

**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**

**RAPPORT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI  
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE  
(02.03.2023)**

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. Antécédents**

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, 2015<sup>1</sup>). 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**

---

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

## **Avis du Conseil d'État**

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.

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<sup>er</sup>**

A l'article 1<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> du projet de loi. Partant, l'article 1<sup>er</sup> prend la teneur suivante :

« **Art. 1<sup>er</sup>.** 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> ».

**Le nouvel article L. 246-3, paragraphe 1<sup>er</sup>**, 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° 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° 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°, 3° et 5°.

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°. 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 :

**« 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; »**

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, 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. »

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 d'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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> lui confère ce droit en cas de non-respect, endéans le délai imparti, des injonctions prononcées par lui ou un membre de l'inspection du travail.

A l'**alinéa 1<sup>er</sup>**, 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 ~~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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> ;**

**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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> ;**

**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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> à 4 ainsi qu'à l'article L. 246-4, paragraphes 1<sup>er</sup> 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°, 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° 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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 proposé 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<sup>er</sup>.** 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 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 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<sup>er</sup> ;

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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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<sup>er</sup>, 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