

m o b b i n g
au lieu de travail

aspects juridiques

Jean-Luc PUTZ

conférence du
14 juin 2010

table des matières

I. INTRODUCTION	4
1. PLURALITE DE NOTIONS.....	4
2. HISTORIQUE	4
3. LE HARCELEMENT EN CHIFFRES	5
4. GENERALITES SUR LE CADRE JURIDIQUE	5
II. LES DIFFERENTS TYPES DE HARCELEMENT	6
1. HARCELEMENT MORAL.....	6
1.1. <i>Cadre juridique</i>	6
1.2. <i>Définition</i>	6
1.3. <i>Quelques précisions</i>	7
1.4. <i>Typologie</i>	8
2. HARCELEMENT SEXUEL.....	8
2.1. <i>Cadre juridique</i>	8
2.2. <i>Définition</i>	8
2.3. <i>Quelques précisions</i>	9
2.4. <i>Typologie</i>	9
3. HARCELEMENT DISCRIMINATOIRE.....	10
3.1. <i>Cadre légal</i>	10
3.2. <i>Définition</i>	10
4. HARCELEMENT OBSESSIONNEL.....	11
4.1. <i>Cadre légal</i>	11
4.2. <i>Définition</i>	11
III. PREUVE DU HARCELEMENT	12
1. OBJET DE LA PREUVE	12
2. CHARGE DE LA PREUVE.....	13
3. MOYENS DE PREUVE.....	13
3.1. <i>Pièces et documents</i>	13
3.2. <i>Témoignages</i>	13
3.3. <i>Autres moyens de preuve</i>	14
IV. LE SALARIE FACE AU HARCELEMENT.....	15
1. DENONCER ET PRENDRE CONSEIL.....	15
1.1. <i>Au sein de l'entreprise</i>	15
1.2. <i>Personnes extérieures</i>	16

2. PROTECTION TEMPORAIRE	17
3. METTRE UN TERME AU HARCELEMENT DANS LE FUTUR	17
3.1. <i>Maintien du contrat de travail</i>	17
3.2. <i>Départ de l'entreprise</i>	18
4. OBTENIR REPARATION POUR LE PASSE	19
4.1. <i>Volet civil</i>	19
4.2. <i>Volet pénal</i>	20
V. L'EMPLOYEUR FACE AU HARCELEMENT	21
1. OBLIGATIONS DE PREVENTION	21
2. OBLIGATIONS D'INTERVENTION.....	23
2.1. <i>Connaissance de l'employeur</i>	23
2.2. <i>Obligation d'investigation</i>	24
2.3. <i>Obligation d'intervention</i>	25
3. INTERDICTION DES REPRESAILLES.....	27
ANNEXES	28
<i>Annexe 1 : CSJ, 17 septembre 2009, n° 33668</i>	28
<i>Annexe 2 : Les 45 agissements constitutifs de harcèlement selon Leymann</i>	29
<i>Annexe 3 : Modèle d'attestation de témoignage</i>	31
<i>Annexe 4 : Exemple d'offre de preuve</i>	32
<i>Annexe 5 : Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail</i>	34
<i>Annexe 6 : Pour en savoir plus</i>	42
<i>Annexe 7 : à paraître</i>	43

I. INTRODUCTION

1. Pluralité de notions

- **Des notions diverses** utilisées en pratique, mais sans incidence juridique :
 - « Mobbing »
 - « Bullying »
 - « Stalking »
 - « Bossing »
 - La notion juridique est celle du « harcèlement »
- **Deux types principaux**
 - Harcèlement moral
 - Harcèlement sexuel
- **Qualifications supplémentaires** qu'un harcèlement moral ou sexuel peut revêtir :
 - Harcèlement discriminatoire = harcèlement lié à une des caractéristiques limitativement énumérées par la loi (sexe, religion, âge, etc.)
 - Harcèlement obsessionnel = infraction pénale.
- **Des notions voisines** soumises à un régime juridique différent, mais pouvant interagir ou se cumuler avec des phénomènes de harcèlement.
 - Stress professionnel / « burnout »
 - Violence au travail
 - Discrimination au travail

2. Historique

- **Une notion récente** décrivant un phénomène ancien
- **Une cadre juridique récent**
 - Jurisprudence : une jurisprudence commence à se développer vers le milieu des années 90
 - Harcèlement sexuel : loi du 26 mai 2000
 - Harcèlement discriminatoire : loi du 28 novembre 2006
 - Harcèlement obsessionnel : loi du 5 juin 2009
 - Harcèlement moral : Convention du 25 juin 2009

3. Le harcèlement en chiffres

- **Peu de données statistiques** pour le Luxembourg, qui en outre sont à prendre avec précaution en raison :
 - Du flou entourant la notion de harcèlement
 - Du fait que les données se basent souvent sur une auto-évaluation des salariés.

- **étude européenne, 2005** : environ 9 % des hommes et 14 % des femmes travaillant au Luxembourg ont déclaré avoir fait l'objet d'un harcèlement moral sur leur lieu de travail (moyenne européenne : 5 %).

- **étude Securex, 2006** : 17,03 % des 577 salariés interrogés ont déclaré avoir été victimes de harcèlement moral dans le cadre de leur relation de travail au cours de l'année 2005, et 2,52 % ont déclaré avoir été victimes d'un harcèlement sexuel.

- **mobbing asbl** : Au cours de l'année **2008**, l'association mobbing asbl a reçu 1760 appels téléphoniques, fait 315 consultations et a suivi 120 victimes sur dossier.

- **Inspection du Travail** et des Mines : absence de données précises, mais régulièrement saisie de dossiers de harcèlement.

4. Généralités sur le cadre juridique

- Différent pour le harcèlement moral/sexuel/discriminatoire

- Néanmoins de nombreuses parallèles

- Cadre légal vague et peu précis (*soft law*) → importance particulière des solutions développées par la jurisprudence

- La législation forme un tout ; les problèmes ne sont pas à résoudre uniquement sur base des règles sur le harcèlement à proprement parler, mais il faut notamment prendre en considération :
 - Les règles sur le licenciement
 - Les règles sur la responsabilité civile (délictuelle et contractuelle)
 - Le droit disciplinaire
 - Les règles sur la sécurité et la santé au travail
 - Les règles sur la représentation des salariés
 - Le droit pénal ! Il joue dans ce domaine un rôle caché, mais important, et probablement plus important encore dans le futur en raison du nouveau délit de « harcèlement obsessionnel »

II. LES DIFFERENTS TYPES DE HARCELEMENT

- Difficulté de trouver une définition adaptée à un phénomène qui s'étale dans le temps, qui est souvent caché et subtile et qui dépend largement d'un ressenti subjectif de la victime.
- Importance d'avoir une définition précise pour que l'employeur puisse connaître la portée de ses obligations et pour éviter des abus.

1. Harcèlement moral

1.1. CADRE JURIDIQUE

- **Convention du 25 juin 2009** relative au harcèlement et à la violence au travail
 - Accord signé par les partenaires sociaux luxembourgeois (OGBL, LCGB, UEL), sur base d'un accord-cadre similaire signé entre partenaires sociaux au niveau européen.
 - Contenu relativement vague
 - Intention du Ministère du Travail de la déclarer d'obligation générale
- **Jurisprudence** qui demeure d'actualité étant donné que la Convention ne fournit pas une réponse à toutes les questions.

