

SOCIONEWS



DROIT

LA PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL DANS LE CODE DU TRAVAIL

La Chambre des députés a adopté le 9 mars 2023 le projet de loi n° 7864 introduisant un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail dans le Code du travail.

Jusqu'à-là, le seul dispositif couvrant le harcèlement moral était 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.

La protection introduite est calquée en grande partie sur celle existant en matière de harcèlement sexuel, sauf d'une part une procédure spéciale d'intervention de l'Inspection du travail et des mines (ITM), qui n'existe pas pour le harcèlement sexuel, et d'autre part le principe du renversement de la charge de la preuve applicable en matière de discrimination fondée sur le sexe et donc de harcèlement sexuel,

qui n'a pas été repris en faveur de la victime de harcèlement moral malheureusement. Il appartient donc au salarié victime de harcèlement moral de prouver un ensemble de faits dont il a été victime et de convaincre le tribunal que ceux-ci n'étaient pas justifiés par les besoins de l'entreprise mais constituaient des atteintes injustifiées à sa personne.

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.

Un rôle important est alloué à la délégation du personnel dans la prévention et dans la lutte contre le harcèlement moral.

Finalement, sont prévues des sanctions aussi bien administratives que pénales.

Base légale :

- 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.
- Articles L. 246-1 et suivants du Code du travail.

1. INTERDICTION DE TOUT HARCÈLEMENT MORAL À L'OCCASION DES RELATIONS DE TRAVAIL

L'employeur et les salariés, ainsi que tout client ou fournisseur de l'entreprise, doivent s'abstenir de tout fait de harcèlement moral dans le cadre des relations de travail.

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

À cet égard, 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.

Sont ainsi protégés tous les salariés, ainsi que les stagiaires, les apprentis et les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

2. MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL À L'OCCASION DES RELATIONS DE TRAVAIL

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 à l'occasion des relations de travail.

Ces mesures doivent être déterminées par l'employeur, par exemple sous la forme d'une charte contre le harcèlement, ou d'un point relatif à la lutte contre le harcèlement dans le règlement interne.

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.

Ces mesures ne peuvent en aucun cas être prises au détriment de la victime du harcèlement moral.

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 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.

3. PROCÉDURE SPÉCIALE AUPRÈS DE L'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES

Si le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail persiste ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le salarié qui s'estime victime ou la délégation du personnel après accord du salarié concerné, peut saisir l'Inspection du travail et des mines (ITM).

L'ITM entend le salarié 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'ITM 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 45 jours après réception du dossier, le directeur de l'ITM ou son représentant transmet le rapport complet à l'employeur concerné. En présence d'actes de harcèlement moral, le directeur de l'ITM 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 notifiée dans le délai imparti, le directeur de l'ITM est en droit d'infliger à l'employeur une amende administrative d'un montant compris entre 25 et 25 000 euros.

4. PROTECTION DU SALARIÉ ET DES TÉMOINS

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.

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

Toute disposition ou tout acte contraire, 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 15 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.

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 40 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.

En cas d'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail 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.

5. POSSIBLE DÉMISSION SANS PRÉAVIS DU SALARIÉ VICTIME

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.

Dans les cas d'une démission motivée par un acte de harcèlement, le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de sa démission.

Le président de la juridiction du travail rend une ordonnance susceptible d'appel dans les 40 jours de sa notification devant le Président de la Cour d'appel.

Il faut être inscrit comme demandeur d'emploi et avoir préalablement porté le litige concernant sa démission devant la juridiction du travail compétente.

Le président de la juridiction du travail détermine la durée pour laquelle l'attribution provisionnelle de l'indemnité

de chômage est autorisée, dans la limite de 182 jours de calendrier.

Le chômeur peut demander la prolongation de l'autorisation d'attribution provisionnelle de l'indemnité de chômage sans que la durée totale de l'autorisation ne puisse excéder trois cent soixante-cinq jours de calendrier.

Le jugement ou l'arrêt déclarant justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt.

ATTENTION : Le jugement ou l'arrêt déclarant non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi,

le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.

Le salarié a la possibilité de solliciter une remise partielle ou un échelonnement du remboursement à l'État de l'indemnité de chômage perçue par provision. Néanmoins, une telle facilité de remboursement doit être expressément demandée par le salarié et le juge ne saurait se substituer à lui pour décider d'office une réduction du montant à rembourser.

Dans les cas où l'action intentée par le salarié en raison d'une démission motivée par un acte de harcèlement, n'est pas menée à son terme par suite de désistement, le salarié est tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage lui versées par provision. Si ce désistement résulte d'une transaction entre le salarié et l'employeur, les indemnités de chômage sont à rembourser pour moitié par le salarié et pour l'autre moitié par l'employeur.

6. RÔLE DE LA DÉLÉGATION DU PERSONNEL

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.

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.

7. SANCTIONS

Une amende de 251 euros et pouvant aller jusqu'à 2 500 euros est prévue pour les personnes qui ne respectent pas ces

nouvelles dispositions. En cas de récidive dans le délai de 2 ans, ces peines peuvent être portées au double du maximum.

8. ENTRÉE EN VIGUEUR

Les dispositions de cette nouvelle loi entrent en vigueur le 9 avril 2023.

9. ÉVALUATION

Le Gouvernement est invité à mener une évaluation de cette nouvelle loi 2 ans après son entrée en vigueur afin de déterminer son efficacité et identifier les lacunes éventuelles.
