoit un amendement à cet effet. L'alinéa 2 du nouveau paragraphe 5 est donc complété par les termes suivants : « ...ainsi qu'éventuellement l'auteur présumé... ».

Madame la Députée Carole Hartmann comprend ce nouvel amendement. Elle tient à rappeler toutefois par rapport au nouveau paragraphe 5 que le Conseil d'État, tout comme les chambres professionnelles, suggère de prévoir une médiation. L'oratrice souligne qu'une telle possibilité de faire intervenir un médiateur est donc également souhaitée de la part des partenaires sociaux, qui semblent estimer qu'une médiation est un cadre plus approprié que celui de passer par l'ITM. L'oratrice révèle par ailleurs que les avis des chambres professionnelles indiquent que les partenaires sociaux n'ont pas été consultés au préalable, notamment au niveau du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTÉ).

L'oratrice suggère de saisir le CPTÉ, ceci d'autant plus qu'il semble exister une sorte de préaccord entre les partenaires sociaux, en ce qui concerne la question d'une médiation. Une telle médiation pourrait s'intercaler entre les mesures prises par l'employeur et la procédure impliquant l'ITM, pense l'oratrice.

Monsieur le Ministre explique que le CPTÉ est un comité qui se réunit trois fois par an et dont la mission consiste à discuter de problèmes relatifs au chômage, à l'emploi et aux mesures y afférentes. Le CPTÉ n'a pas vocation à examiner au préalable les projets de loi que le ministère dépose. Le projet de loi sous examen, qui vise la lutte contre le harcèlement moral dans les relations de travail, répond à un objectif formulé dans l'accord de coalition de l'actuel Gouvernement. Monsieur le Ministre signale encore, qui si l'on voulait consulter au préalable du dépôt d'un projet de loi le CPTÉ, cela représenterait une énorme charge de travail pour ce conseil qui devrait alors se réunir pour le moins toutes les deux semaines.

Quant au médiateur, Monsieur le Ministre signale qu'il apprécie grandement le travail que peuvent effectuer les médiateurs. Or, encore faut-il disposer de suffisamment de médiateurs qui disposent de la formation nécessaire.

Monsieur le Ministre estime que l'ITM, de par ses missions et modalités de fonctionnement, est une forme de médiateur institutionnalisé, étant donné que ses collaborateurs visent à concilier des différends plutôt que de vouloir sanctionner à tous les coups des infractions.

Monsieur le Vice-Président Charles Margue relève qu'une médiation peut en effet faire traîner inopinément une instruction relative à une situation d'harcèlement moral.

Madame la Députée Carole Hartmann répète que les chambres professionnelles ont regretté dans leurs avis respectifs ne pas avoir été consultées.

Concernant la médiation, l'oratrice estime que l'ITM devra aussi disposer d'un effectif plus élevé pour assurer le fonctionnement de la nouvelle procédure prévue par le projet de loi. Madame la Députée rappelle que lors de la présentation du projet de loi, l'on estimait un besoin supplémentaire d'effectifs de 8 à 10 personnes auprès de l'ITM.

En ce qui concerne le rôle de médiateur qui semble revenir à l'ITM, Madame la Députée demande que ce rôle soit précisé dans le rapport relatif au présent projet de loi.

L'oratrice considère que la question d'une médiation est importante dans la mesure où elle a été soulevée par les chambres professionnelles.

Monsieur le Député Marc Spautz soulève un autre aspect des missions revenant à l'ITM. Il demande si l'ITM peut, d'une part, exercer sa fonction de contrôle de l'application du droit du travail, et, d'autre part, exercer une fonction de médiateur.

Monsieur le Ministre précise qu'un médiateur bénéficie d'une formation spéciale qui lui permet de concilier les parties d'un conflit. L'ITM revête aussi un rôle de conciliateur en observant trois niveaux d'intervention : l'ITM communique au départ à une entreprise qu'il y a un problème. Ensuite, dans un deuxième temps, l'ITM signale à l'entreprise que, le cas échéant, le problème subsiste et qu'il n'a pas encore été résorbé de manière satisfaisante. Finalement, en troisième lieu, l'ITM a la possibilité de sanctionner les concernés. Il en découle, selon Monsieur le Ministre, que dans le fonctionnement habituel de l'ITM, l'on retrouve déjà les rôles de celui qui explique et de celui qui tâche de concilier.

Monsieur le Ministre donne encore à considérer qu'il existe environ 40.000 entreprises au Luxembourg. Le nombre de médiateurs formés devrait être énorme si on voulait passer par une médiation.

Monsieur le Ministre rappelle que lors de la présentation du projet de loi, le 30 septembre 2021, il était relevé que la « Mobbing ASBL », qui travaille depuis de nombreuses années dans la conciliation des cas de harcèlement moral au travail, dispose de collaborateurs qui pourraient être repris par l'ITM. Cela permettrait de disposer de gens expérimentés et de disposer d'un premier noyau du personnel que nécessite la mise en œuvre de la nouvelle procédure.

Monsieur le Député Marc Spautz répète que l'on devrait essayer d'éviter de rencontrer des surprises au niveau juridique pour le cas où d'aucuns

considèrent que l'administration s'occupe de missions peu compatibles les unes par rapport aux autres.

La fonctionnaire du ministère signale que l'ITM, dans le cadre de la nouvelle procédure envisagée, se trouve dans son rôle normal qui est celui de faire de la prévention, voire de la résorption de problèmes. Si un salarié a besoin d'aide, sans nécessairement devoir passer par un tribunal, il peut bénéficier de l'intervention de l'ITM. Il en serait de même si l'appui dont le salarié avait besoin était relié à des questions de sécurité ou d'autres questions de droit du travail.

Monsieur le Vice-Président Charles Marque donne à considérer que les deux parties peuvent s'entendre aussi longtemps que durera la conciliation. Par-delà, l'affaire aboutira devant les tribunaux.

