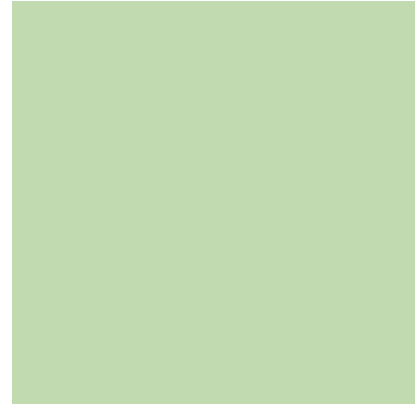
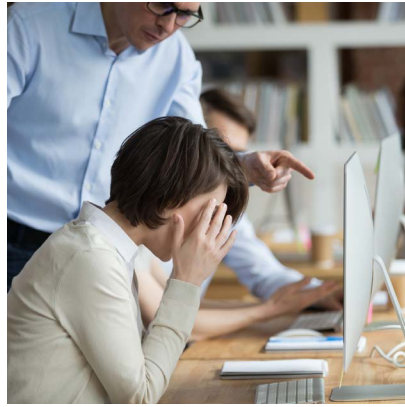
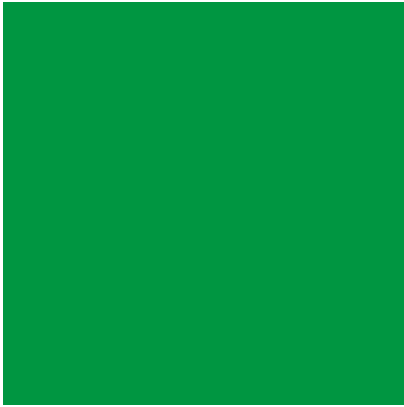


# HARCÈLEMENT



**Les dispositions  
légales**



## SOMMAIRE

- 3 Harcèlement moral ou « mobbing »**
  - Définition
  - Caractéristiques du harcèlement moral
- 4 Responsabilité de l'employeur**
- 5 Obligations de l'employeur**
  - Droits et moyens de la victime
- 6 Sanctions et conséquences en cas d'harcèlement**
- 7 Harcèlement Sexuel**
  - Définition
  - Obligations de l'employeur
- 8 Droits et moyens de la victime**
- 9 Harcèlement discriminatoire**
  - Définition
  - Procédures en cas d'harcèlement discriminatoire

**LCGB**  
**BP 1208 | L-1012 LUXEMBOURG**  
☎ **(+352) 49 94 24-1**  
✉ **INFO@LCGB.LU**  
💻 **WWW.LCGB.LU**

**Sources :**  
CSL  
Guichet.lu  
ITM



# Harcèlement moral ou « mobbing »

## Définition

D'après la Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail négociée et signée entre partenaires sociaux et déclarée d'obligation générale par un règlement grand-ducal du 15 décembre 2009, il y a harcèlement moral lorsqu'une personne relevant de l'entreprise (supérieur hiérarchique ou collègue de travail) commet envers un autre salarié des agissements fautifs, répétés et délibérés, qui ont pour objet ou pour effet soit :

- de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité ;
- d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- d'altérer sa santé physique ou psychique.

### Caractéristiques du harcèlement moral

Le harcèlement moral est un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est victime. Un acte isolé n'est généralement pas suffisant pour qu'il y ait harcèlement moral.

Des actes, même non identiques, répétés sur une certaine durée, et qui ont entraîné d'une part une aggravation des conditions de travail et d'autre part une atteinte à la dignité d'un ou de plusieurs salariés sont constitutifs de fautes dans le chef de l'employeur et caractérisent ainsi un harcèlement moral sur le lieu de travail.

Couramment, 2 formes de harcèlement moral sont à distinguer :

- le harcèlement moral direct, par lequel une personne, le harceleur, agira de manière ciblée et volontaire contre une autre personne en portant atteinte à sa dignité ;
- le harcèlement moral managérial, qui consiste en un mode d'organisation qui fait du harcèlement moral un outil de management, mais sans que cela soit nécessairement voulu au départ. Il s'agit dès lors d'agissements collectifs qui ont des incidences individuelles, comme par exemple une pression continue, abusive et malveillante qui porte atteinte à la dignité des personnes concernées.