1.2. DEFINITION

- **Convention du 25 juin 2009 :**
 - « *Le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet :*
 - *soit de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité ;*
 - *soit d'altérer ses conditions de travail ou de compromettre son avenir professionnel en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;*
 - *soit d'altérer sa santé physique ou psychique ».*

➤ **Heinz LEYMANN**

« Par mobbing, nous entendons une situation communicative qui menace d'infliger à l'individu de graves dommages, psychiques et physiques.

Le mobbing est un processus de destruction, il est constitué d'agissements hostiles qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux....

Le concept de mobbing définit l'enchaînement sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne (la cible) ».

➤ **Multiples autres définitions** développées par la jurisprudence ou figurant dans des législations étrangères.

1.3. QUELQUES PRECISIONS

➤ **Atteinte à la dignité et à l'intégrité morale.**

- Question : faut-il adopter une approche objective (« salarié normal et moyen ») ou tenir compte du ressenti subjectif de la victime ?
- Jurisprudence peu claire sur la question.

➤ **Droits légitimement exercés par l'employeur.** Il ne faut pas confondre des actes de harcèlement et des actes que l'employeur ou le supérieur hiérarchique pose légitimement dans l'exercice de ses prérogatives découlant du contrat de travail et qui lui appartiennent en tant que chef d'entreprise :

- Pouvoir de décision (organisation, ordres, exécution du travail)
- Pouvoir de contrôle
- Pouvoir disciplinaire

Le harcèlement suppose un abus de ces droits, un détournement de ces droits de leur finalité qui est celle de faire tourner l'entreprise. Le simple fait que le salarié vive ces actes comme incommodes ou désagréables n'est pas suffisant → voir jurisprudence citée à l'annexe 1.

➤ **Unicité ou pluralité d'actes ?** Le harcèlement moral suppose une pluralité d'actes, donc d'agressions qui s'étalent dans le temps.

➤ **Intention ?** Discutable si une intention est requise ou si un salarié peut également se clamer victime d'un harcèlement découlant d'une mauvaise organisation du travail, d'un comportement inapproprié mais involontaire d'un supérieur hiérarchique. Réponse probablement affirmative.

1.4. TYPOLOGIE

- **Auteur** : (par ordre de fréquence selon les données de mobbing asbl)
 - « Harcèlement descendant » : Employeur / supérieur hiérarchique
 - « Harcèlement horizontal » : Un ou plusieurs collègues
 - « Harcèlement ascendant » : un ou plusieurs collègues envers leur supérieur hiérarchique
 - Harcèlement par des tiers (rare en matière de harcèlement moral)
- **Victime** :
 - tout salarié, peu importe son niveau hiérarchique, peut devenir victime de harcèlement.
 - Certains groupes particulièrement exposés : femmes, salariés sous contrat précaire (période d'essai, CDD, etc.), classe d'âge de 40 à 49 ans.
- **Motifs** du harceleur : très variés, mais indifférents d'un point de vue juridique :
 - Harcèlement pervers (« harceler pour harceler »)
 - Harcèlement « économique » : pousser à la démission au lieu de licencier
 - Harcèlement « répression » contre un salarié qu'on ne peut licencier régulièrement (salariés protégés / absence de motifs / motifs ne pouvant être prouvés)
 - Harcèlement « lutte de pouvoir » entre collègues
 - Harcèlement choisi volontairement comme stratégie de management pour pousser les salariés à leurs limites
 - Etc.
- **Actes** : très variés, indifférents d'un point de vue juridique → voir annexe 2.

2. Harcèlement sexuel

2.1. CADRE JURIDIQUE

- **Loi du 26 mai 2000** concernant la protection contre le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail et portant modification de différentes autres lois, actuellement intégrée dans les articles L. 245-1 et suivants du Code du travail.
- **Autres sources** : jurisprudence, souvent aussi le droit pénal.

2.2. DEFINITION

- **Définition légale** :

« Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail ... 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:

 1. le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet;

2. *le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un travailleur, 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;*
3. *un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet ».*

➤ **Précision** : Le comportement peut être physique, verbal, non verbal

2.3. QUELQUES PRECISIONS

➤ **Atteinte à la dignité et à l'intégrité sexuelle.**

- Question : faut-il adopter une approche objective (« salarié normal et moyen ») ou tenir compte du ressenti subjectif de la victime ?
- Jurisprudence semble largement favoriser une approche subjective
- Solution moyenne : dans un premier temps partir d'un « salarié moyen », mais obligation pour l'employeur et les collègues de tenir compte des susceptibilités particulières d'un salarié (« sache ou devrait savoir »).

➤ **Unicité ou pluralité d'actes ?** Le harcèlement sexuel ne suppose pas une pluralité d'actes. Un seul acte grave peut être suffisant. Pour des actes de moindre gravité, ils n'atteignent cependant le degré de gravité requis qu'en cas de répétition.

➤ **Intention ?** Si un comportement attentatoire à la dignité sexuelle est donné, son auteur est présumé avoir agi intentionnellement = facilitation de la preuve pour le salarié.

2.4. TYPOLOGIE

➤ **Victime.** Tout salarié, mais statistiquement les femmes sont beaucoup plus touchées.

➤ **Auteur.**

- l'employeur,
- un collègue de travail
- une personne extérieure à l'entreprise : client, fournisseur, intérimaire, membre de la famille de l'employeur, etc.

➤ **Actes** : très variés, mais devant avoir une connotation sexuelle, par exemple :

- contact physique, attouchements,
- paroles,
- gestes,
- regards,
- étalage d'images pornographiques ou envoi de messages,
- remarques suggestives et invitations compromettantes,
- sollicitation sexuelle implicite ou explicite,
- exhibitions sexuelles, etc.

3. Harcèlement discriminatoire

3.1. CADRE LEGAL

➤ **Loi du 28 novembre 2006¹**, actuellement intégrée dans les articles L. 251-1 et suivants du Code du Travail.

➤ **Assimilation à une discrimination**

- harcèlement moral : si lié à un des critères de non discrimination mentionnés ci-après
 - harcèlement sexuel : toujours assimilé à un harcèlement lié au sexe, donc discriminatoire.
- règles spécifiques sur les discriminations trouvent application.

3.2. DEFINITION

➤ **Définition légale** : situation dans laquelle un comportement non désiré lié à un des motifs de non-discrimination prévus par la loi survient qui 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* »

➤ **Motifs de non-discrimination**, limitativement énumérés par la loi.

- 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.

➤ **Exemple** : si l'employeur cherche à pousser un salarié à la démission en le harcelant à cause de son âge, il s'agit d'un harcèlement discriminatoire. Si l'employeur cherche à pousser un salarié à la démission en le harcelant en raison de son poids, ce n'est pas un harcèlement discriminatoire.

➤ **Statistiques** : semble peu fréquent en pratique. Souvent le motif qui pousse un employeur ou collègue à discriminer ne peut être établi.

¹ Loi du 28 novembre 2006 portant 1. transposition de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique; 2. transposition de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 3. modification du Code du travail et portant introduction dans le Livre II d'un nouveau titre V relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail; 4. modification des articles 454 et 455 du Code pénal; 5. modification de la loi du 12 septembre 2003 relative aux personnes handicapées.