Madame la fonctionnaire du ministère confirme ce constat. Elle précise que l'on peut considérer les dispositions du projet de loi comme une opportunité pour les salariés de régler une affaire avant qu'elle n'aboutisse devant un tribunal. L'oratrice donne aussi à considérer que très souvent, les salariés craignent une démarche juridique et s'en abstiennent.

Monsieur le Vice-Président Charles Marque signale encore que l'ITM dispose aujourd'hui de ressources et de moyens plus importants que jadis.

Madame la Députée Carole Hartmann espère que l'on garde à l'esprit la piste de la médiation. Elle précise à cet égard qu'une formation spécifique en médiation est à présent offerte auprès de l'Université du Luxembourg. Par conséquent, selon l'oratrice, il ne faut pas craindre une pénurie de médiateurs. L'oratrice constate ensuite que l'ITM suit en fait une procédure classique, notamment en assumant une mission de prévention, si elle applique la nouvelle procédure relative à la conciliation d'un conflit d'harcèlement moral. Madame la Députée estime toutefois dans ce contexte que le délai de 45 jours pour permettre à l'ITM d'intervenir est très court.

Monsieur le Ministre confirme que ce délai est sec, le conflit étant, le cas échéant, fort compliqué. Mais il s'agit d'une raison de plus pour accélérer une prise de décision. Quant aux remarques de Madame la Députée Carole Hartmann, Monsieur le Ministre estime qu'il serait judicieux de préciser dans le commentaire des articles le rôle de l'ITM en tant qu'organe de médiation, sans que l'on y parle d'un « médiateur » au sens strict du terme.

Monsieur le Vice-Président Charles Marque approuve cette suggestion.

La fonctionnaire du ministère poursuit ses explications et elle en vient à l'alinéa 4 du paragraphe initial 6, devenu par la suite le paragraphe 5.

Le ministère propose de suivre la proposition faite par le Conseil d'État et de supprimer le terme « éventuels » puisqu'il n'y aura pas d'injonction à prononcer au cas où les actes de harcèlement sont de nature hypothétique, comme le fait remarquer la Haute Corporation. Il n'y a pas lieu de faire un amendement à cet égard, il suffit de reprendre la proposition du Conseil d'État.

Ensuite, en ce qui concerne le dernier alinéa du paragraphe initial 6, le Conseil d'État a formulé une opposition formelle pour atteinte au principe de la

légalité des peines. En effet, l'article L. 614-13 ne prévoit pas de sanction administrative sur la base d'une infraction à l'article L. 246-3, nouveau paragraphe 5. En d'autres termes, les sanctions administratives prévues par le projet de loi en cas de non-respect de l'injonction du directeur de l'ITM ne disposent pas de base légale. Pour remédier à cet état des choses et afin de permettre au Conseil d'État de lever son opposition formelle, le ministère propose un cinquième amendement qui complète l'article L. 614-13 par une lettre d), indiquant qu'une infraction à l'article L. 246-3, paragraphe 5, est passible d'une sanction administrative, mais uniquement lorsqu'une injonction prononcée par le directeur de l'ITM n'a pas été suivie.

En réponse à une question de Madame la Députée Carole Hartmann, l'oratrice précise qu'une telle sanction administrative consiste en une amende administrative, dont le montant peut être fixé entre 25 euros et 25.000 euros.

L'oratrice précise encore, en le soulignant, qu'une injonction de la part de l'ITM peut s'adresser à l'employeur ainsi qu'au salarié. Cet instrument de sanction devrait dès lors contribuer à enrayer d'éventuelles descriptions mensongères d'une situation, avancées par l'un ou par l'autre.

Monsieur le Ministre précise à cet endroit que l'article L. 614-13 se réfère en effet non seulement à l'employeur, mais encore à son délégué et au salarié.

Monsieur le Député Marc Spautz fait remarquer à ce propos que l'avis du Conseil d'État ne se réfère qu'au seul employeur. Il demande de pouvoir tenir en main les amendements tels que proposés par le ministère.

Madame la collaboratrice du ministère précise que le Conseil d'État ne cite pas dans ce contexte le Code du travail, mais se limite à énoncer une remarque.

Monsieur le Vice-Président Charles Marquie demande que l'on précise dans le rapport relatif au présent projet de loi que l'amende administrative peut être décidée à l'égard tant de l'employeur, que de son délégué ainsi que par rapport au salarié, lorsqu'ils ignorent une injonction leur adressée par le directeur de l'ITM.

Madame la Députée Carole Hartmann fait remarquer que le libellé du dernier alinéa de l'article L. 246-3, tel qu'initialement prévu par les auteurs du projet de loi, n'indique que le seul employeur, quitte à ce que l'on y renvoie à l'article L. 614-13. L'oratrice comprend que, suivant ce qui vient d'être expliqué, cette phrase sera remplacée selon le sens visé par l'article L. 614-13.

Monsieur le Ministre signale que les membres de la commission recevront les amendements ainsi qu'un texte coordonné.

Monsieur le Vice-Président Charles Marquie pense qu'il convient de réduire tant que faire se peut le nombre de renvois dans un texte législatif afin de rendre sa lecture plus facile et d'éviter ainsi des confusions.

Madame la fonctionnaire du ministère explique que le Conseil d'État avait émis deux oppositions formelles qui ont trait à l'article L. 246-7, qui 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.

La Haute Corporation fait remarquer que les alinéas 1^{er} à 3 de l'article L. 246-3, paragraphe 6, ne contiennent pas d'éléments dont le non-respect serait sanctionnable. Le principe de la légalité des peines, qui implique la nécessité de définir dans la loi les infractions en des termes claires et précis pour éviter l'arbitraire, n'y est donc pas respecté. Le Conseil d'État s'oppose dès lors formellement à l'article en question.

La Haute Corporation relève de plus que les comportements et sanctions visés aux articles L. 246-7 et L. 246-3, paragraphe 6, alinéa 5, sont susceptibles de donner lieu à des procédures parallèles, contrevenant ainsi au principe *non bis in idem*. Le Conseil d'État s'y oppose formellement et exige que les auteurs optent pour une des deux voies de répression, administrative ou pénale.

