

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.

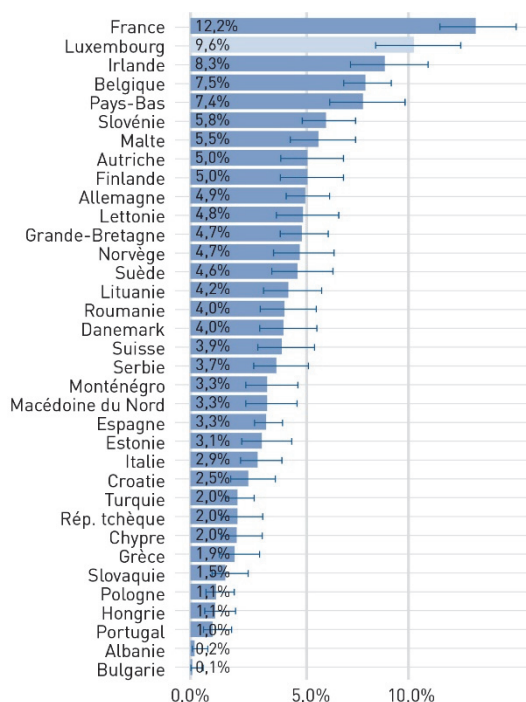
Cette Convention de l'Organisation Internationale du Travail rappelle aux Etats membres qu'ils ont la responsabilité de promouvoir un « environnement général de tolérance zéro » et dans son préambule il est détaillé que « La violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation 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 cours 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 cours 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 21e 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 108e 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)