



Loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.

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

Notre Conseil d'État entendu ;

De l'assentiment de la Chambre des Députés ;

Vu la décision de la Chambre des Députés du 9 mars 2023 et celle du Conseil d'État du 14 mars 2023 portant qu'il n'y a pas lieu à second vote ;

Avons ordonné et ordonnons :

Art. 1^{er}.

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

Art. 2.

Au livre II du même code, le titre IV est complété par un Chapitre VI de la teneur suivante :

«

Chapitre VI. - Harcèlement moral

Art. L. 246-1.

Aux fins du présent chapitre, on entend par salariés tous les salariés tels que définis à l'article L. 121-1, ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

Art. L. 246-2.

Constitue un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre, toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

Au sens de l'alinéa 1^{er} les voyages professionnels, les formations professionnelles, les communications en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit et même en dehors du temps de travail normal, font partie intégrante de l'exécution du travail.

Art. L. 246-3.

(1) L'employeur et le salarié s'abstiennent de tout harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Il en est de même pour tout client ou fournisseur de l'entreprise.

(2) L'employeur veille à ce que tout harcèlement moral à l'encontre de ses salariés, dont il a connaissance, cesse immédiatement.

En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement moral ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement.

(3) L'employeur détermine, après information et consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail.

Ces mesures, qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, portent au minimum sur :

- 1° la définition des moyens mis à la disposition des victimes d'un harcèlement moral, notamment l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes, les mesures de leur prise en charge et de leur remise au travail ainsi que la manière de s'adresser à la délégation du personnel ;
- 2° l'investigation rapide et en toute impartialité sur les faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
- 3° la sensibilisation des salariés et des dirigeants sur la définition du harcèlement moral, ses modes de gestion au sein de l'entreprise et les sanctions contre les auteurs des actes de harcèlement moral ;
- 4° l'information de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel, des obligations incombant à l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
- 5° l'information et la formation des salariés.

(4) Lorsqu'un comportement de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est porté à la connaissance de l'employeur, il prend les mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral conformément aux dispositions du présent article et procède à une évaluation interne qui porte sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en œuvre éventuelle de nouvelles mesures de prévention à prendre notamment par rapport à l'organisation de l'entreprise, à la révision des procédures appliquées en cas de harcèlement moral ainsi qu'à l'information des salariés. Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures se font après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.

(5) Si le harcèlement moral au travail subsiste après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le salarié concerné ou la délégation du personnel, après accord du salarié concerné, saisit l'Inspection du travail et des mines.

L'Inspection du travail et des mines entend le salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ainsi que l'auteur présumé de l'acte de harcèlement moral et éventuellement d'autres salariés et l'employeur ou son représentant.

Suite à l'instruction du dossier et aux auditions réalisées, l'Inspection du travail et des mines dresse un rapport contenant, le cas échéant, des recommandations et des propositions de mesures pour faire cesser les actes de harcèlement moral.

Au plus tard quarante-cinq jours après réception du dossier, le directeur de l'Inspection du travail et des mines ou son représentant transmet le rapport complet à l'employeur concerné. En présence d'actes de harcèlement moral, le directeur de l'Inspection du travail et des mines enjoint à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser immédiatement ces actes de harcèlement dans un délai fixé en fonction des éléments du rapport.

En cas de non-respect de l'injonction dûment notifiée endéans le délai imparti, le directeur de l'Inspection du travail et des mines est en droit d'infliger à l'employeur une amende administrative en application de l'article L. 614-13.

Art. L. 246-4.

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

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

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1^{er} et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12, paragraphe 4.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa 3 contiennent sous peine de nullité les mentions prescrites à l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile.

En cas d'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail telle que prévue par l'article L. 124-11 et lorsque la juridiction saisie constate qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, elle condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts non seulement compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement mais également, le cas échéant, de celui subi du fait du harcèlement moral dont il a été victime à l'occasion des relations de travail.

Art. L. 246-5.

(1) La délégation du personnel, s'il en existe, est chargée de veiller à la protection du personnel salarié contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.

À cet effet, elle peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'elle juge nécessaire.

(2) La délégation du personnel est habilitée à assister et à conseiller le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement moral.

Elle est tenue de respecter la confidentialité des faits dont elle a connaissance à ce titre, sauf à en être dispensée par le salarié concerné.

Le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement moral a le droit de se faire accompagner et assister par un membre de la délégation du personnel, ou, à défaut d'une personne de son choix choisie entre les membres du personnel dans les entrevues avec l'employeur, ou le représentant de celui-ci, qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement moral.

Art. L. 246-6.

Le salarié victime de harcèlement moral peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat de travail et résilier le contrat de travail sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation immédiate conformément à l'article L. 124-10.

Art. L. 246-7.

Est puni d'une amende de 251 à 2.500 euros :

- 1° l'employeur, le salarié, le client ou le fournisseur de l'entreprise qui commet des actes de harcèlement moral en violation de l'interdiction visée à l'article L. 246-3, paragraphe 1^{er} ;
- 2° l'employeur qui omet de prendre les mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 2 ;
- 3° l'employeur qui omet de déterminer les mesures à prendre pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 3 ;
- 4° l'employeur qui omet de procéder à une évaluation interne en violation de l'article L. 246-3, paragraphe 4 ;
- 5° l'employeur, le supérieur hiérarchique, le collègue de travail ou toute personne extérieure en relation avec l'employeur, notamment le client et le fournisseur de l'entreprise, qui ne respecte pas les interdictions visées à l'article L. 246-4, paragraphes 1^{er} et 2.

En cas de récidive dans un délai de deux ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

»

Art. 3.

L'article L. 521-4 du même code est modifié comme suit :

- 1° Au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, les termes « ou moral » sont insérés entre les termes « harcèlement sexuel, » et les termes « ou pour des motifs graves ».
- 2° Au paragraphe 5, alinéa 1^{er}, les termes « ou moral » sont insérés entre les termes « harcèlement sexuel, » et les termes « ou pour des motifs graves ».
- 3° Au paragraphe 6, alinéa 1^{er}, les termes « ou moral » sont insérés entre les termes « harcèlement sexuel, » et les termes « ou pour des motifs graves ».

Art. 4.

L'article L. 614-13 du même code est modifié comme suit :

- 1° Au paragraphe 1^{er}, les termes « L. 246-3, paragraphe 5, » sont ajoutés entre les termes « conformément aux articles » et « L. 614-4 à L. 614-6 » ;
- 2° Au paragraphe 5, alinéa 1^{er}, lettre c), le point final à la fin de la phrase est remplacé par un point-virgule ;
- 3° Le paragraphe 5 est complété par une nouvelle lettre d) qui prend la teneur suivante :

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

Mandons et ordonnons que la présente loi soit insérée au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg pour être exécutée et observée par tous ceux que la chose concerne.

*Le Ministre du Travail, de l'Emploi
et de l'Économie sociale et solidaire,*
Georges Engel

Palais de Luxembourg, le 29 mars 2023.
Henri

Doc. parl. 7864 ; sess. ord. 2020-2021, 2021-2022 et 2022-2023.