Le ministère propose par conséquent de disposer de la manière suivante : il sera infligé une sanction administrative dans le seul cas de figure du non-respect d'une injonction de l'ITM. Toutes les autres obligations découlant du dispositif de lutte contre le harcèlement moral, qui ne seraient pas respectées, entraîneraient une sanction pénale.

Il en résulte la nécessité de reformuler l'article L. 246-7 en conséquence et d'y préciser les infractions visées.

Madame la Députée Carole Hartmann critique que, selon son entendement, les étapes précédant celle de la procédure auprès de l'ITM seraient donc passibles, le cas échéant, d'une sanction pénale, la sanction administrative n'étant liée qu'au non-respect d'une injonction de la part du directeur de l'ITM. L'oratrice considère qu'une telle sanction pénale à un stade aussi précoce d'une problématique d'harcèlement moral est une punition très sévère. Elle donne encore à considérer que justement au cours des premières tentatives de conciliation des parties, l'on vise à éviter une approche trop formaliste, ceci d'autant plus qu'il peut s'avérer, le cas échéant, que l'on ne soit pas en présence d'un harcèlement moral. En conséquence des considérations qui précèdent, l'oratrice ne peut pas comprendre l'approche esquissée par le ministère.

Monsieur le Ministre fait remarquer que l'application des sanctions se fait différemment de ce qui vient d'être évoqué par Madame la Députée.

La fonctionnaire du ministère précise que la sanction pénale n'intervient qu'à la fin du processus, lorsque le salarié est obligé de saisir un tribunal. Le tribunal aura à considérer les éléments de preuve qui lui sont soumis. La sanction pénale ne sera dès lors qu'un moyen ultime, n'intervenant qu'après la procédure auprès de l'ITM, explique l'oratrice.

Madame la Députée Carole Hartmann se réfère au libellé du paragraphe 3 de l'article L. 246-3 suivant lequel « L'employeur détermine [...] les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail. » Madame la Députée considère que suivant l'approche esquissée par le ministère, les sanctions pénales viseraient également cette obligation. L'oratrice souligne qu'il s'agit d'une obligation, car le libellé emploie le terme « détermine » et non pas les termes « peut déterminer ».

La fonctionnaire du ministère répète que la sanction pénale ne peut être

décidée qu'à la suite d'une saisine d'un tribunal et s'il existe un préjudice. S'il s'avère que l'on n'est pas en présence d'un harcèlement moral, l'employeur n'est pas tenu à prendre des mesures. Il n'y aura pas de procédure devant un tribunal.

Monsieur le Ministre considère à ce propos qu'il serait étonnant de poursuivre un employeur qui n'aurait pas pris de mesures alors que rien ne s'est passé.

Monsieur le Vice-Président Charles Margue demande que ces aspects soient précisés dans le commentaire des articles. Par ailleurs, il propose de ne pas approuver les amendements lors de la présente réunion, mais, soit d'y consacrer, à brève échéance, une nouvelle réunion, soit de demander un accord aux membres de la commission par la voie d'une lettre circulaire. En tout cas, l'orateur aimerait que les suites à donner se fassent rapidement afin d'évacuer le présent projet de loi dans les meilleurs délais.

Monsieur le Ministre enverra les amendements aux membres de la commission, qui, s'ils en décidaient ainsi, pourraient y répondre par le biais d'une lettre circulaire, ou, s'il devait subsister des questions, pourraient de nouveau se réunir.

Monsieur le Vice-Président Charles Margue penche en faveur d'une lettre circulaire, Madame la Députée Carole Hartmann préfère examiner les textes des amendements afin de pouvoir y revenir pour poser d'éventuelles questions.

Monsieur le Vice-Président Charles Margue constate que l'on verra ce qui sera finalement retenu. Il cède ensuite la présidence de la présente réunion à Monsieur le Vice-Président Marc Spautz.

Monsieur le Vice-Président Marc Spautz demande si quelqu'un aimerait encore poser des questions ou faire une remarque.

Madame la Députée Francine Closener rappelle qu'on doit encore désigner un rapporteur pour le projet de loi 7864. Elle propose de désigner le Président de la commission, Monsieur Dan Kersch.

Les membres de la commission sont d'accord avec cette proposition.

Monsieur le Président Dan Kersch est par conséquent désigné comme Rapporteur pour le projet de loi 7864.

Monsieur le Vice-Président Marc Spautz remercie les membres de la commission et propose de se concerter le lendemain au bord d'une réunion plénière de la Chambre, pour déterminer de quelle manière l'on poursuivra les travaux d'examen des amendements relatifs au projet de loi sur la lutte contre le harcèlement moral.

2. Divers

Il n'y a pas d'interventions sous le point « divers » de l'ordre du jour.

Luxembourg, le 2 novembre 2022

Procès-verbal approuvé et certifié exact

Session ordinaire 2021-2022

JS/LW

P.V. TESS 28

Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Projet de

Procès-verbal de la réunion du 10 octobre 2022

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. 7864 **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 (mobbing)**
 - Désignation d'un rapporteur
 - Examen de l'avis du Conseil d'État (10.05.2022) et des chambres professionnelles
 - Examen de propositions d'amendements

2. **Divers**

*

Présents : Mme Djuna Bernard, Mme Myriam Cecchetti, Mme Francine Closener, M. Frank Colabianchi, M. Mars Di Bartolomeo, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Marc Hansen, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Charles Margue, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz, M. Carlo Weber

M. Georges Engel, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Tom Oswald, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Maximilien Marinov, de la fraction LSAP, collaborateur du rapporteur

M. Joé Spier, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Jean-Marie Halsdorf, M. Dan Kersch

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Charles Margue, M. Marc Spautz, Vice-présidents de la Commission

*

1. **7864** **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 (mobbing)**

2. **Divers**

Luxembourg, le 10 octobre 2022

Procès-verbal approuvé et certifié exact



Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale

Procès-verbal de la réunion du 30 septembre 2021

La réunion a eu lieu par visioconférence.