4. Harcèlement obsessionnel

4.1. CADRE LEGAL

- **Loi du 5 juin 2009** insérant un article 442-2 dans le Code pénal en vue d'incriminer le harcèlement obsessionnel
- Le législateur visait le phénomène du « **stalking** »
- **Absence de jurisprudence**

4.2. DEFINITION

- **Notion.** « Quiconque aura 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 » → définition très large.
- **Peine :** « peine d'emprisonnement de quinze jours à deux ans et une amende de 251 à 3.000 euros, ou une de ces peines seulement ».

III. PREUVE DU HARCELEMENT

- Preuve = **élément important** et souvent décisif. Les salariés-victimes perdent de nombreux procès en raison de lacunes dans l'administration de la preuve.
- **Le salarié**, pour avoir une chance d'obtenir gain de cause, a intérêt à tenir un livre journal et à accumuler les preuves au fur et à mesure.
- **L'employeur**, pour pouvoir présenter utilement sa défense, est bien conseillé de constituer un dossier et de conserver toutes les preuves, dès qu'il a connaissance d'une accusation de harcèlement. L'employeur devra garder en tête que tout dossier pourra terminer au Tribunal.
- **Plan.** On analysera successivement :
 - objet de la preuve : que faut-il prouver ?
 - charge de la preuve : qui doit le prouver ?
 - moyens de la preuve : comment le prouver ?

1. Objet de la preuve

Pour qu'une action en matière de harcèlement aboutisse, les éléments suivants doivent être prouvés :

- La matérialité des faits, donc en principe une pluralité de faits harcelants
- Alternativement :
 - l'incidence de ces faits sur la dignité et la santé morale/sexuelle du salarié (« pour effet de »)
 - l'intention de l'auteur des faits de porter atteinte à la santé morale/sexuelle du salarié (« pour objet de »)
- Si l'action est dirigée contre l'employeur et que l'auteur du harcèlement est un salarié, il faut prouver en outre que l'employeur a été informé du problème de harcèlement (voir ci-après point V.2.1.).
- Le préjudice découlant du harcèlement si le salarié veut obtenir des dommages-intérêts, à savoir :
 - Le préjudice matériel : à prouver, pièces à l'appui.
 - Le préjudice moral : souvent évalué forfaitairement par le Tribunal.

2. Charge de la preuve

- **Dualité du régime de la preuve** en fonction du type de harcèlement ; différence difficile à justifier objectivement.
- **Harcèlement moral « simple » :**
 - Régime ordinaire de la preuve. Il appartient au salarié de prouver intégralement la réalité des reproches de harcèlement qu'il adresse au défendeur. S'il ne prouve pas le harcèlement, il sera débouté de la demande.
- **Harcèlement sexuel et harcèlement moral discriminatoire.**
 - Allègement de la charge de la preuve sous forme d'une preuve partagée (pas de renversement complet de la charge de la preuve).
 - 1^e étape : le salarié doit établir (pas seulement alléguer) des **faits qui permettent de présumer** l'existence d'un harcèlement sexuel ou discriminatoire. Il doit donc rapporter un début de preuve.
 - 2^e étape : si ce cap est franchi, la charge de la preuve passe à l'employeur, qui doit se justifier en prouvant qu'il n'y a pas de harcèlement.
 - Peu d'applications pratiques de ce principe dans la jurisprudence.

3. Moyens de preuve

3.1. PIÈCES ET DOCUMENTS

- **Types de documents** : tous types de documents sont admissibles en tant que preuves : courriers, emails, photos, notes, etc.
- **Question de la loyauté de la preuve** : le salarié peut en principe se servir de documents internes de l'entreprise pour faire valoir ses droits, sauf dans certains cas lorsqu'il les a obtenus de manière illicite/déloyale (appréciation au cas par cas par les juges).
- **Principe du contradictoire** : Obligation de les communiquer à l'avance à la partie adverse.

3.2. TEMOIGNAGES

- **Forme.** Deux formes possibles :
 - attestation testimoniale écrite, cf. modèle en annexe 3
 - Avantage : rapidité de la procédure ; le juge en prendra nécessairement et tout de suite connaissance.
 - offre de preuve formulée à l'audience → jugement interlocutoire → enquêtes et contre-enquêtes → continuation des débats à l'audience
 - Avantage : possibilité de faire témoigner des personnes qui refusent d'écrire une attestation / avec lesquelles on ne peut entrer en contact.

- **Contenu** d'un témoignage (ou d'une offre de preuve)
 - faits précis et datés, pas de simples affirmations vagues (« il a eu un comportement inapproprié », « les nombreuses critiques et insultes »).
 - faits matériels, pas des appréciations subjectives.
 - faits que le témoin a personnellement constatés, pas de simples oui-dire.
 - pas d'appréciations juridiques (« le salarié est en tort », « l'employeur est responsable », « il s'agit d'un harcèlement moral illégal ») → cette appréciation revient au juge.

→ voir l'exemple d'une offre de preuve en annexe 4.

- **Identité des témoins** : en principe tout le monde, à l'exception des parties en cause et – pour la société-employeur – certains membres de la direction. Les salariés de l'entreprise peuvent témoigner.

3.3. AUTRES MOYENS DE PREUVE

Plus rarement utilisés dans des affaires de harcèlement :

- comparution personnelle des parties
- expertise (p.ex. expertise médicale pour déterminer l'incidence du harcèlement sur la santé du salarié ou le lien de causalité entre les souffrances psychiques et le harcèlement)
- visite des lieux
- etc.

IV. LE SALARIE FACE AU HARCELEMENT

➤ **Réaction fréquente** du salarié = il reste inactif, n'entreprend rien, se laisse détruire.

Plusieurs explications à ce comportement :

- il ignore ses droits et les personnes auxquelles il peut s'adresser
- il a peur de perdre son emploi
- il a peur de tomber sur de l'incompréhension, de se ridiculiser, de ne pas être pris au sérieux.
- Il est affaibli, sous l'emprise de son agresseur.

➤ **Possibilités d'action** du salarié. Au-delà de sa faculté de s'adresser à certaines instances pour prendre conseil ou dénoncer le harcèlement **(1)**, les démarches du salarié peuvent se concentrer sur trois finalités différentes. :

- se protéger temporairement **(2)**
- mettre un terme au harcèlement dans le futur **(3)**
- obtenir réparation pour le harcèlement dont il a été victime par le passé **(4)**.

1. Dénoncer et prendre conseil

➤ Pas d'obligation de principe de s'adresser d'abord à l'employeur ou à une instance interne à l'entreprise.

1.1. AU SEIN DE L'ENTREPRISE

➤ **A l'employeur** ou à son représentant (supérieur hiérarchique, service du personnel, etc.).

- utile que si employeur/supérieur hiérarchique n'est pas l'auteur du harcèlement ; à défaut, le salarié n'aura d'autre choix que de s'adresser à une personne d'un niveau hiérarchique supérieur, voire à une personne extérieure.
- condition préalable pour pouvoir engager la responsabilité de l'employeur en raison d'un harcèlement commis par un de ses salariés.
- conséquences : obligation d'investigation et d'intervention (voir titre suivant).

➤ **A un collègue de travail** : rare et peu utile, les collègues n'ayant aucun moyen pour intervenir. Leur rôle est d'avantage celui d'un témoin.