Sont à considérer comme actes de harcèlement moral :

- l'isolement et le refus de communication ;
- un traitement inégalitaire injuste par rapport à d'autres salariés ;
- l'usage abusif du pouvoir disciplinaire ;
- le défaut de transmission d'informations utiles ;
- le discrédit auprès de collègues ;
- la prestation d'innombrables heures supplémentaires ;
- les modifications successives des fonctions.

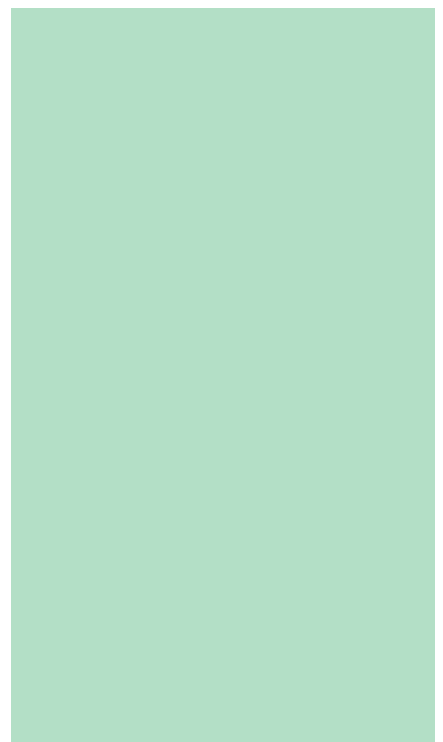
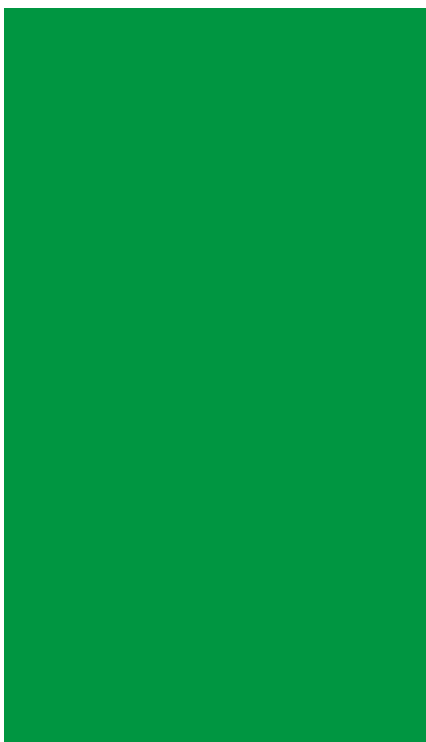
Le harcèlement moral n'est pourtant pas à confondre avec une simple situation de stress ou de difficultés relationnelles au travail ni avec l'exercice par l'employeur de son pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail. Pour qu'il s'agisse d'un harcèlement moral, l'attitude de l'harceleur doit dépasser le cadre normal des relations professionnelles. Les actes suivants ne sont pas constitutifs de harcèlement moral :

- de simples circonstances, à tort ou à raison mal ressenties par le salarié, liées aux impératifs et aléas de gestion inhérents à la vie de l'entreprise et conduisant souvent à la mise en cause de situations acquises ;
- les agissements de l'employeur, tendant à faire contrôler le salarié en période d'incapacité de travail par son médecin de confiance ;
- l'exercice normal du pouvoir de contrôler et de critiquer un salarié pour n'avoir pas rempli convenablement les tâches lui dévolues.

## Responsabilité de l'employeur

L'employeur est obligé d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales et dignes comme il est le seul détenteur du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise. L'employeur doit prendre toutes les mesures pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son équipe.

Ainsi, même si l'employeur n'est pas à l'origine du harcèlement, sa responsabilité en tant que chef d'entreprise sera engagée, de sorte qu'il aura tout intérêt à prévenir et à sanctionner les agissements de harcèlement moral au travail. Il en est de même si le harcèlement moral provient d'un autre salarié ou du supérieur hiérarchique de la victime.