Ordre du jour :

1. **Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 8 juillet 2021 et de la réunion jointe du 22 juillet 2021**
2. **7858** **Projet de loi portant 1. dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ; 2. modification du Code du travail (chômage partiel)**
 - **Présentation du projet de loi**
 - **Examen de l'avis du Conseil d'État (07.09.2021)**
 - **Désignation d'un rapporteur**
3. **7772** **Projet de loi portant modification des articles L. 651-2 et L. 651-4 du Code du travail (CPTE)**
 - **Présentation du projet de loi**
 - **Examen de l'avis du Conseil d'État (29.06.2021)**
 - **Désignation d'un rapporteur**
4. **7864** **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**
 - **Présentation du projet de loi**
5. **Divers**

*

Présents : M. Carlo Back, Mme Myriam Cecchetti, M. Frank Colabianchi, M. Yves Cruchten, M. Georges Engel, M. Jeff Engelen, M. Paul Galles, M. Claude Haagen, M. Jean-Marie Halsdorf, Mme Carole Hartmann, M. Aly Kaes, M. Pim Knaff, M. Gilles Roth, M. Marc Spautz

M. Dan Kersch, Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

M. Tom Oswald, Mme Nadine Welter, du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire

Mme Vanessa Tarantini, de la fraction LSAP, collaboratrice du rapporteur

M. Joé Spier, Mme Nadine Gautier, M. Luka Krauss, de l'Administration parlementaire

Excusés : M. Mars Di Bartolomeo, M. Charles Margue

M. Sven Clement, observateur délégué

*

Présidence : M. Georges Engel, Président de la Commission

*

1. Approbation des projets de procès-verbal de la réunion du 8 juillet 2021 et de la réunion jointe du 22 juillet 2021

Les projets de procès-verbal sous rubrique sont approuvés.

2. 7858 Projet de loi portant 1. dérogation temporaire à l'article L. 511-5 du Code du travail ; 2. modification du Code du travail (chômage partiel)

Monsieur le Ministre du Travail, Dan Kersch, signale que le projet de loi 7858 n'a pas un volume important mais risque, le cas échéant, de revêtir une grande importance dans le chef des bénéficiaires. L'orateur rappelle que l'on a observé au cours de la pandémie que la limite des 1.022 heures pendant lesquelles un salarié peut bénéficier du régime du chômage partiel pour raisons structurelles touche à ses limites, notamment, et en particulier, en ce qui concerne différents secteurs exposés. Monsieur le Ministre rappelle une disposition transitoire qui permettait de neutraliser dans le cadre de la pandémie de Covid-19 la prise en compte des heures ainsi chômées. Or, cette disposition ne sera désormais plus applicable, de sorte qu'il convient à présent de légiférer. Le présent projet de loi répond à cet objectif en augmentant le seuil d'heures invocables à 1.714 heures sous condition de l'existence d'un accord tripartite portant sur un plan de maintien dans l'emploi. L'idée n'est pas d'emprunter d'office la voie du chômage partiel, car il s'agit à chaque fois d'une importante entorse au fonctionnement normal d'une entreprise et à la situation des salariés concernés. Monsieur le Ministre rappelle l'objectif des plans de maintien dans l'emploi. Le présent projet de loi permettra, le cas échéant, de bénéficier d'un recours au chômage partiel au-delà des 1.022 heures actuellement en vigueur, s'il n'y a pas d'autre possibilité.

Par ailleurs, Monsieur le Ministre prend acte de l'avis du Conseil d'État du 7 septembre 2021.

Monsieur le Président Georges Engel relève une observation faite par le Conseil d'État. La Haute Corporation constate que « la notion de « section obligatoire prévue au paragraphe 1^{er} » reprise à l'article L. 513-3, paragraphe 4, alinéa 2, dans sa teneur proposée » vise « l'ensemble des sujets listés à l'article L. 513-3, paragraphe 1^{er}. » L'orateur demande si tel est bien l'acception qu'il convient d'en retenir.

Monsieur le Ministre répond qu'en effet, l'article L. 513-3 prévoit que les

éléments énumérés à son paragraphe 1^{er} doivent figurer dans un plan de maintien dans l'emploi, faute de quoi celui-ci peut être refusé.

Monsieur le Député Marc Spautz indique l'article 511-5 et le passage suivant de la loi en projet : « ... pour autant qu'elles soient couvertes par un plan de maintien dans l'emploi accompagnant une restructuration fondamentale, résultant d'un accord entre partenaires sociaux entériné dans le cadre d'une réunion sectorielle à caractère tripartite entre ces partenaires et le Gouvernement et homologué conformément à l'article L. 513-3. ». L'orateur s'étonne qu'une décision tripartite soit désormais à la base d'un processus d'homologation d'un plan de maintien dans l'emploi. L'orateur demande plus précisément de savoir qui détiendra en l'occurrence un pouvoir de décision.

Une fonctionnaire du ministère du Travail précise à cet égard que l'homologation visée se limite au seul plan de maintien dans l'emploi, l'homologation étant un acte à part. Tandis que l'élaboration d'un tel plan de maintien dans l'emploi doit résulter d'un accord tripartite.

Monsieur le Député Marc Spautz demande encore de quelle manière s'applique la nouvelle disposition lorsqu'il s'agit d'une seule entreprise ayant recours au chômage partiel, alors qu'à l'habitude, il fallait d'abord qu'un secteur soit déclaré en crise pour appliquer les dispositions relatives au chômage partiel de nature structurelle.

Monsieur le Ministre prend l'exemple de la compagnie aérienne Luxair, où un plan de maintien dans l'emploi a récemment été décidé et homologué. Cette entreprise revête un intérêt national et il n'est, selon Monsieur le Ministre, dès lors pas nécessaire que tout un secteur soit en crise pour négocier un plan de maintien dans l'emploi.

