

**N° 7864<sup>9</sup>**

**CHAMBRE DES DEPUTES**

Session ordinaire 2022-2023

---

## **PROJET DE LOI**

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

\* \* \*

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

(10.2.2023)

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

#### **Remarque préliminaire**

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

- a été déposé au mépris du dialogue social, dans la mesure où il intervient dans un domaine déjà couvert par un accord interprofessionnel<sup>1</sup> sans que ce dernier n'ait été dénoncé par l'un des partenaires sociaux, parties à l'accord (ci-après, la « Convention relative au harcèlement ») ;
- n'a fait l'objet d'aucune concertation préalable avec les partenaires sociaux.

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

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

---

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

### I) Concernant la nouvelle définition du harcèlement moral<sup>2</sup>

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

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

### II) Concernant les mesures préventives à mettre en œuvre<sup>3</sup>

Si les deux chambres professionnelles relèvent que l'Amendement 2 procède à un réagencement des différentes mesures préventives à charge de l'employeur, pour plus de clarté et pour éviter les doublons, elles déplorent par contre que le Conseil d'Etat n'ait pas été suivi dans sa demande (également soutenue par les deux chambres professionnelles dans leur avis commun) de faire abstraction de l'obligation pour l'employeur de consulter l'ensemble du personnel à défaut d'une délégation du personnel, avant la mise en œuvre d'une des mesures de prévention<sup>4</sup> (Amendement 2) ou avant la réévaluation ultérieure de ces mesures (Amendement 3).

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

### III) Concernant le maintien de la procédure spéciale devant l'ITM<sup>5</sup>

Les deux chambres professionnelles déplorent également que la procédure spéciale auprès de l'ITM (prévue par le projet de loi) ne soit pas remise en cause (Amendement 4) en dépit des critiques formulées dans leur avis initial<sup>6</sup> ainsi que par le Conseil d'Etat.

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

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

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

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

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

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

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

A l'instar du Conseil d'Etat qui « *exprime des doutes à ce sujet [pertinence de la procédure spéciale projetée] et donne à considérer que d'autres pays ont opté pour l'intervention d'une tierce personne* » en ajoutant que *[t]el est notamment le cas pour le législateur français qui a opté pour un médiateur* »<sup>8</sup>, les deux chambres professionnelles réitérent la proposition faite dans leur avis commun de remplacer la procédure spéciale devant l'ITM par une procédure de médiation. Elles rappellent à cet égard que suivant l'article L.614-2 du Code du travail<sup>9</sup>, l'ITM s'est déjà vu attribuer une compétence en manière de « médiation informelle » à laquelle il pourrait être utilement recouru afin de ne pas démultiplier les procédures sans réelle plus-value les unes par rapport aux autres, ainsi que les ressources.

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

\*

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

---

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

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