# Obligations de l'employeur

Il appartient à l'employeur de veiller à la protection de son personnel contre le harcèlement moral. Dans le cadre d'une telle politique de prévention, l'employeur est tenu, en consultant les représentants du personnel, de prendre des mesures de protection, qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise et qui devront notamment porter sur :

- l'information et la formation des salariés et dirigeants sur la politique de prévention et de protection contre le harcèlement au travail ;
- l'identification d'un interlocuteur compétent en matière de prévention et de protection contre le harcèlement au travail ;
- la définition des moyens et procédures mis à disposition des victimes pour obtenir de l'aide.

Si l'employeur constate un harcèlement moral sur l'un de ses salariés ou si un de ses salariés porte à sa connaissance des actes de harcèlement moral dont il est victime ou dont un autre salarié serait victime, respectivement si de tels actes sont dénoncés par un salarié, concerné ou non, un délégué du personnel ou un syndicat à l'employeur, celui-ci a l'obligation de mener son enquête au sujet de ce dont il a eu connaissance ou de ce qui lui a été dénoncé. L'employeur est en tout cas obligé de s'engager pour faire cesser toute forme de harcèlement moral.

L'employeur doit mettre en œuvre, en consultant les représentants du personnel (délégués du personnel), une procédure écrite de gestion des problèmes de harcèlement, et ce sur base de l'évaluation interne et des réévaluations ultérieures sur le harcèlement au sein de l'entreprise. Cette procédure doit couvrir les mesures suivantes :

- l'indication qu'aucune forme de harcèlement ou de violence n'est tolérée au sein de l'entreprise, et qu'il est de la responsabilité de chacun que ce principe soit respecté ;
- des mesures de prévention en matière de harcèlement moral ;
- une procédure de gestion des actes de harcèlement et de violence ;
- la détermination transparente des sanctions disciplinaires contre les auteurs du harcèlement ;
- la protection de la victime et des témoins du harcèlement ou de la violence.

# Droits et moyens de la victime

La pratique montre que de nombreuses victimes de harcèlement subissent leur sort et restent inactives. Or, une attitude passive ne résoudra certainement pas le problème. Souvent, les victimes se mettent en arrêt de maladie sur prescription de leur médecin traitant. Pourtant, un arrêt de maladie prolongé conduira très probablement à la cessation de la relation de travail, soit à l'initiative de l'employeur après l'expiration du délai de protection de 26 semaines, soit automatiquement au bout de 78 semaines d'indemnités de maladie.

## Prendre conseil

Il est conseillé à la victime dans un premier temps d'analyser sa propre situation et de recueillir, dans la mesure du possible, des éléments de preuve quant au traitement dont elle fait l'objet. La victime devra ensuite consulter des tiers, soit pour dénoncer officiellement le harcèlement, soit du moins pour prendre conseil quant aux démarches à entreprendre.

La victime pourra notamment s'adresser à :

- son supérieur hiérarchique ou le responsable des ressources humaines ;
- la personne désignée au sein de l'entreprise dans le cadre de la « procédure de gestion des problèmes de harcèlement », si elle existe ;
- les représentants du personnel, notamment les délégués du personnel, qui pourront servir d'assistants ou d'intermédiaires dans les discussions avec l'employeur ;
- des associations spécialisées, qui n'ont pas de pouvoir spécifique, mais peuvent guider la victime grâce à leur expérience ;
- le médecin du travail, qui a des possibilités pour accéder à l'entreprise et donner des conseils à l'employeur quant à un aménagement du poste de travail ;
- l'Inspection du Travail et des Mines (ITM), qui est appelée à veiller au respect des règles sur la santé et la sécurité au sein de l'entreprise ;
- un syndicat ou un avocat qui procédera à une analyse juridique du problème.

## Action en justice de la victime du harcèlement moral

La victime de harcèlement moral pourra réagir en intentant une action en justice pour faire cesser le harcèlement et pour demander des dommages et intérêts. Contrairement au harcèlement sexuel, la charge de la preuve intégrale du harcèlement moral incombe à la victime. La victime doit ainsi prouver le comportement fautif de l'employeur avec notamment :

- les faits de harcèlement (avec des faits précis et des dates) ;
- le fait que l'employeur ait été au courant de ces agissements fautifs et qu'il n'ait rien entrepris pour y remédier ;
- un dommage ;
- la relation causale entre le harcèlement et le dommage subi.