Monsieur le Ministre précise encore dans le contexte de l'application du dispositif à une entreprise isolée, que le gouvernement devra être associé, le cas échéant, aux négociations d'un plan de maintien dans l'emploi, justement pour éviter qu'une direction d'entreprise se mette d'accord avec une délégation du personnel et qu'elles puissent ainsi décider seules de décrocher des indemnités qui sont à charge du Fonds pour l'Emploi.

La commission décide que son Président, Monsieur Georges Engel, assumera la fonction de rapporteur pour le projet de loi 7858.

La commission décide également que Monsieur Georges Engel devienne le rapporteur du projet de loi 7772, qui sera examiné par la suite.

3. 7772 Projet de loi portant modification des articles L. 651-2 et L. 651-4 du Code du travail (CPTE)

Monsieur le Ministre du Travail, Dan Kersch, explique que le projet de loi 7772 sous examen est un projet relativement modeste qui vise à améliorer le fonctionnement du Comité permanent du travail et de l'emploi (CPTE) en conférant aux représentants du gouvernement une plus grande flexibilité en ce qui concerne la composition de leur délégation. La composition de la délégation gouvernementale devra désormais reposer sur les points qui figurent à l'ordre du jour des réunions du CPTE.

Monsieur le Ministre estime que le Conseil d'État, dans son avis du 29 juin 2021, ne fait pas d'observation quant au fond qui serait de nature à imposer une modification importante à apporter au projet. Toutefois, la Haute Corporation formule une opposition formelle, tout en faisant une proposition de texte pour permettre de lever ladite opposition formelle. En effet, la Haute Corporation signale que « l'article L. 651-2, paragraphe 1^{er}, point 1^o, deuxième tiret, du Code du travail, dans sa teneur proposée, prévoit que les ministres sont « à désigner par le Conseil de gouvernement ». Le Conseil d'État rappelle « que l'article 76, alinéa 1^{er}, de la Constitution confère au Grand-Duc le pouvoir de régler l'organisation de son Gouvernement. Dès lors, le Conseil d'État s'oppose formellement à l'article L. 651-2, paragraphe 1^{er}, point 1^o, deuxième tiret, dans sa teneur proposée, pour violation de l'article 76, alinéa 1^{er}, de la Constitution. » Le Conseil d'État constate encore qu'« en l'espèce et dans la mesure où l'article L. 651-2, paragraphe 1^{er}, point 1^o, deuxième tiret, dans sa teneur proposée, dispose que les ministres sont désignés en fonction des sujets figurant à l'ordre du jour, cette disposition est autosuffisante, de sorte qu'une désignation par le Grand-Duc ne s'impose pas. » En conclusion, le Conseil d'État « propose dès lors de remplacer les termes « à désigner par le Conseil de gouvernement » par le terme « désignés ». »

La commission parlementaire suit le Conseil d'État et reprend sa proposition de texte à l'endroit de l'article L. 651-2, paragraphe 1^{er}, point 1^o, deuxième tiret, du Code du travail.

A part la proposition de texte faite par le Conseil d'État, destinée à pouvoir lever l'opposition formelle prémentionnée, les suggestions et propositions faites par la Haute Corporation quant au fond du texte ne devraient pas entraîner une modification du projet de loi, estime Monsieur le Ministre du Travail.

Monsieur le Ministre relève à cet égard la proposition faite par le Conseil d'État, qui consiste à observer une stricte égalité quant au nombre des représentants de tous les partenaires sociaux, y inclus du gouvernement. Suivant le Conseil d'État, il faudrait que le projet de loi limite à 4 le nombre de représentants du gouvernement, ce qui correspond dès lors aux 4 représentants syndicaux et aux 4 représentants des employeurs. Monsieur le Ministre relève qu'une telle approche serait contraire au fonctionnement pratique du CPTE et à l'objectif même du présent projet de loi. L'orateur rappelle qu'au moment de la création du CPTE, les compétences en matière d'emploi et de sécurité sociale étaient encore réunies en une seule main. Entretemps, cela a changé. Monsieur le Ministre souligne encore que le CPTE n'est pas un organe décisionnel, mais qu'il tâche de sonder les positions divergentes et concomitantes des partenaires sociaux en matière d'emploi et de travail. En pratique, il arrive rarement que 4 ministres participent aux réunions du CPTE, le plus souvent, le gouvernement y est représenté par un ou deux ministres. L'orateur propose de ne pas retenir la suggestion faite par

le Conseil d'État. Il est suivi par les membres de la commission.

De même, la suggestion du Conseil d'État de remplacer le terme « délégation » par une autre notion n'est pas retenue, en raison du fait que ce terme est utilisé à de nombreux autres endroits comparables.

Monsieur le Ministre tend à ne pas inscrire *expressis verbis* dans le texte de la loi en projet une possibilité pour les partenaires sociaux de fixer des points à l'ordre du jour des réunions du CPTÉ. L'orateur constate que les partenaires sociaux ont en pratique déjà la possibilité de faire des propositions. Monsieur le Ministre constate encore une fois que le CPTÉ n'est pas un organe décisionnel et qu'il n'y a pas d'obligation de traiter des points proposés à l'ordre du jour. Mais avant tout, la flexibilité recherchée par la loi en projet pour permettre au gouvernement de désigner ses représentants au CPTÉ suivant l'ordre du jour nécessite que celui-ci soit fixé par le ministre ayant le Travail et l'Emploi dans ses compétences. La commission adopte le point de vue de Monsieur le Ministre et ne donne pas de suite à la suggestion faite par le Conseil d'État.

Une fonctionnaire du ministère du Travail demande d'une part, si la commission parlementaire entend donner une suite aux observations d'ordre légistique que fait le Conseil d'État à l'égard des projets de loi 7772 et 7858. D'autre part, l'oratrice signale une erreur matérielle survenue dans le cadre du projet de loi 7858. En effet, le Conseil d'État y signale dans ses observations d'ordre légistique qu'il convient d'ajouter à l'article 1^{er}, alinéa 1^{er}, *in fine* les termes « Code du travail » après les termes « l'article L. 513-3 ». Or, il faut constater qu'il y a une erreur matérielle contenue dans cette proposition et qu'il convient d'ajouter les termes « du Code du travail ».

