

05/2023

HARCÈLEMENT



Définition

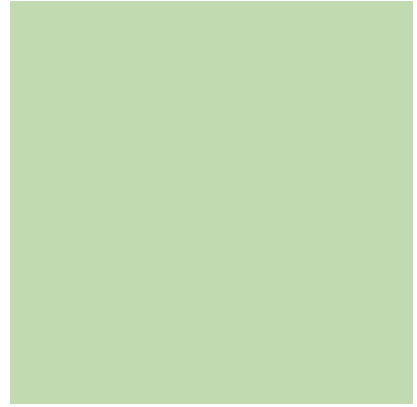
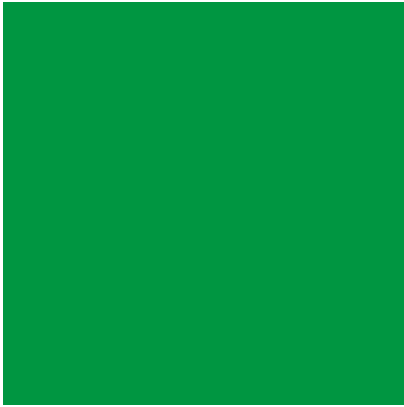
Caractéristiques du harcèlement moral à l'occasion des relations de travail
P. 3

Responsabilité

L'employeur doit protéger ses salariés, en informant et consultant la délégation
P. 4

Droits et moyens de la victime

Nouvelles mesures prévues par le Code du Travail
P. 5



SOMMAIRE

3 **Harcèlement moral ou « mobbing »**

Définition

Caractéristiques du harcèlement moral à l'occasion des relations de travail

4 Responsabilité de l'employeur

5 Obligations de l'employeur

Droits et moyens de la victime

7 Sanctions et conséquences en cas de harcèlement

8 **Harcèlement Sexuel**

Définition

Obligations de l'employeur

9 Droits et moyens de la victime

10 **Harcèlement discriminatoire**

Définition

Procédures en cas de harcèlement discriminatoire

LCGB

BP 1208 | L-1012 LUXEMBOURG

☎ **(+352) 49 94 24-1**

✉ **INFO@LCGB.LU**

🌐 **WWW.LCGB.LU**

Sources :

CSL

Guichet.lu

ITM

Code du Travail



Harcèlement moral ou « mobbing »



Définition

Le Code du travail définit le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail comme toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

Il y a harcèlement moral lorsqu'une personne relevant de l'entreprise (supérieur hiérarchique ou collègue de travail), un client ou un fournisseur commet envers un salarié des agissements fautifs, répétés ou systématiques.

Les dispositions du Code du Travail s'appliquent à tous les salariés, stagiaires, apprentis et élèves ou étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

Caractéristiques du harcèlement moral à l'occasion des relations de travail

Selon le Code du Travail, les voyages professionnels, les formations professionnelles, les communications en lien ou du fait du travail par n'importe quel moyen et même en dehors du temps de travail, font partie intégrante de l'exécution du travail.

Aussi bien l'employeur que le salarié doivent s'abstenir de tout harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Il en est de même pour tout client ou fournisseur de l'entreprise.

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, d'altérer sa santé physique ou psychique ou d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- 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 p.ex. 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 des collègues ;
- la prestation d'innombrables heures supplémentaires ;
- les modifications successives des fonctions.