Ainsi, il est conseillé aux victimes de rassembler des témoignages parmi les collègues de travail, les représentants du personnel, les membres du syndicat et du personnel médical. Il est également conseillé de retracer en détail les événements et de les situer dans le temps, de conserver les courriers auxquels il a pu légalement accéder dans le cadre de son travail et qui documentent le harcèlement (e-mails, lettres d'avertissements, sanctions, etc.) Les termes « pour objet ou pour effet » utilisés dans la définition du harcèlement moral impliquent toutefois qu'un comportement volontaire ou une intention de nuire dans le chef de l'auteur d'actes de harcèlement n'est pas requise pour qu'il y ait harcèlement moral. Le harcèlement moral ne suppose donc pas d'élément intentionnel de la part de son auteur.

## Résiliation du contrat de travail

Si la victime décide de quitter l'entreprise, elle peut le faire d'un commun accord avec l'employeur ou en donnant sa démission. Dans les deux cas, elle ne sera pas considérée comme chômeur involontaire et ne bénéficiera dès lors pas des indemnités de chômage. Le salarié victime de harcèlement peut toutefois également invoquer un motif grave contre l'employeur. Il s'agit de tout fait/faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail (injures, menaces, violences physiques ou harcèlement sexuel de la part d'un salarié non pris en compte par l'employeur ou de la part de l'employeur lui-même). Le salarié peut ainsi mettre un terme à son contrat de travail sans devoir respecter de délai de préavis en cas de faute grave commise par son employeur et la résiliation du contrat prend effet de façon immédiate. Le salarié pourra, outre son préjudice moral, réclamer une indemnisation de son préjudice matériel du fait qu'il a dû quitter son emploi et s'est ainsi retrouvé sans revenus ou avec des revenus amoindris.

Contrairement au harcèlement sexuel ou harcèlement discriminatoire où la victime peut faire valoir la nullité de son licenciement dans les 15 jours de la notification du licenciement, la victime du harcèlement moral ne peut agir qu'en dommages et intérêts pour licenciement abusif.

# Sanctions et conséquences en cas d'harcèlement

Aucun salarié ou dirigeant ne peut faire l'objet de représailles :

- à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de harcèlement. Les mesures destinées à mettre fin au harcèlement ne pourront pas être prises au détriment de la victime ;
- pour avoir témoigné d'actes de harcèlement avéré au travail.

## Auteur d'un harcèlement

S'il est établi qu'il y ait eu harcèlement, des mesures appropriées, après consultation des représentants du personnel, seront prises à l'encontre du ou des auteurs d'actes de harcèlement moral. Elles peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller de l'avertissement jusqu'au licenciement.

## Sanctions pénales

Depuis que le harcèlement obsessionnel figure comme délit dans le Code pénal, les différentes formes de harcèlement, sexuel, discriminatoire et moral, pourraient être sanctionnées pénalement. Ainsi, le Code pénal sanctionne quiconque aurait harcelé de façon répétée une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait gravement par ce comportement la tranquillité de la personne visée. Cette définition très large laisse ainsi une très grande marge d'appréciation aux juges qui auront la possibilité d'infliger une peine d'emprisonnement de 15 jours à 2 ans et une amende de 251 € à 3.000 €, ou une des peines seulement, à celui qui s'est rendu coupable d'un tel harcèlement obsessionnel.



# Harcèlement Sexuel

## Définition

Le Code du travail définit le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, comme tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie :

- le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la victime ;
- le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un salarié, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi ;
- un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la victime.

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non verbal. L'élément intentionnel du comportement est présumé.

## Obligations de l'employeur

L'employeur est obligé de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail. Ces mesures doivent comprendre des mesures d'information. L'employeur doit s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. L'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement.

# Droits et moyens de la victime

En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent être prises au détriment de la victime. Une résiliation du contrat de travail de la victime est par conséquent nul de plein droit.

En cas de résiliation de son contrat de travail, le salarié victime 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, de constater la nullité de la résiliation du contrat de travail et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant sa réintégration.

Le délégué à l'égalité, ou à son défaut, la délégation du personnel, est chargé de veiller à la protection du personnel contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail. A cet effet, il peut proposer à l'employeur toute action de prévention qu'il juge nécessaire.