Monsieur le Président Georges Engel propose de donner suite à toutes les observations d'ordre légistiques visées et de corriger l'erreur matérielle au projet de loi 7858, à laquelle la commission a été rendue attentive.

4. 7864 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

Monsieur le Président Georges Engel constate que le projet de loi sous rubrique vise à ajouter une nouvelle section au Code du travail, qui prévoit un dispositif de lutte contre le harcèlement moral.

Monsieur le Ministre du Travail, Dan Kersch, rappelle que le dépôt du présent projet de loi s'est fait avant les congés d'été. L'orateur souligne qu'il lui tient à cœur d'en présenter les points saillants aux membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale avant que le Conseil d'État n'émette son avis relatif au projet sous examen.

Concernant le choix d'une définition du harcèlement moral, Monsieur le Ministre explique qu'il s'agit d'un défi difficile à résoudre. Si l'on avait pu s'inspirer des définitions employées par des textes législatifs et des juridictions étrangères, les auteurs du présent projet de loi ont choisi de se baser sur la juridiction luxembourgeoise. La définition retenue au projet de loi sous rubrique pour qualifier le harcèlement moral est la suivante :

« 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. »

Cette définition contient tous les éléments caractéristiques et constitutifs d'un harcèlement moral, estime Monsieur le Ministre.

La loi en projet précise des obligations que doivent respecter les salariés et les employeurs. Les salariés et les employeurs doivent ainsi expressément s'abstenir à perpétrer des actes d'harcèlement moral. Les employeurs doivent immédiatement faire cesser de tels actes s'ils en sont informés. Cette obligation des employeurs vaut non seulement à l'égard des salariés, mais également envers des clients qui commettraient des actes d'harcèlement envers les employés d'une entreprise. De plus, les employeurs seront désormais obligés de déterminer des mesures préventives, de concert avec la délégation du personnel.

Si les actes d'harcèlement ne cessaient pas, même après une intervention de l'employeur telle que décrite ci-devant, le salarié aura désormais la possibilité d'en saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM), soit sur sa propre initiative, soit avec le concours de la délégation du personnel. L'ITM fera ensuite un rapport sur la situation endéans les 45 jours qui suivent la saisine. Le rapport contiendra des injonctions de l'ITM.

En cas de non-respect des injonctions, L'ITM peut infliger à l'employeur une amende administrative.

La loi en projet prévoit encore que le salarié ainsi que les témoins qui ont signalé un harcèlement moral ne peuvent pas faire l'objet de représailles.

Si un employeur a licencié un salarié victime d'un harcèlement moral, ledit salarié peut réintégrer l'entreprise endéans 14 jours ou obtenir le maintien de son contrat de travail en saisissant le tribunal du travail.

D'autre part, le salarié victime d'un harcèlement disposera désormais d'un droit de résilier la relation de travail et de réclamer à l'employeur une indemnisation en dommages et intérêts.

Monsieur le Ministre signale que la question la plus épineuse qui s'était posée est celle du renversement de la charge de la preuve. Monsieur le Ministre affirme que les membres de la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale ne s'étaient pas exprimés en faveur d'une telle solution. L'orateur est, pour sa part, persuadé que le renversement de la charge de la preuve, comme il existe d'ailleurs en matière d'harcèlement sexuel, doit rester une exception. Ce moyen n'est dès lors pas retenu par le projet de loi sous rubrique. La possibilité d'un recours auprès de l'ITM vient en quelque sorte compenser le renoncement au renversement de la charge de la preuve.

Monsieur le Président de la commission estime que le projet de loi qui vient d'être exposé est une aide importante pour les personnes concernées.

Monsieur le Député Marc Spautz salue qu'un projet de loi anti-harcèlement

moral ait enfin vu le jour. L'orateur signale qu'à son entendement, la définition que retient le projet de loi pour caractériser les actes d'harcèlement moral est pertinente dans la mesure où elle n'introduit pas d'éléments nouveaux et clarifie l'objet du projet de loi. Monsieur le Député pense qu'il convient à présent d'attendre les avis des différentes chambres professionnelles pour savoir apprécier des détails qui ne seraient, à ce stade, pas encore apparus.

Monsieur le Député exprime un doute sur le rôle dévolu à l'ITM dans le présent projet de loi. L'orateur pense que l'ITM sera en l'occurrence juge et partie dans la procédure prévue. Monsieur le Député propose de voir ce que le Conseil d'État observera à cet égard dans son avis sur le projet sous examen. L'orateur pense encore que le nouvel organigramme de l'ITM devra éventuellement fournir des précisions à l'égard de la question soulevée ci-devant.

Quant à l'article L. 246-3, que le projet de loi vise à introduire au Code du travail, Monsieur le Député Marc Spautz demande par quels moyens les employeurs devraient faire immédiatement cesser des actes d'harcèlement moral.

Monsieur le Député signale encore que, de son avis, la Division de santé au travail du ministère de la Santé devrait jouer un rôle dans la lutte contre les harcèlements moraux sur le lieu du travail. Il demande de quelle manière cette administration pourrait être impliquée, le cas échéant.

Par ailleurs, l'orateur réaffirme que de nombreux aspects méritent d'être considérés plus en détail, notamment en se référant aux travaux que la « Mobbing ASBL » a fourni depuis de nombreuses années dans ce domaine. L'orateur évoque encore les dispositions introduites au niveau de la fonction publique en matière de lutte contre le harcèlement moral et il propose d'en analyser les premières expériences en vue de guider les travaux sur le présent projet de loi et les implications que celui-ci aura en pratique.

Monsieur le Ministre du Travail peut confirmer que la « Mobbing ASBL » se distingue par un travail de qualité. Il regrette qu'il aura fallu attendre une vingtaine d'années avant de compléter le Code du travail avec un dispositif permettant de lutter contre le harcèlement moral.