➤ **Aux représentants du personnel**

- **Comité mixte** (≥ 150 salariés) : pas de compétence particulière pour le harcèlement.
- **délégués du personnel** (≥ 15 salariés) :

- Compétence attribuée par la loi pour recueillir les plaintes des salariés et jouer un rôle de médiation entre les salariés et l'employeur.
- Ils sont soumis à une obligation de confidentialité et ne peuvent donc s'adresser à l'employeur que si la victime est d'accord.
- Ont un poids particulier non seulement lorsqu'ils s'adressent à l'employeur, mais également lorsqu'ils s'adressent à des instances extérieures (surtout l'ITM).
- **délégué à l'égalité** : rôle spécifique notamment en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement discriminatoire fondé sur le sexe.

1.2. PERSONNES EXTERIEURES

➤ **Conseils juridiques / soutien moral :**

- Associations spécialisées,
 - en particulier l'association « **mobbing asbl** » = très active
 - pas d'obligation de l'employeur de réagir, mais peut être utile pour trouver une solution extrajudiciaire
 - peuvent avoir agrément ministériel pour agir en justice au nom et pour compte des victimes (harcèlement sexuel et discriminatoire ; rare en pratique).
- Inspection du Travail et des Mines
 - chargée de veiller à l'application de la législation sur le harcèlement et des règles sur la sécurité et la santé au travail
 - régulièrement saisie de dossier de harcèlement
 - 1^e étape : fonction de médiation
 - 2^e étape : pouvoirs de contrainte (amende, dresser procès-verbal et transmission du dossier au Parquet).
- Centre pour l'Égalité de Traitement
 - nouvellement créé
 - compétent pour harcèlement sexuel et discriminatoire
 - pouvoirs limités : pas de pouvoirs de contrainte
- Avocat
- Syndicats

➤ **Conseils médicaux**

- médecin traitant / médecin spécialisé : mal placé pour trouver une solution
- médecin du travail :
 - possibilité pour le salarié de s'adresser à lui.
 - peut prendre inspection du poste de travail, énoncer des recommandations, déclarer le salarié apte seulement sous certaines conditions (p.ex. de changer de supérieur hiérarchique).
- Division de la Santé au Travail (Ministère de la Santé)

➤ **Instances de décision :**

- Instance de conciliation individuelle (en projet)
- Tribunal du Travail

2. Protection temporaire

- **Arrêt de travail.** Dans de très nombreux dossiers de harcèlement, le salarié se met en maladie.
 - peut être **justifié**, un harcèlement pouvant causer de réelles séquelles psychologiques → appréciation de l'incapacité relève de la compétence du médecin.
 - Démarche **problématique** : le salarié se contente de la situation, ne veut plus retourner au travail et oublie que l'arrêt de travail pour cause de maladie n'est qu'une solution intermédiaire et ne résout pas le problème à long terme.
 - Risque élevé pour le salarié de **perdre son contrat** :
 - cessation de la protection contre le licenciement au bout de 26 semaines de maladie, la jurisprudence admettant qu'un absentéisme prolongé justifie un licenciement avec préavis.
 - cessation de plein droit du contrat de travail au bout de 52 semaines de maladie (sur une période de référence de 104 semaines).
- **Autres démarches :**
 - prendre congé
 - suspension de la prestation de travail / refus d'exécuter des ordres dégradants, humiliants.

3. Mettre un terme au harcèlement dans le futur

- **Décision de principe** à prendre par le salarié :
 - rester dans l'entreprise = ce que le législateur souhaiterait
 - quitter l'entreprise = en pratique de loin le cas le plus fréquent

3.1. MAINTIEN DU CONTRAT DE TRAVAIL

- **Condition indispensable** : il doit être mis fin au harcèlement, ce qui suppose en général que la victime ne soit plus en contact avec son agresseur.
 - solution optimale : éviction du harceleur de l'entreprise ou mutation du harceleur.
 - solution subsidiaire : mutation de la victime à un autre poste de travail
 - victime n'a aucune incidence sur ces décisions de l'employeur
- **Action en cessation** d'après la procédure accélérée du référé.
 - prévue par la loi, explicitement en matière de harcèlement sexuel.
 - finalité : faire condamner l'employeur sous peine d'astreinte de mettre fin à un harcèlement dont le salarié est victime.
 - rare en pratique car peu utile et obstacle de la preuve.
- **Procès en cours d'exécution du contrat** = possible juridiquement, mais rare en pratique car la confiance entre employeur et salarié est complètement compromise et le maintien de la relation de travail devient insoutenable pour les deux parties.

3.2. DEPART DE L'ENTREPRISE

➤ Type de démission

- démission avec préavis
 - Avantage : impossibilité pour l'employeur de la critiquer, une démission avec préavis ne peut être injustifiée ou abusive.
 - Désavantage : impossibilité pour le salarié de réclamer de la part de l'employeur des dommages-intérêts liés à la perte de l'emploi (il est toujours possible de demander des dommages-intérêts en raison du harcèlement dont il a été victime en cours d'exécution du contrat).
- démission avec effet immédiat :
 - Avantage : possibilité d'actionner l'employeur en dommages-intérêts en raison de la perte de l'emploi.
 - Désavantage : si le salarié n'arrive pas à prouver qu'il a été victime d'un harcèlement (dont l'employeur avait connaissance), donc s'il a démissionné à tort, l'employeur peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis (1 mois de salaire si ancienneté < 5 ans).

➤ Formalités de démission

- lettre recommandée préférable, mais pas exigée par le Code du Travail
- pas d'obligation d'indiquer les motifs de démission, il est suffisant si le salarié les présente en justice.
- important : le **délai** entre le dernier fait grave de démission et la date de démission ne doit pas dépasser un mois ! Au bout d'un mois, les motifs graves de démission « périment ».

➤ Chômage = souvent le principal problème en raison duquel le salarié ne démissionne pas. Situation pour les salariés résidant au Luxembourg :

- démission avec préavis : impossibilité d'obtenir des indemnités de chômage, le salarié n'étant pas « chômeur involontaire ».
- démission avec effet immédiat : il convient de distinguer entre :
 - harcèlement moral : impossibilité d'obtenir des indemnités de chômage
 - harcèlement sexuel : possibilité pour le salarié de solliciter en référé l'admission provisoire aux indemnités de chômage. Parallèlement, le salarié doit actionner l'employeur au fond et solliciter des dommages-intérêts :
 - si le salarié obtient gain de cause, il obtient des dommages-intérêts et l'employeur doit rembourser à l'Etat (Fonds pour l'Emploi) les indemnités de chômage.
 - si le salarié perd le procès : obligation pour lui de rembourser à l'Etat (tout ou partie) des indemnités de chômage qu'il n'avait touchées qu'à titre provisoire → risque financier important pour le salarié.

➤ Alternatives

- départ négocié : négociation d'une indemnisation et signature d'une transaction
 - évaluation des chances d'obtenir gain de cause et du montant que la victime peut espérer obtenir.
 - éviter un long, douloureux et coûteux procès.

- éviter une mauvaise réputation pour l'entreprise / des rumeurs parmi les autres membres du personnel.
- procédures d'inaptitude/incapacité si le harcèlement a gravement atteint la santé du salarié
- préretraite

4. Obtenir réparation pour le passé

➤ **Dualité des voies** que le salarié peut emprunter :

- la voie **civile** = procès civil entre le salarié et l'employeur/un collègue dans lequel le salarié réclame une indemnisation de son préjudice, généralement sous forme de dommages-intérêts.
- la voie **pénale** = procès pénal entre le Ministère Public (intérêt public) et l'auteur d'une infraction commise dans le cadre d'un harcèlement pouvant aboutir à une sanction telle une amende ou un emprisonnement. La victime peut faire trancher le volet civil et réclamer des dommages-intérêts en se constituant partie civile au cours du procès.

