

	Définition	Qui est concerné?	Obligations de l'employeur	Protection victime/témoïn	Charge de la preuve	Qui peut aider ?
Violence	<p>Agression par un ou plusieurs agissements délibérés d'autrui qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à son <u>intégrité physique ou psychique</u>¹</p> <p><i>Violence => harcèlement sexuel</i></p> <p><i>Violences multiples =>harcèlement moral</i></p> <p><i>Violence basée sur le sexe =discrimination</i></p>	<p>Salariés</p> <p>Stagiaires</p> <p>Etudiants</p> <p>Apprentis</p> <p>Dirigeants</p> <p>Employeurs</p> <p>Personnes externes</p>	<p>Ne pas tolérer la violence : le signaler clairement/ consultation DP</p> <p>Sensibiliser les salariés</p> <p>Informer les salariés et dirigeants</p> <p>Prévention : plan des risques, dispositif d'aide pour victime</p> <p>Evaluation interne si cas de violence avéré</p> <p>Procédure de gestion des actes de violence</p> <p>Déterminer des sanctions transparentes et claires</p> <p>Sanctionner auteur</p>	<p>Pas de représailles contre victime/témoïn</p> <p>Mesures pour stopper violence ; ne pas les prendre contre victime</p>	<p>Par victime</p> <p><i>Renversement charge de la preuve si assimilation à une discrimination sur base du sexe (art.L.244-3 CT)</i></p>	<p>Délégation du personnel : Mission de prévention (art. L.414-3.8.CT) ; Assistance et conseil victime</p> <p>ITM</p> <p>Procédure « Lanceurs d'alerte »</p> <p>Autorités judiciaires (en fonction gravité des faits) : police, parquet, juge d'instruction</p> <p>CET si violence basée sur le sexe</p>

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

	Définition	Qui est concerné?	Obligations de l'employeur	Protection victime/témoïn	Charge de la preuve	Qui peut aider ?
Discrimination fondée sur le sexe	<p>Est interdit toute discrimination fondée sur</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>le sexe,</u> - <u>le changement de sexe,</u> - <u>l'état matrimonial ou familial,</u> - <u>l'identité de genre</u> (art.L.241-1CT) <p>Harcèlement² basé sur le sexe et Harcèlement sexuel art. L245-2CT = discrimination fondée sur sexe (art.L.241-1(3) CT)</p> <p><u>Discrimination directe</u> : une personne est</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p><u>Discrimination indirecte</u> :</p> <p>Disposition/critère/pratique, apparemment neutre, désavantage particulièrement des personnes d'un sexe par à l'autre sexe, à moins que cela ne soit objectivement justifié</p> <ul style="list-style-type: none"> - par un but légitime et que - les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires 	<p>Salariés</p> <p>Stagiaires</p> <p>Apprentis</p> <p>Etudiants</p> <p>Employeurs</p>	<p>S'abstenir de discriminer</p> <p>Prévenir la discrimination</p> <p>Mettre fin à tout acte de discrimination</p> <p>Interdiction de publier offre d'emploi contraire au principe égalité hommes/femmes (L.241-11 CT) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ amende de 251 à 2000 euros, doublé en cas de récidive ⇒ injonction Adem de republier 	<p>Pas de représailles contre victime/témoïn</p> <p>Nullité de disposition/acte contraire/résiliation du contrat de travail => Action justice pour demander annulation 15 jours (art.L.241-8 CT)</p> <p>Nullité de toute clause contractuelle ou CCT contraire principe égalité traitement (art. L.241-9 CT)</p>	<p>Renversement charge de la preuve : établir les faits faisant présumer une discrimination (art.L.244-3 CT) => employeur doit établir absence discrimination</p>	<p>Délégation du personnel</p> <p>Dans le cadre action en justice :</p> <p>ASBL agréées, Syndicats nationaux ou sectoriels, Syndicats signataires de la CCT (art.L.241-5 à L.241-7 CT)</p> <p>ITM et ADEM (art. L. 241-10CT)</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ ITM : cellule spéciale pour égalité salaire <p>Procédure « Lanceurs d'alerte »</p> <p>CET</p>

² Ici harcèlement = 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. (art.L.241-1(2) CT)

	Définition	Qui est concerné?	Obligations de l'employeur	Protection victime/témoïn	Charge de la preuve	Qui peut aider ?
Harcèlement sexuel	<p><u>Comportement à connotation sexuelle</u> ou <u>tout autre comportement fondé sur le sexe</u> dont celui qui s'en rend coupable <u>sait ou devrait savoir</u> qu'il affecte la <u>dignité</u> d'une personne, lorsqu'<u>une</u> des conditions suivantes est remplie:</p> <p><u>-comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant ;</u> -le refus ou l'acceptation d'un tel comportement est utilisé comme <u>base de décision affectant les droits</u> de la personne <u>-comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.</u></p> <p>=> Comportement physique, verbal ou non verbal</p> <p>=> L'élément intentionnel du comportement est présumé (art. L.245-2CT)</p>	<p>Salariés</p> <p>Stagiaires</p> <p>Apprentis</p> <p>Etudiants</p> <p>Employeurs</p> <p>Clients, fournisseurs et toutes personnes externes en relation avec l'employeur</p>	<p>Ne pas harceler</p> <p>Mettre fin au HS</p> <p>Ne pas prendre de mesures destinées à mettre fin HS au détriment de la victime</p> <p>Prendre mesures de prévention nécessaires, y compris des mesures d'information</p> <p>(art. L.245-4 CT)</p>	<p>Pas de représailles contre victime/témoïn</p> <p>Nullité de disposition/acte contraire/résiliation du contrat de travail => Action justice pour demander annulation 15 jours (art.L.245-5 CT)</p> <p>Droit de mettre fin contrat travail sans préavis pour faute grave employeur + dommages et intérêts (art. L.245-7 CT)</p> <p>+ Droit de demander provisoirement chômage (art.L.521-4(2) CT)</p>	<p>Par victime</p> <p><i>Renversement charge de la preuve si assimilation à une discrimination sur base du sexe (art.L.244-3 CT)</i></p>	<p>Délégué à l'égalité, délégation du personnel : rôle dans la prévention, rôle d'assistance victime (art.L.245-6 CT)</p> <p><i>Dans le cadre action en justice et sur base assimilation à une discrimination:</i> ASBL agréées, Syndicats nationaux ou sectoriels, Syndicats signataires de la CCT (art.L.241-5 à L.241-7 CT)</p> <p>ITM (art.L.245-8CT)</p> <p>Procédure « Lanceurs d'alerte »</p> <p>CET</p> <p>Autorités judiciaires (en fonction gravité des faits) ; police, parquet, juge d'instruction</p>

	Définition	Qui est concerné?	Obligations de l'employeur	Protection victime/témoin	Charge de la preuve	Qui peut aider ?
Harcèlement moral (Loi de mars 2023)	<p>Toute conduite qui, par sa <u>répétition</u>, ou sa <u>systématisation</u>, porte <u>atteinte à la dignité</u> ou à l'<u>intégrité psychique ou physique</u> d'une personne (art. L.246-2 CT)</p> <p>=> couvre aussi</p> <ul style="list-style-type: none"> - les voyages professionnels, - les formations professionnelles, - les communications en lien ou du fait du travail, même en dehors du temps de travail 	<p>Salariés</p> <p>Stagiaires</p> <p>Apprentis</p> <p>Etudiants</p> <p>Employeurs</p> <p>Clients, fournisseurs et toutes personnes externes en relation avec l'employeur</p>	<p>Ne pas harceler</p> <p>Mettre fin HM</p> <p>Ne pas prendre mesures au détriment de la victime</p> <p>Mettre en place mesures de protection (consultation/participation DP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - aide à la victime - assistance victime par DP - investigation rapide et impartiale des faits - sensibilisation du personnel sur gestion HM et sanctions HM - information sur prévention - formation <p>Dès qu'un cas de HM s'est avéré :</p> <ul style="list-style-type: none"> - investigation rapide et décision - protection de victime et témoin(s) -réévaluation interne des mesures préventives de protection - réadaptation procédure interne si nécessaire <p>Amende de 251 à 2500 euros à charge employeur (doublée en cas récidive endéans les 2 ans) si :</p> <ul style="list-style-type: none"> - employeur = auteur de HM - employeur omet de faire cesser HM - employeur ne prend pas de mesures de protection contre HM - absence d'évaluation interne des mesures de prévention - prise de mesures au détriment victime ou témoin (art. L.246-7 CT) 	<p>Pas de représailles contre victime/témoin</p> <p>Nullité de disposition/acte contraire</p> <p>Nullité de résiliation du contrat de travail => Action justice pour demander annulation 15 jours (art.L.246-4 CT)</p> <p>Si action justice pour licenciement abusif, droit pour victime à dommages et intérêts pour le caractère abusif du licenciement+du fait du HM subi (art.L246-4(3) CT)</p> <p>Démission! sans préavis pour faute grave employeur + dommages et intérêts (art. L.246-6 CT)</p> <p>+ Droit de demander provisoirement chômage (art.L.521-4(2) CT)</p> <p>Auteur HM s'expose amende de 251 à 2500 euros (art. L.246-7 CT)</p>	<p>Par victime</p> <p><i>Renversement charge de la preuve si assimilation à une discrimination sur base du sexe (art.L.244-3 CT)</i></p>	<p>Délégation du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - rôle dans la prévention (art.L246-3 et L.246-5 CT) ; - rôle d'assistance de la victime (art.L.246-5 CT) <p>Autre salarié de l'entreprise :</p> <p>Droit pour victime de se faire assister lors des réunions avec employeur par un autre salarié de l'entreprise</p> <p>ITM : saisine par salarié ou par DP (avec accord salarié) si employeur pris mesures pas assez efficaces ou pas pris de mesures (art L.246-3 CT)</p> <p>=> rapport ITM dans les 45 jours</p> <p>=> injonction de faire cesser HM</p> <p>=> amende par ITM en cas de non-respect des injonctions par employeur (art. L614-13 CT)</p> <p>Procédure « Lanceurs d'alerte</p> <p><i>Dans le cadre action en justice et sur base assimilation à une discrimination :</i></p> <p>ASBL agréées, Syndicats nationaux ou sectoriels, Syndicats signataires de la CCT (art.L241-5 à L.241-7 CT)</p> <p>CET</p> <p>Autorités judiciaires (en fonction gravité des faits) ; police, parquet, juge d'instruction</p>