La délégation du personnel et le délégué à l'égalité, s'il en existe, sont habilités à assister et à conseiller le salarié qui fait l'objet d'un harcèlement sexuel. Ils sont tenus de respecter la confidentialité des faits dont ils ont connaissance, sauf à en être dispensés avec l'accord de la personne harcelée.

Le salarié victime d'un harcèlement sexuel a le droit de se faire accompagner et assister par un délégué dans les entrevues avec l'employeur qui ont lieu dans le cadre de l'enquête sur le harcèlement sexuel.

## Refus de poursuivre l'exécution du contrat de travail

Le salarié victime d'un harcèlement sexuel peut refuser de poursuivre l'exécution du contrat de travail et résilier celui-ci sans préavis pour motif grave avec dommages et intérêts à charge de l'employeur dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. Le salarié, qui démissionne de son poste de travail, n'a en principe pas droit au chômage. Cependant, si cette démission résulte d'un acte de harcèlement sexuel dont le salarié fut victime, celui-ci peut alors se voir autoriser par le président du Tribunal du Travail à toucher provisoirement les indemnités de chômage.

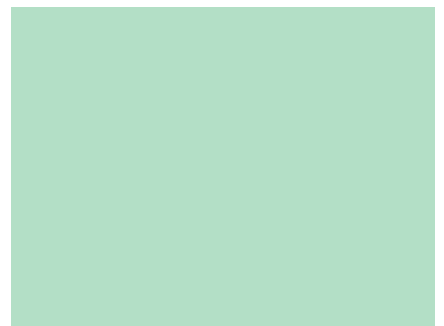
Afin que la demande en allocation provisoire de chômage puisse aboutir, la victime doit auparavant avoir déposé une demande devant le Tribunal du Travail, tendant à voir dire que sa démission, basée sur le harcèlement sexuel, était justifiée eu égard au comportement fautif de l'employeur, lequel n'a pas pris les mesures adéquates afin de mettre un terme au harcèlement sexuel.

## Procédures en cas d'harcèlement sexuel

Tout harcèlement sexuel est assimilé à une discrimination fondée sur le sexe. Il suffit que la victime établisse un début de preuve qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel (par exemple : des gestes ou des paroles à connotation sexuelle, des attouchements etc.).

Toutefois il faut que la victime fournisse des preuves de ces allégations ou affirmations (par exemple : par des témoignages ou par la production de pièces).

Si l'auteur du harcèlement sexuel n'est pas l'employeur, la victime doit en outre rapporter la preuve qu'elle avait informé l'employeur du harcèlement et que l'employeur n'a pas pris les mesures pour faire cesser ce harcèlement sexuel à son égard. Ensuite, la charge de la preuve passe à l'employeur. Il incombe alors à l'employeur de se justifier et de prouver qu'il n'y a pas eu de harcèlement sexuel ou qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement sexuel.







# Harcèlement discriminatoire

## Définition

Par harcèlement discriminatoire on entend la situation dans laquelle un comportement non désiré lié à un des motifs discriminatoires prévus par la loi survient, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne (victime) et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Toute discrimination fondée sur un des motifs limitativement énumérés par la loi est interdite, soit :

- le sexe, y compris la grossesse et le congé de maternité ;
- l'état familial ;
- l'état matrimonial ;
- la religion ;
- les convictions ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'âge ;
- le handicap ;
- la race ;
- l'ethnie.

## Procédures en cas d'harcèlement discriminatoire

En matière de harcèlement discriminatoire, seul un acte est suffisant, s'il a 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. En effet, le Code du travail interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un des motifs énumérés ci-dessus.

Dans la mesure où la définition du harcèlement discriminatoire englobe les comportements qui ont « pour effet » de porter atteinte, aucune intention de l'harceleur n'est exigée.

Il suffit par conséquent pour la victime de rapporter des indices qui font présumer qu'une discrimination a eu lieu pour que l'auteur du harcèlement doive se justifier et prouver que le comportement est justifié et qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité de traitement.

Impressum :

**LCGB**

**11, rue du Commerce  
L-1351 Luxembourg**

**LCGB INFO-CENTER**

**☎ 49 94 24 222**

**✉ [infocenter@lcgb.lu](mailto:infocenter@lcgb.lu)**

**[WWW.LCGB.LU](http://WWW.LCGB.LU)**