La thématique revête de multiples facettes, estime Monsieur le Ministre qui ajoute qu'un texte législatif ne saura certainement pas couvrir tous les aspects. C'est la raison pour laquelle Monsieur le Ministre tient à signaler qu'il est disposé à apporter des amendements au présent projet de loi, si tel devait être le souhait ou la nécessité. L'orateur convient qu'il faut à présent attendre les avis des différentes chambres professionnelles.

Quant au nouveau rôle que devra revêtir l'ITM en la matière, Monsieur le Ministre estime qu'il ne s'agit pas d'un problème. Les salariés ont déjà la possibilité de saisir l'ITM pour d'autres raisons que le harcèlement moral et la procédure qui est ensuite déclenchée, à savoir les injonctions de l'ITM tout comme les sanctions, constituent une manière de procéder éprouvée, sur laquelle repose également la nouvelle mission de l'ITM inscrite dans le présent projet de loi. Ce qu'apporte de plus le présent projet de loi, est la détermination d'un délai de 45 jours endéans duquel l'ITM devra finaliser un rapport sur la situation dont elle a été saisie.

Concernant le renversement de la charge de la preuve, Monsieur le Ministre est conscient qu'il y a des arguments en faveur et en défaveur d'un tel moyen. Il estime que les opposants à un tel procédé sont très nombreux et il se dit particulièrement curieux de voir les positionnements y relatifs qui seront exprimés dans les différents avis.

Au sujet de la Mobbing ASBL, Monsieur le Ministre informe que cette association emploie quatre personnes et que ces postes sont conventionnées par le ministère du Travail et de l'Emploi. L'orateur souligne qu'il est évident que l'ITM devra pouvoir disposer d'un effectif plus important pour prendre désormais en charge les missions supplémentaires qui lui reviennent, une fois le projet de loi adopté. Monsieur le Ministre pense qu'il serait favorable s'il était possible que l'ITM parvienne à recruter les collaborateurs de la Mobbing ASBL. Il pense par ailleurs que le temps est venu d'intégrer cette association dans les structures de l'État.

Madame la Députée Myriam Cecchetti pense aussi qu'une augmentation des effectifs de l'ITM est importante. Elle estime que la loi en projet marque une étape importante et elle se dit curieuse de voir les avis des chambres professionnelles à la suite desquels il faudra probablement procéder à l'adaptation de certains points du projet de loi.

L'oratrice souligne que la mise en œuvre du nouveau dispositif n'est pas aisée, entre autres pour les employeurs. Elle salue de ce fait l'idée de s'attirer l'expertise des personnes qui s'engagent au sein de la Mobbing ASBL.

Par ailleurs, Madame la Députée est convaincu qu'il faudra évaluer les effets de la nouvelle législation sur le terrain et de procéder en conséquence, le temps venu, à des adaptations du texte.

Madame la Députée Carole Hartmann demande si l'on a considéré des alternatives à l'ITM pour mener les enquêtes dont fait état le projet de loi.

L'oratrice relève les investigations internes en cas de survenance d'un harcèlement et elle demande à qui incombera la charge d'effectuer les investigations à ce stade. S'agit-il aussi de l'ITM, ou de la délégation du personnel, ou bien de l'employeur lui-même, avant que n'intervienne l'ITM ?

Madame la Députée rappelle que la Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale est saisie de l'instruction du projet de loi 7319, qui porte réforme de l'ITM. Elle demande si ce projet de loi sera adapté en parallèle au nouveau dispositif que le projet de loi sous rubrique vise à introduire au Code du travail.

Finalement, Madame la Députée s'enquiert sur la raison qui a amené les auteurs du projet de loi à retenir 45 jours pour que l'ITM fasse son rapport, et non pas un autre délai.

Monsieur le Ministre du Travail estime que l'ITM aura un besoin de 10 à 12 personnes supplémentaires pour assumer de manière adéquate la nouvelle mission qui lui incombe à la suite de l'introduction d'un dispositif anti-harcèlement au Code du travail.

Il s'agira en l'occurrence d'une cellule qui devra également assumer un rôle de prévention par le biais de formations offertes à tous les niveaux.

Monsieur le Ministre rappelle que le nombre d'inspecteurs du travail a augmenté de 19, au moment où l'orateur a commencé à assumer son mandat, jusqu'à 65 inspecteurs en fonction aujourd'hui.

Monsieur le Ministre rappelle encore que l'ITM doit entre autres veiller au respect de normes internationales, en l'occurrence au respect des dispositions relatives en matière de détachement des travailleurs, ce qui représente une charge de travail très considérable pour cette administration. Monsieur le Ministre estime que les embauches vont devoir continuer à l'ITM et il signale que les employeurs établis au Grand-Duché saluent le fait que les inspecteurs du travail soient de plus en plus présents sur le terrain pour y effectuer leurs contrôles – il s'agit d'un important élément pour déjouer la concurrence déloyale.

Quant au projet de loi 7319 prémentionné, Monsieur le Ministre constate que celui-ci ne s'oppose pas au présent projet de loi étant donné qu'il vise à réformer des aspects différenciés des missions de l'ITM.

En ce qui concerne l'expérience acquise au sein de la fonction publique en matière de lutte contre le harcèlement moral, Monsieur le Ministre souligne l'importance que revête la médiation pour apaiser des situations conflictuelles. Il appartiendra d'ailleurs à la cellule à créer auprès de l'ITM de se charger de tels aspects.

En ce qui concerne le choix qui s'est porté sur les 45 jours de délai pour que l'ITM établisse un rapport, les auteurs de la loi en projet étaient guidés par le souci de faisabilité pour s'exécuter d'une telle tâche. Le délai apparaît comme réaliste, notamment à la suite de discussions menées à ce sujet avec les responsables de l'ITM, surtout si l'effectif de l'administration sera augmenté et si l'on réussit à engager des personnes ayant acquises une expérience dans la Mobbing ASBL.