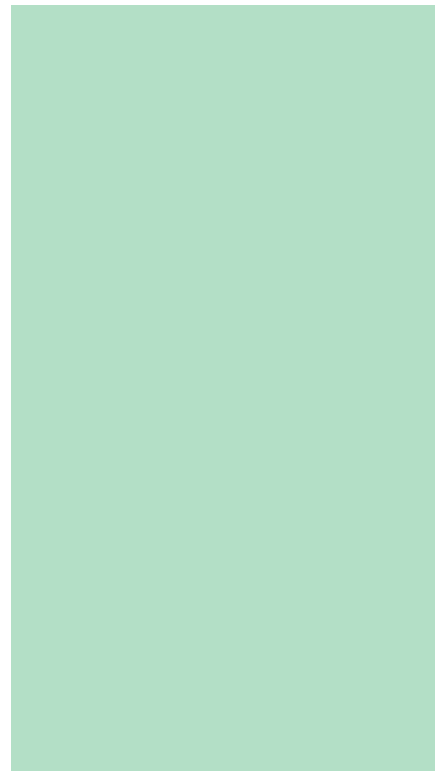
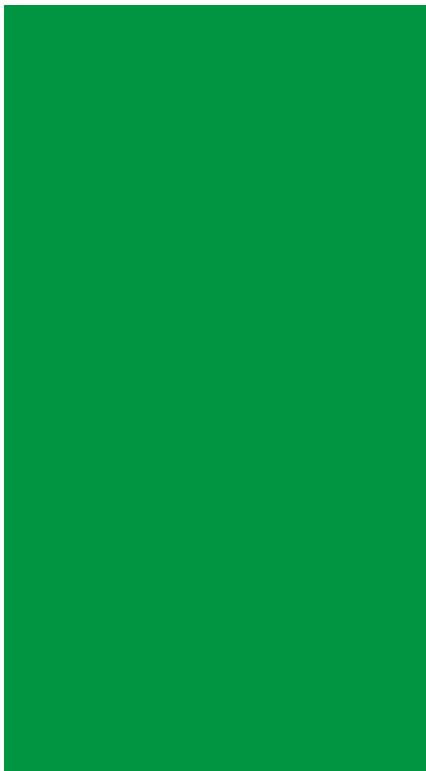
Le harcèlement moral n'est pourtant pas à confondre avec une simple situation de stress ou de difficultés relationnelles au travail ni avec l'exercice par l'employeur de son pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail. Pour qu'il s'agisse d'un harcèlement moral, l'attitude du 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 ne pas avoir rempli convenablement les tâches lui dévolues.

Responsabilité de l'employeur

L'employeur doit veiller à ce que tout harcèlement moral à l'encontre de ses salariés, dont il a connaissance, cesse immédiatement.

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 salarié, du supérieur hiérarchique, d'un client ou d'un fournisseur de la victime.



Obligations de l'employeur

L'employeur doit déterminer, 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 au travail. Les mesures, qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, portent au minimum sur :

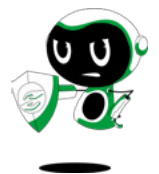
- la définition des moyens mis à la disposition des victimes, comme l'accueil, l'aide et l'appui requis, les mesures de leur prise en charge et de leur remise au travail ainsi que la manière de communiquer à la délégation du personnel ;
- l'investigation rapide et en toute impartialité sur les faits de harcèlement moral ;
- 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 ;
- l'information à la délégation du personnel ou, à défaut, 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 ;
- l'information et la formation des salariés.

À titre indicatif, il est recommandé que l'employeur définisse une procédure interne qui devra notamment porter sur 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.

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

Lorsqu'un comportement de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est porté à la connaissance de l'employeur, il doit prendre les mesures pour faire cesser immédiatement les actes de harcèlement moral. En outre, il doit 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 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.



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 incapacité de travail 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'incapacité de travail.

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.

Attributions 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 dispensée par le salarié concerné.

Saisine de l'Inspection du Travail et des Mines (ITM) par le salarié ou la délégation du personnel

Au cas où un harcèlement moral au travail subsiste après la mise en œuvre de mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates, le salarié ou la délégation du personnel, après accord du salarié, peut saisir l'ITM. Cette dernière entend le salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral ainsi que l'auteur présumé de l'acte de mobbing et éventuellement d'autres salariés et l'employeur ou son représentant.

Ensuite, l'ITM dresse un rapport contenant, des recommandations et des propositions de mesures pour faire cesser les actes de harcèlement moral. Au plus tard 45 jours après réception du dossier, ce rapport sera transmis par le directeur de l'ITM ou son représentant à l'employeur. Ce dernier dispose alors d'un délai fixe pour faire cesser immédiatement ces actes de harcèlement dans un délai fixé en fonction du rapport.

En cas de non-respect de la part de l'employeur, l'ITM est en droit de lui infliger une amende administrative.

Droit de la victime de harcèlement moral de résilier son contrat de travail

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.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié victime de harcèlement moral ou le témoin d'un acte de harcèlement moral peuvent 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. Il appartient au salarié concerné de prouver le lien entre la décision patronale et le dossier de harcèlement.