4.1. VOLET CIVIL

➤ **Procédure**

- **Adversaire** = en général l'employeur (solvable), mais rien n'interdit au salarié d'agir contre un collègue / tiers.
- **Tribunal compétent** = Tribunal du Travail si l'action est dirigée contre l'employeur, sinon juridictions civiles (Justice de Paix, Tribunal d'Arrondissement).
- **Lancement** de la procédure :
 - Tribunal du Travail : requête informelle, possibilité de la rédiger et de se défendre soi-même.
 - Juridictions civiles : citation / assignation par huissier.

➤ **Objet** de la demande

- Principe = dommages-intérêts
- Exceptionnellement réparation en nature, prévue uniquement en cas de licenciement lié à un harcèlement sexuel ou discriminatoire. Dans un délai de 15 jours, le salarié peut faire valoir la nullité de son licenciement et exiger la réintégration dans l'entreprise (rare).

➤ **Dommages-intérêts.** Double indemnisation :

- Indemnisation du fait d'avoir **perdu l'emploi** (suite à un licenciement / une démission pour faute grave).
 - **préjudice matériel** : perte de revenus (ancien salaire – chômage ou autres revenus de substitution s'il y en a) sur une période de référence fixée par le Tribunal durant laquelle le salarié aurait dû retrouver un emploi.

- **préjudice moral** : évalué par le Tribunal sur base de critères divers (âge, situation de famille, marché de l'emploi, attitude du salarié, etc.) ; indemnise le fait d'avoir été confronté à un avenir professionnel et financier incertain.
- **autres indemnités** : selon les cas indemnité de départ, indemnité compensatoire de préavis.
- Indemnisation en raison du **harcèlement en soi** :
 - **préjudice moral** : en raison des atteintes à la dignité. Evalué par le Tribunal au regard notamment de la gravité des atteintes, de la durée du harcèlement, de l'impact sur la santé.
 - **préjudice matériel** : rare (par exemple frais médicaux)
 - **préjudice corporel** : rare, uniquement lorsqu'un harcèlement très grave laisse des séquelles de santé durables.

4.2. VOLET PENAL

➤ Procédure

- **Adversaire** = l'auteur du harcèlement en personne. L'employeur n'assume pas de responsabilité pénale du fait de ses salariés.
- **Tribunal compétent** = Tribunal d'Arrondissement, en général la chambre correctionnelle.
- **Lancement** de la procédure :
 - Plainte auprès de la police (ou du Procureur d'Etat)
 - Citation directe
 - Plainte avec constitution de partie civile devant le Juge d'Instruction

➤ Objet

- Faire condamner une personne qui a commis une infraction pénale dans le cadre d'un harcèlement.
- Le harcèlement moral / sexuel ne sont pas des infractions pénales en soi

➤ Harcèlement obsessionnel = délit nouvellement introduit (cf supra).

➤ Infractions liées au harcèlement moral

- atteinte à la vie privée / harcèlement par messages
- calomnie, injure, diffamation
- dénonciation calomnieuse à l'égard de l'employeur
- délit de discrimination
- menaces
- coups et blessures : un trouble psychologique peut être considéré comme blessure.
- délit d'entrave : si le harcèlement vise une personne en raison de son statut de représentant du personnel (délégué du personnel, membre du comité mixte).

➤ Infractions liées au harcèlement sexuel

- Attentat à la pudeur
- Outrage aux bonnes mœurs
- Viol

V. L'EMPLOYEUR FACE AU HARCELEMENT

➤ Différents types d'obligations :

- obligation d'abstention personnelle
- obligations de prévention
- obligations d'intervention
- interdiction des représailles

➤ Rôle des représentants du personnel

- Obligatoirement à consulter pour toutes mesures entrant dans le cadre de la Convention du 25 juin 2009 (harcèlement moral)
- Utile de les inclure par ailleurs pour leur faire prendre leurs propres responsabilités.

➤ Conseils externes.

- Avocat
- Organisation patronale
- Médecin du travail
- Egalement les instances auxquelles s'adressent majoritairement les victimes, comme p.ex. :
 - Inspection du Travail
 - Centre pour l'Egalité de Traitement
 - mobbing asbl ?

➤ **Regroupement de sujets.** Les différentes obligations décrites ci-après (prévention, sensibilisation, information, système de plainte, etc.) peuvent être mises en place non seulement pour le harcèlement moral et sexuel, mais également aborder d'un trait d'autres sujets pour lesquels il existe des obligations similaires à charge de l'employeur, comme par exemple la discrimination, le stress, etc.

1. Obligations de prévention

➤ **Obligation légale** et intérêt économique pour son entreprise.

➤ **Choix des mesures** adaptées laissées essentiellement à la discrétion de l'employeur

- harcèlement sexuel : au moins des mesures d'information
- harcèlement moral : indications données par la Convention du 25 juin 2009, cf annexe 5.

➤ **Organisation interne** efficace et équitable pour éviter des conflits pouvant être à l'origine de comportements harceleurs. Il faut éviter :

- un manque de transparence de la hiérarchie et de l'attribution des compétences,
- une définition peu claire des tâches et des responsabilités ; il faut éviter les accrochages de compétences,
- une mauvaise gestion du rythme de travail,
- un manque de communication, entre collègues ou dans les relations hiérarchiques,
- une gestion confuse des avancements et promotions,
- etc.

➤ **Formation des cadres**, qui est doublement importante :

- les supérieurs hiérarchiques sont statistiquement le plus souvent à l'origine d'un harcèlement. Il faut donc les former et les sensibiliser, ce d'autant plus que des comportements involontaires (maladresse, incapacité de résoudre des conflits, volonté d'éviter des situations désagréables) de la part de chefs d'équipes peuvent être vécus comme harcèlement par le salarié. Il faut s'assurer que toutes les personnes promues dans des fonctions dans lesquelles elles doivent gérer une équipe aient les compétences nécessaires en matière de gestion de personnel.
- les supérieurs hiérarchiques sont les premières personnes auxquelles les salariés s'adressent s'ils sont victimes d'un harcèlement. Ils doivent donc savoir reconnaître les problèmes de harcèlement et savoir quelles mesures peuvent être prises.

➤ **Information et sensibilisation des salariés** pour les rendre attentifs à la problématique. Pour que l'information fasse son effet, elle doit être précise. Il faut ainsi conseiller à l'employeur de l'axer notamment autour des points suivants :

- la définition du harcèlement et son cadre juridique,
- une liste exemplative des comportements interdits,
- les possibilités pour les dénoncer,
- un catalogue de sanctions qui sera appliqué aux harceleurs.

➤ **Dissuasion**

- Information des salariés que l'employeur ne tolère aucun harcèlement et prendra au sérieux les plaintes des victimes.
- Information des salariés des mesures et sanction pouvant être prises contre les auteurs d'un harcèlement. Même si une telle clause n'a que peu d'effet juridique, elle peut avoir un impact psychologique sur les salariés.
- Sanctionner rigoureusement lorsqu'un problème de harcèlement survient pour ne pas perdre sa crédibilité.

➤ **Evaluation interne**

- Obligation introduire par la Convention du 25 juin 2009.
- En cas de survenance d'un problème de harcèlement, l'employeur doit remettre en question les mécanismes de prévention internes et les adapter, puisque manifestement, elles étaient insuffisantes/inadaptées.
- finalité = apprendre de ses erreurs pour se perfectionner.

2. Obligations d'intervention

➤ **Plan.** La responsabilité de l'employeur n'existe en principe qu'à partir du moment où des éléments sont portés à sa connaissance qui font conclure à un harcèlement (2.1). Dans un premier temps, il lui incombe d'investiguer pour mettre la situation au clair (2.2). Lorsque les soupçons se confirment, il doit prendre activement des mesures pour redresser la situation (2.3).

2.1. CONNAISSANCE DE L'EMPLOYEUR

➤ **Préalable nécessaire :**

- Position actuelle de la jurisprudence luxembourgeoise : sauf évidemment lorsque l'employeur est lui-même le harceleur, sa responsabilité civile n'est engagée que s'il a été informé du harcèlement. S'il n'en savait rien, on ne peut lui reprocher d'être resté inactif.
- Evolution à l'étranger, notamment en France : vers une responsabilité de plein droit de l'employeur, indépendamment de la question de savoir s'il avait été informé du harcèlement.
- Charge de la preuve : le salarié doit prouver que l'employeur était au courant. De simples rumeurs et bruits de couloir (« il était de notoriété publique », « tout le monde savait ») ne sont pas suffisants.

➤ **Notion d' « employeur ».**

- Il suffit que le salarié-victime s'adresse à l'employeur ou un de ses représentants : chef du personnel, supérieur hiérarchique, chef d'équipe. Il n'est pas suffisant s'il s'adresse à un simple collègue ou à une personne extérieure.
- Ces personnes doivent soit traiter le problème, soit continuer l'information à leur propre supérieur.
- Risque pour l'employeur que des informations se perdent (ou soient volontairement cachées) et que sa responsabilité soit engagée → utilité d'instaurer un système de plainte.

➤ **Système de plainte.**

- Il est utile, et d'après la Convention du 25 juin 2009 également obligatoire pour l'employeur, d'instaurer un système formalisé de plainte pour canaliser les informations.
- L'employeur désignera donc un service ou une personne de contact chargée de recevoir et d'instruire les plaintes en matière de harcèlement.
- Utilité pratique : il devient possible de former une personne déterminée pour prendre en charge des problèmes de harcèlement. Cette personne acquerra une certaine expérience dans le domaine et saura reconnaître de manière précoce les problèmes naissants, et les résoudre efficacement.

- Information des salariés : les salariés dûment informés doivent s'adresser à cette personne (sauf à l'évidence si elle est le harceleur) → meilleure gestion des informations, réduction du risque de déperdition des informations.

➤ **Modalités du système de plainte** → voir les consignes données par la Convention du 25 juin 2009 reproduite en annexe 5.

2.2. OBLIGATION D'INVESTIGATION

➤ **Obligation** : Quand l'employeur s'est lui-même rendu compte d'un problème de harcèlement ou si un tel problème lui est dénoncé par la victime, un salarié ou un quelconque tiers, il doit procéder à une investigation.

➤ **Erreurs à ne pas commettre** :

- l'employeur ne doit pas rejeter d'office la plainte du salarié comme étant infondée.
- l'employeur ne doit pas croire sur parole le salarié et sanctionner hâtivement le prétendu harceleur.

➤ **Enquête interne** : démarches à adapter à chaque problème concret en fonction de la nature des reproches et de la structure de l'entreprise.

- Démarche neutre, sans a priori.
- Eviter une publicité excessive pour ne pas nuire à la réputation ni de la victime, ni du prétendu harceleur (potentiellement innocent).
- Demander à la victime de présenter les éléments de preuve qu'elle a déjà réunis.
- Si pas de risque immédiat pour la santé ou l'intégrité : demander au salarié de continuer à travailler normalement pour observer le comportement du prétendu harceleur.
- Prendre discrètement des renseignements auprès des collègues, chef d'équipe, service du personnel, etc.
- Eventuellement prendre conseil auprès d'autorités externes.
- Eventuellement prendre des mesures conservatoires, si nécessaire, p.ex. :
 - accorder un congé au salarié
 - dans des cas graves : mise à pied du salarié → délai de 8 jours endéans lequel l'employeur doit décider s'il y a lieu ou non de prononcer un licenciement avec effet immédiat.
- Ne confronter le harceleur aux accusations qu'à la fin de l'enquête.

➤ **Fixer par écrit** les démarches et le résultat de l'enquête interne dans le double but de s'en servir de preuve

- en cas de procès intenté par la victime qui reproche à l'employeur de ne pas avoir réagi suffisamment suite à sa plainte.
- en cas de procès intenté par le harceleur contre lequel l'employeur a prononcé une sanction.

➤ **Conclusion : il n'y a pas harcèlement.**

- Informer la victime
- Présenter à la victime les démarches faites et leur résultat
- Le problème n'est pas pour autant résolu, la victime se sent subjectivement harcelée
→ éventuellement proposer une solution, telle une mutation.

➤ **Conclusion : il y a harcèlement.** Si l'employeur arrive à la conclusion qu'il a un problème de harcèlement, il doit intervenir en faveur de la victime, conformément à ce qui est décrit ci-après.

2.3. OBLIGATION D'INTERVENTION

➤ **Finalité** de l'obligation d'intervention :

- protéger la victime qui ne doit plus être exposée à des actes de harcèlement.
- sanctionner l'auteur du harcèlement.

2.3.1. Sanction et neutralisation du harceleur

➤ **Harceleur salarié.** L'employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire à son égard. Il doit choisir une sanction proportionnée à la gravité de la faute commise, notamment :

- entrevue, blâme.
- avertissement, oral ou écrit.
- mutation et autres sanctions, p.ex. retirer la responsabilité de gérer une équipe → dans la plupart des cas, l'employeur devra respecter la procédure de modification unilatérale des conditions substantielles du contrat de travail.
- Licenciement
 - licenciement avec préavis : motif réel et sérieux.
 - licenciement avec effet immédiat : motif grave (délai d'un mois à respecter à compter du moment où l'employeur en a eu connaissance).

➤ **Harceleur tiers**, tel un client ou fournisseur. L'employeur n'a pas d'autorité disciplinaire sur lui, mais il doit néanmoins intervenir en faveur de la victime :

- une entrevue avec le client ou le fournisseur en vue de discuter du problème,
- un courrier adressé au client ou au fournisseur,
- prononcer une interdiction d'accès à l'entreprise contre le harceleur,
- une demande au client ou fournisseur de désigner d'autres personnes de contact,
- la menace de réduire ou cesser la relation commerciale,
- la cessation des relations commerciales.

➤ **S'assurer le concours de la victime.**

- salarié sanctionné pourra contester la sanction prononcée à son encontre. Surtout en cas de licenciement, l'employeur doit fournir une motivation précise et détaillée → obligation pour l'employeur de se justifier.
- Victime = témoin clef dans un procès entre l'employeur et le harceleur sanctionné, d'où l'importance :
 - de conserver tous les documents pertinents
 - de demander une copie à la victime des documents dont elle dispose
 - de demander à la victime (dès la plainte) de mettre par écrit de façon détaillée ce qu'elle reproche au salarié, de préférence sous forme d'attestation testimoniale écrite.

2.3.2. Mesures à l'égard de la victime

➤ **Aspects pratiques**

- mutation ou départ de la victime = solution souvent adoptée dans la pratique.
- souvent vécu comme solution de facilité par l'employeur :
 - évite de faire des vagues
 - évite de devoir analyser en détail le conflit
 - évite de devoir justifier la sanction
 - personne à sanctionner = souvent d'un niveau hiérarchique supérieur que la victime, donc plus difficile à sanctionner.
 - victime accepte souvent, affaiblie par le harcèlement du passé, dans le but de mettre rapidement fin à sa souffrance
- mais ne résout en fait pas le problème :
 - le harceleur constate qu'il a atteint son but : la victime est mutée
 - le harceleur constate qu'il n'a pas été sanctionné, donc ne ressent pas de conséquences→ il n'est pas improbable qu'il récidive et que l'employeur se voie confronté à un nouveau dossier avec le même harceleur et une nouvelle victime.

➤ **Volonté du législateur**

- les problèmes de harcèlement sont à résoudre au détriment du harceleur et non de la victime. Les mesures à prendre doivent donc prioritairement affecter le harceleur fautif et non la victime
- les mesures à l'égard de la victime ne sont pas interdites en soi. Elles peuvent avoir pour seul objectif de protéger la victime ; en aucun cas devront-elles avoir l'aspect d'une sanction ou de représailles.
→ en tout état de cause, l'employeur devra se faire donner l'accord libre et écrit de la victime à toute mesure, ces mesures devant être discutées et décidées d'un commun accord.

3. Interdiction des représailles

➤ **Principe.** L'employeur ne doit pas prononcer de sanctions ou représailles quelconques contre les victimes, dénonciateurs ou témoins d'un harcèlement.

➤ **Actes visés :**

- **Refus et résistance.** Chaque salarié est en droit de refuser de participer à des actes de harcèlement. La victime elle-même peut s'opposer à tout acte harcelant, par exemple en refusant d'exécuter un ordre dégradant.
- **Protestations.** La notion de protestation vise toutes formes de plaintes, auprès de l'employeur ou de tiers. Elle inclut à notre sens le fait de s'adresser à des autorités, voire d'introduire une action en justice.
- **Témoignage.** Les salariés solidaires de la victime qui ont témoigné ou relaté des faits de harcèlement sexuels ne peuvent pas non plus faire l'objet de représailles.

➤ **Portée et limite** de la protection (d'après la jurisprudence française) :

- la protection joue, même si au final, la réalité du harcèlement n'est pas établie en justice.
- la protection cesse seulement de jouer lorsque le salarié (victime ou témoin) a agi de mauvaise foi.

➤ **Conséquences.**

- harcèlement sexuel et discriminatoire : nullité des sanctions explicitement prévue par la loi
- harcèlement moral : pas de nullité prévue. Conséquences en droit ne sont pas claires.

➤ **Utilité pratique** limitée de l'interdiction des représailles, puisqu'elle reste très théorique, p.ex. :

- pour un collègue, la meilleure protection consiste toujours à ne pas intervenir en faveur de la victime et à témoigner le moins possible.
- pour la victime, l'annulation d'un licenciement n'est souvent pas une solution souhaitable, vu qu'elle l'oblige à retourner dans un environnement de travail hostile.

ANNEXES

ANNEXE 1 : CSJ, 17 SEPTEMBRE 2009, N° 33668

« La mise en œuvre du pouvoir du chef d'entreprise peut susciter chez les salariés qui en subissent les conséquences, parfois désagréables, des mécontentements, des ressentiments et créer des tensions ou engendrer des situations importantes de stress pouvant conduire à une augmentation sensible des arrêts de travail pour dépression ou fatigue nerveuse, notamment pour un salarié qui supporte mal des manifestations normales et légitimes du pouvoir de direction.

Aussi dans le contexte économique mondialisé actuel marqué par un souci toujours plus grand de compétitivité des entreprises qui se traduit par des réorganisations incessantes, difficiles à vivre pour ceux et celles qui les subissent, des exigences de flexibilité des organisations du travail toujours accrues (exigence de polyvalence, appel à l'autonomie des salariés), le seul fait de donner des ordres, des consignes, nonobstant l'autonomie dont la salariée bénéficiait dans l'exercice de ses fonctions, des méthodes de travail qui exigent toujours plus des salariés, des formes nouvelles de management, ne caractérisent pas un harcèlement moral. Les salariés ont tendance d'assimiler le harcèlement moral au simple exercice par l'employeur de son pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps du travail, dès lors qu'en fait [ils] supportent mal les contraintes inhérentes au lien de subordination, ... qu'[ils] ressentent comme des pressions morales ou psychologiques.

Il relève incontestablement du pouvoir de l'employeur de contrôler l'activité de ses salariés. Il peut donc légitimement, dès lors que les techniques utilisées ne sont pas clandestines et/ou attentatoires aux libertés du salarié, mettre en place des systèmes de surveillance du travail effectué et rappeler à l'ordre les salariés lorsqu'il constate des carences ou un comportement fautif de leur part ».

ANNEXE 2 : LES 45 AGISSEMENTS CONSTITUTIFS DE HARCÈLEMENT SELON LEYMANN

Dans le cadre de ses travaux sur la violence dans les relations de travail, Heinz LEYMANN a identifié 45 comportements type. Cette liste est fréquemment soumise aux salariés sous forme de questionnaire pour déterminer s'ils sont victimes de harcèlement (L.I.P.T. ; Leymann Inventory of Psychological Terror).

- 1) Le chef refuse à la personne harcelée la possibilité de s'exprimer
- 2) Elle est constamment interrompue
- 3) Les collègues l'empêchent de s'exprimer
- 4) Les collègues hurlent, invectivent la personne harcelée
- 5) Critique constante du travail effectué
- 6) Critique constante de la vie privée
- 7) Terreur par téléphone
- 8) Menaces verbales
- 9) Menaces écrites
- 10) Refus de communiquer signifié par des regards et des gestes dépréciatifs
- 11) Refus de communiquer signifié par des allusions mais sans indiquer de raison précise
- 12) On n'adresse plus la parole à la personne harcelée
- 13) On fait en sorte que la personne harcelée ne puisse plus entrer en dialogue
- 14) La personne harcelée se fait assigner un lieu de travail éloigné de celui de ses collègues
- 15) Les collègues de travail ont l'interdiction d'adresser la parole à la personne harcelée
- 16) La personne harcelée est traitée comme si elle n'existait pas
- 17) On dit du mal de la personne harcelée dans son dos
- 18) On répand des rumeurs
- 19) On ridiculise la personne harcelée
- 20) On prétend qu'elle est un, une malade mentale
- 21) On essaie de contraindre quelqu'un à aller consulter un psychiatre
- 22) On se moque d'une infirmité
- 23) On imite la démarche, la voix ou les gestes de quelqu'un pour le ridiculiser
- 24) On s'attaque aux convictions politiques ou religieuses de quelqu'un
- 25) On se moque de la vie privée de quelqu'un
- 26) On se moque de la nationalité de quelqu'un
- 27) On contraint quelqu'un à exécuter un travail qui porte atteinte à sa dignité
- 28) On note le travail de la personne harcelée de manière inéquitable et en des termes malveillants