Monsieur le Ministre rappelle son approche qui consiste à mener un dialogue ouvert car il n'est à ce stade pas possible que la loi en projet tienne déjà compte de tous les aspects relatifs à la problématique.

Madame la Députée Carole Hartmann fait valoir que la procédure envisagée dans le projet de loi par laquelle l'ITM impose des mesures à l'entreprise à la suite d'un rapport qu'elle établit endéans 45 jours, n'apporte pas une réponse claire si l'employeur n'arrive pas à faire respecter ces mesures et si la situation d'harcèlement moral perdure. L'oratrice est d'avis que l'ITM ne peut pas imposer à un employeur de modifier sa politique des ressources humaines et qu'elle ne peut pas exiger d'un employeur de licencier un harceleur. Partant, il ne restera plus à la victime harcelée que de passer par un tribunal du travail.

Monsieur le Ministre confirme cette vue des choses tout en soulignant qu'il ne s'agit pas de la solution la meilleure. Monsieur le Ministre n'écarte pas le risque d'un licenciement d'un harceleur qui contreviendrait aux mesures mises en place par l'employeur, en respectant les modalités y afférentes prévues par le Code du travail, à savoir un avertissement et les suites qui sont alors prévues et qui peuvent en effet aboutir à un licenciement.

Monsieur le Ministre estime que le passage par l'ITM constitue un moyen

d'action supplémentaire pour l'employeur, qui, par ailleurs, se trouve dans l'obligation de faire cesser les activités d'harcèlement moral. Le projet de loi apporte, selon Monsieur le Ministre, une clarification sur le plan juridique par rapport à un salarié licencié qui avait agi en tant qu'harceleur.

Monsieur le Président de la commission, Georges Engel, estime que l'approche est intéressante et il conclut qu'il s'agit à présent d'attendre les avis des chambres professionnelles et du Conseil d'État.

5. Divers

Monsieur le Député Marc Spautz rappelle le dépôt d'une motion de Piraten, CSV et Déi Lénk, le 27 mai 2021, au sujet de la situation des travailleurs handicapés. La Commission du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale en fut saisie le 3 juin 2021. Après l'organisation d'un *hearing* avec les associations concernées, un débat d'orientation avec rapport devra avoir lieu. L'orateur demande que la présente commission donne une suite à cette motion.

Monsieur le Président se propose de traiter ce point le plus rapidement possible.

Monsieur le Ministre signale qu'il salue un tel débat qui permettra de fournir des chiffres et des faits objectifs et qui mettra un terme à des affirmations erronées et inadmissibles qui circulent sur la place publique et notamment dans des émissions télévisées. Monsieur le Ministre signale encore qu'il est disposé à prendre des mesures législatives si le débat devait monter que de telles mesures s'imposent.

*

Monsieur le Député Claude Haagen rappelle que les membres de la sous-commission télétravail sont invités à réserver la date du 24 novembre 2021 où aura lieu un colloque des ministres germanophones de la sécurité sociale au sujet du télétravail. L'orateur rappelle aussi que la prochaine réunion de la sous-commission télétravail aura lieu le 7 octobre 2021 et sera consacrée à l'organisation des travaux de la sous-commission.

Luxembourg, le 30 septembre 2021

Le Secrétaire-administrateur,
Joé Spier

Le Président de la Commission du Travail, de l'Emploi et
de la Sécurité sociale,
Georges Engel

Document écrit de dépôt

1

Motion

Luxembourg, le 9 mars 2023

Dépôt : Dan Kersch

Projet de loi n° 7864

La Chambre des Députés :

- Considérant que le harcèlement moral est un problème de société qui a des conséquences graves sur la santé mentale et physique des personnes victimes de harcèlement et leur entourage ;
- Considérant l'accord cadre autonome portant sur le harcèlement et la violence au travail, signé en 2007 par les partenaires sociaux bénéficiant de la représentativité interprofessionnelle au niveau européen ;
- Considérant l'accord interprofessionnel portant sur le harcèlement et la violence au travail conclu en 2009 entre les partenaires sociaux luxembourgeois ;
- Considérant que l'accord de coalition de 2018-2023 prévoit l'adoption d'une loi portant sur le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;

invite le Gouvernement à :

- mener une évaluation de la loi portant sur le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail deux ans après son entrée en vigueur afin de déterminer son efficacité et identifier les lacunes éventuelles qui doivent être comblées.



Dan Kersch



Carole Hartmann



Charel Marque

7864

Loi du 29 mars 2023 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.

Nous Henri, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 9 mars 2023 et celle du Conseil d'État du 14 mars 2023 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}.

L'intitulé du livre II, titre IV, du Code du travail, est complété par les termes « et lutte contre le harcèlement à l'occasion des relations de travail ».

Art. 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, 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} 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, 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 ;
- 2° l'investigation rapide et en toute impartialité sur les faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
- 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 les auteurs des actes de harcèlement moral ;
- 4° l'information de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, des obligations incombant à l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
- 5° l'information et la formation des salariés.

(4) Lorsqu'un comportement de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est porté à la connaissance de l'employeur, il prend les mesures 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 après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.

(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 que l'auteur présumé de l'acte de harcèlement moral et 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 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. 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 ces actes de harcèlement 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 3 contiennent 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.

À 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.

Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros :

- 1° l'employeur, le salarié, le client ou le fournisseur de l'entreprise qui commet des actes de harcèlement moral en violation 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 les interdictions visées 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.

»

Art. 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 ».

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}, lettre c), le point final à la fin de la phrase est remplacé par un point-virgule ;
- 3° Le paragraphe 5 est complété par une nouvelle lettre d) qui prend la teneur suivante :

« d) entre 25 euros et 25.000 euros pour les injonctions qui ont été notifiées en application de l'article L. 246-3, paragraphe 5. ».

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et solidaire,*
Georges Engel

Palais de Luxembourg, le 29 mars 2023.
Henri

Doc. parl. 7864 ; sess. ord. 2020-2021, 2021-2022 et 2022-2023.