Lorsque la juridiction du travail 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 à l'occasion des relations de travail.

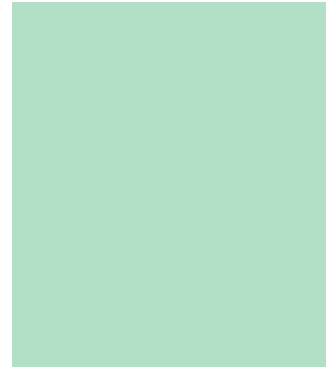
Action en justice de la victime de harcèlement moral

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.



Sanctions et conséquences en cas de harcèlement

Aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles :

- en raison de ses protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral à l'occasion des relations de travail ;
- pour avoir témoigné des faits relatifs à un harcèlement moral.

Auteur d'un harcèlement

S'il est établi qu'il y ait eu harcèlement, des mesures appropriées, après information et 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 d'une amende, 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 nulle 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. À 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 autorisé par le président du Tribunal du Travail à toucher provisoirement les indemnités de chômage.

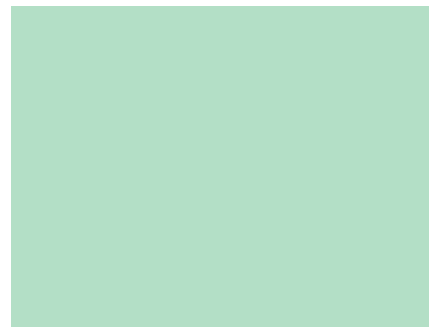
Afin que la demande en allocation provisoire de chômage puisse aboutir, la victime doit auparavant avoir déposé une demande devant le Tribunal du Travail, tendant à voir dire que sa démission, basée sur le harcèlement sexuel, était justifiée eu égard au comportement fautif de l'employeur, lequel n'a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

Procédures en cas de 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 permette 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 de 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 du 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.

INFO-CENTER

LUXEMBOURG

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
☎ +352 49 94 24-222

ESCH/ALZETTE

8, rue Berwart
L-4043 Esch/Alzette
☎ +352 54 90 70-1

ETTELBRUCK

47, avenue J.F. Kennedy
L-9053 Ettelbruck
☎ +352 81 90 38-1

**Venez en
consultation
sans
rendez-vous !**

Heures d'ouverture
www.lcgb.lu



Prise de rendez-vous
toujours possible
via ✉ rdv@lcgb.lu
☎ +352 49 94 24 555
💻 TonLCGB.lu

Rendez-vous obligatoire
pour le service d'impôts et
la lecture tachygraphe

DIFFERDANGE

19, avenue Charlotte
L-4530 Differdange
☎ +352 58 82 89

WASSERBILLIG

Place de la Gare
L-6601 Wasserbillig
‡ Reinaldo CAMPOLARGO
☎ +352 74 06 55
☎ +352 621 262 010



MERZIG

Saarbrücker Allee 23
D-66663 Merzig
☎ +49 (0) 68 61 93 81-778

THIONVILLE

1, place de la gare
F-57100 Thionville
☎ +33 (0) 38 28 64-070

ST. VITH

Centre culturel Triangel
Vennbahnstraße 2
B-4780 St. Vith
‡ Brigitte WAGNER
☎ +352 671 013 610

CSC - ARLON

1, rue Pietro Ferrero
B-6700 Arlon
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - BASTOGNE

12, rue Pierre Thomas
B-6600 Bastogne
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - VIELSALM

5, rue du Vieux Marché
B-6690 Vielsalm
☎ +32 (0) 63 24 20 40

CSC - ST. VITH

Klosterstraße, 16
B-4780 St. Vith
☎ +32 (0) 87 85 99 32



LCGB SERVICES

Questions sur nos services
☎ +352 49 94 24-600
✉ services@lcgb.lu



GESTION MEMBRES

Changement de vos coordonnées
☎ +352 49 94 24-421
✉ membres@lcgb.lu



LCGB INFO-CENTER

Consultations et informations
☎ +352 49 94 24-222
✉ infocenter@lcgb.lu

Impressum :

LCGB

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

LCGB INFO-CENTER

☎ 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU