

PROJET DE LOI RELATIF AU HARCÈLEMENT MORAL^[1] : QUELS CHANGEMENTS ?



Philippe Schmit



Noémie Haller

À l'heure actuelle, le harcèlement moral est notamment régi, en droit du travail, par les dispositions prévues par une convention du 25 juin 2009 déclarée d'obligation générale^[2], prévoyant certains principes et recommandations en la matière, mais ne comportant pas de sanctions particulières de sorte que celle-ci n'a pas de réelle force contraignante. Les salariés victimes de harcèlement moral sur le lieu de travail doivent baser leur action judiciaire en dommages et intérêts sur l'exécution de bonne foi de tout contrat (y inclus le contrat de travail) prévue par le Code civil – actions qui aboutissent rarement en pratique notamment pour défaut de preuve dans le chef du salarié.

TEXTE : PHILIPPE SCHMIT,
PARTNER

NOÉMIE HALLER,
SENIOR ASSOCIATE,
AVOCATS À LA COUR

ARENDDT & MEDERNACH

Quels donc sont les changements prévus par le projet de loi en discussion et auront-ils un réel impact ?

DÉFINITION

Le Projet de loi définit le harcèlement moral de manière plus large que la Convention de 2009, notamment en ce (i) qu'il ne se limite pas à des faits « commis par des personnes relevant de l'entreprise » de sorte que le harcèlement devient juridiquement envisageable non seulement par rapport aux

salariés de l'entreprise, mais également par rapport à des clients ou des prestataires de service par exemple, et en ce (ii) qu'il précise que sont visés tout comportement, acte ou conduite ayant lieu en dehors du temps de travail normal (notamment lors de voyages professionnels, formations professionnels, communication en lien ou du fait du travail).

NOUVEAUTÉS PRÉVUES PAR LE PROJET DE LOI

Obligations de l'employeur :

- faire cesser tout harcèlement moral dont il a connaissance^[3],
- en cas de survenance d'un comportement de harcèlement moral envers un salarié, procéder 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^[4],
- mettre en place des mesures pour protéger les salariés contre le harcèlement moral, lesquelles devront porter au minimum sur sept points repris dans le Projet de loi^[5], qui concernent notamment la définition des moyens mis à la disposition des victimes d'un harcèlement moral pour obtenir de l'aide et la manière de s'adresser à la délégation du personnel, l'investigation rapide et en toute impartialité des faits de harcèlement moral au travail, etc. Le Projet de loi ne prévoit pas sous quelle forme ces mesures seraient à prendre, mais nous estimons qu'elles devraient en principe figurer dans une réglementation interne de l'entreprise. Ces mesures ne pourront être mises en place qu'après implication de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel.

Moyens d'actions du salarié :

Possibilité de saisir l'ITM : si le harcèlement subsiste après la mise en œuvre des

mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le salarié ou la délégation du personnel (avec l'accord du salarié s'estimant victime d'actes de harcèlement) peut saisir l'ITM.

Une procédure particulière s'en suivrait dans le cadre de laquelle l'ITM devrait notamment entendre le salarié qui s'estime victime du harcèlement et éventuellement d'autres salariés et l'employeur ou son représentant et dresser – au plus tard 45 jours après réception du dossier – un rapport contenant, le cas échéant, des recommandations et propositions de mesures pour faire cesser les actes de harcèlement moral ainsi qu'une injonction à l'égard de l'employeur. Action en nullité si une mesure de licenciement est prise à titre de représailles: selon le Projet de loi, le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral, de telles mesures étant nulles de plein droit.

Toutefois, seule une action en nullité est prévue en cas de licenciement. En outre, dans le cadre d'une telle action il appartiendrait au salarié d'établir que son licenciement constitue une mesure de représailles en lien avec sa plainte pour harcèlement moral, ce qui pourrait s'avérer – selon les circonstances – assez difficile à établir.

Autres moyens d'actions du salarié (et ne constituant pas de réelle nouveauté):

Démission pour faute grave du salarié victime de harcèlement moral, qui peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat et démissionner pour faute grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation immédiate du contrat. Il ne s'agit pas d'une innovation particulière, étant donné que cette possibilité s'offre déjà au salarié actuellement.

Demande de condamnation de l'employeur au paiement de dommages et intérêts au titre du harcèlement moral en cas d'action judiciaire en résiliation abusive du contrat de travail, lorsque la juridiction constate qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail. Il ne s'agit pas non plus d'une innovation, les salariés ayant d'ores et déjà la possibilité de cumuler les dommages et intérêts pour licenciement abusif et harcèlement moral. En outre, cette action en dommages et intérêts est liée à une action en licenciement abusif. Le Projet de loi ne comporte pas de base légale distincte prévoyant la possibilité

pour tout salarié victime de harcèlement moral d'agir en vue d'obtenir des dommages et intérêts à ce titre.

Sanctions:

En cas de non-respect de l'injonction de l'ITM: le directeur de l'ITM est en droit d'infliger une amende administrative à l'employeur d'un montant pouvant aller jusqu'à 25 000 euros.

Sanctions pénales en cas de non-respect de certaines obligations, tel que par exemple en cas de non-respect des mesures à mettre en place pour protéger les salariés contre le harcèlement moral, l'interdiction de représailles, etc.: l'employeur peut se voir infliger une amende de 251 euros à 2.500 euros. (doublée en cas de récidive dans un délai de deux ans).

LE PROJET DE LOI PERMET-IL DE LUTTER EFFICACEMENT CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ?

Contrairement à ce qui était attendu, le Projet de loi ne prévoit pas de renversement de la charge de la preuve bénéficiant aux victimes d'actes de harcèlement. Ainsi, à l'inverse de ce qui est prévu en matière de harcèlement sexuel, il ne suffira pas au salarié d'établir seulement des faits qui permettent de présumer l'existence du harcèlement. Le salarié sera potentiellement toujours confronté à des difficultés quant aux preuves à rapporter. Toutefois, au vu des nouvelles sanctions administratives voire pénales prévues par le Projet de loi, il est vivement recommandé aux employeurs de respecter leurs obligations en la matière. Le respect de ces obligations, notamment par exemple l'investigation à mener, permettra en principe au salarié concerné de prouver le harcèlement moral dont il s'estime victime.

Le Projet de loi permettra dès lors probablement de lutter plus efficacement contre les situations de harcèlement moral avéré. Néanmoins, si le Projet de loi semble apporter des mesures destinées à viser plus efficacement contre le harcèlement moral, respectivement une plus grande protection à l'égard des salariés s'estimant victime de harcèlement moral, force est de constater que le texte actuel du Projet de loi présente certaines lacunes.

En effet, le présumé auteur du harcèlement moral est par exemple le grand absent du Projet de loi. Aucune disposition ne concerne le salarié accusé de harcèlement moral, ses moyens de défense voire

la confidentialité devant être respectée à son égard (qui semble pourtant primordiale). Notamment, en cas de saisine de l'ITM, le Projet de loi prévoit que la présumée victime, éventuellement d'autres salariés et l'employeur doivent être entendus. Même là, il n'est pas fait référence au présumé harceleur. Cette situation est regrettable car en pratique les situations dans lesquelles des faits sont dénoncés par un salarié comme étant potentiellement constitutifs de harcèlement moral et qui s'avèrent, après investigations, ne pas constituer un harcèlement moral, sont loin d'être rares, notamment en cas de situation de stress et/ou de conflit sur le lieu de travail.

Il conviendra de suivre l'évolution du texte du Projet de loi afin de voir si celui-ci sera finalement adopté en l'état ou s'il fera l'objet de modifications au vu des nombreux avis d'ores et déjà formulés par les différentes instances consultées.

- [1] Projet de loi n°7864 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral au travail (le « Projet de loi »).
- [2] Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail, qui a été déclarée d'obligation générale par Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 (la « Convention de 2009 »).
- [3] Nouvel article L. 246-3 (2) du Code du travail.
- [4] Nouvel article L. 246-3 (4) du Code du travail – à noter que cette obligation était déjà prévue par la Convention de 2009.
- [5] Nouvel article L. 246-3 (3) du Projet de loi: « 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 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 des faits de harcèlement moral au travail ;
 - 3/ l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes d'un harcèlement moral ;
 - 4/ 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/ les obligations de l'employeur dans la prévention des faits de harcèlement moral au travail ;
 - 7/ l'information et la formation des salariés ».