- 29) On met en doute le bien-fondé des décisions prises par la personne harcelée
- 30) On invective quelqu'un ou on lui adresse des propos déshonorants
- 31) Tentatives d'approche sexuelle ou offres verbales de relations sexuelles
- 32) La personne harcelée ne se voit plus assigner de travail
- 33) On lui ôte toute occupation au travail, de telle manière qu'elle ne puisse même plus se donner des tâches elle-même
- 34) On lui donne à faire des travaux qui n'ont pas de sens
- 35) On lui fait faire des travaux qui ignorent ses capacités réelles
- 36) On lui donne constamment de nouvelles tâches à exécuter
- 37) On lui fait faire des travaux qui la blessent dans son amour-propre
- 38) On lui fait faire des travaux exigeant des qualifications supérieures aux siennes afin de la discréditer
- 39) On l'oblige à faire des travaux qui nuisent à sa santé
- 40) Menace de violences physiques
- 41) Actes de violence légère à titre d'avertissement
- 42) Sévices corporels
- 43) On engendre des frais à payer par la personne harcelée pour lui nuire
- 44) On cause des dégâts physiques au domicile ou sur le lieu de travail de la personne harcelée
- 45) Agressions sexuelles

ANNEXE 3 : MODELE D'ATTESTATION DE TEMOIGNAGE**Attestation de témoignage**

Je soussigné (*nom, prénom*), né le (*date de naissance*), à (*lieu de naissance*), demeurant à (*adresse*), profession : (*profession*)

(*Si applicable :*)

- Je suis associé/actionnaire de (*partie impliquée au litige*)
- Je suis / j'ai été salarié de (*partie impliquée au litige*)
- Je suis (*lien de famille ou d'alliance*) de (*partie impliquée au litige*)
- J'ai une communauté d'intérêts/un lien de collaboration avec (*partie impliquée au litige*), à savoir : (*précisions*)

Certifie exacts les faits suivants :

(*exposé détaillé et objectif des faits auxquels le témoin a assisté ou qu'il a personnellement constatés*)

Je sais que la présente attestation pourra être utilisée en justice, et je sais que je m'expose à des sanctions pénales en cas de fausses déclarations de ma part*.

Fait à (*lieu*) le (*date*),

Signature

Vous trouverez en annexe une photocopie de ma carte d'identité**

Remarques :

* de préférence, toute l'attestation doit être rédigée de la main propre du témoin, mais au moins cette mention devra être manuscrite.

** un document officiel justifiant de l'identité du témoin et comportant sa signature doit obligatoirement être annexé à l'attestation (copie de la carte d'identité ou du passeport).

ANNEXE 4 : EXEMPLE D'OFFRE DE PREUVE

L'offre de preuve suivante a été admise (*TT Lux., 14 novembre 2006, n° 4383*) :

« **a.** Dès le début de son entrée au service de la partie défenderesse, la requérante a été confrontée à un comportement hostile de la part de Madame K. et ce sans raison aucune. la requérante a toujours eu un comportement irréprochable et se faisait cependant remettre en place par Madame K. pour des choses dans la moindre importance.

b. Madame M. a à plusieurs reprises pleuré en raison du comportement de Madame K. et l'employeur n'a jamais entrepris les démarches nécessaires pour remédier à la situation et rappeler Madame K. à l'ordre.

c. ... au courant du mois de juin 2004, la requérante a informé le chef de direction qu'elle devait assister son fils mineur pour une opération et a demandé un jour de congé. Le jour de congé lui a été accordé.

Le matin même elle a commencé à préparer le dîner pour le lendemain étant donné qu'elle allait s'absenter. Cependant Madame K. était d'avis que la requérante aurait dû préparer le dîner au cours de l'après-midi et non le matin. Madame K. s'est introduit dans la cuisine et l'a empêchée de s'approcher de la cuisinière. Il s'en est suivi que le repas a brûlé.

Madame K. a commencé à hurler et lui a demandé de s'excuser alors que la requérante aurait eu un geste déplacé.

Madame M. a interpellé le chef de direction sur ce qui venait de se produire dans la cuisine. Ce dernier lui a dit d'aller travailler normalement et de ne pas prendre en compte l'incident.

d. La requérante a dû à plusieurs reprises reporter les rendez-vous qu'elle avait fixés chez le médecin pour son fils mineur du fait du désaccord systématique de Madame K. à ce que le congé lui soit accordé.

Il en est de même lorsque la requérante souhaitait poser ses jours de congé en fonction de ceux de son époux, soumis au congé collectif.

e. La requérante a été engagée en tant qu'aide cuisinière. Or, elle était très souvent à s'occuper des personnes âgées du foyer (hygiène, courses, ...).

Ceci dépassait les compétences de la requérante. Ce travail aurait dû être effectué par une personne habilitée à cet effet, à savoir une infirmière.

Madame K. s'absentait régulièrement en laissant la requérante seule avec les pensionnaires du foyer.

f. Madame K. obligeait Madame M. à nettoyer les excréments de son chien. La requérante a été engagée en tant qu'aide cuisinière.

g. Le 10 octobre 2005 la requérante a dû se rendre en compagnie de sa fille aînée chez le notaire. Le chef de direction lui a accordé la permission de s'absenter.

Madame K. s'est opposée au congé bien qu'elle ne soit pas chargée de l'administration des ressources humaines. La requérante n'y a pas prêté attention et s'est dirigée vers le bureau de son supérieur pour lui en parler.

Madame K s'est adressée en luxembourgeois à Madame M-A pour lui soumettre sa version des faits tout en sachant que la requérante ne comprendrait pas.

h. Le 11 octobre Madame K a essayé d'étrangler la requérante en présence du chargé de direction Monsieur S. Le chargé de direction est intervenu et a empêché Madame K de continuer.

i. Deux jours après l'agression et pendant le congé de maladie, le chargé de direction, Monsieur S., a appelé la requérante sur ordre du Secrétaire Général et lui a demandé de reprendre le travail et d'oublier l'agression alors que Madame K aurait eu un avertissement à ce sujet ».

ANNEXE 5 : CONVENTION DU 25 JUIN 2009 RELATIVE AU HARCELEMENT ET A LA VIOLENCE AU TRAVAIL

L'UNION DES ENTREPRISES LUXEMBOURGEOISES, en abrégé UEL, ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi, dûment mandatée aux fins de la présente par

- l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL), ayant son siège à L-2449 Luxembourg, 59, boulevard Royal,
- l'Association des Compagnies d'Assurances (ACA), ayant son siège à L-8081 Bertrange, 75, rue de Mamer,
- la Confédération Luxembourgeoise du Commerce (clc), ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,
- la Fédération des Artisans (FDA), ayant son siège à L-1347 Luxembourg, 2, circuit de la Foire Internationale,
- la Fédération des Industriels Luxembourgeois-Business Federation Luxembourg (Fedil), ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,
- la Fédération Nationale des Hôteliers, Restaurateurs et Cafetiers (HORESCA), ayant son siège à L-1615 Luxembourg, 7, rue Alcide de Gasperi,

d'une part,

et

le **ONOFHÄNGEGE GEWERKSCHAFTSBOND LËTZEBUERG**, en abrégé OGB-L, ayant son siège à L-4170 Esch/Alzette, 60, Boulevard Kennedy

et

le **LËTZEBUERGER CHRËSCHTLECHE GEWERKSCHAFTS-BOND**, en abrégé LCGB, ayant son siège à L-1351 Luxembourg, 11, rue du Commerce

d'autre part,

ont conclu la présente convention :

Convention relative au harcèlement et à la violence au travail

Considérant d'abord que les partenaires sociaux bénéficiant de la représentativité interprofessionnelle au niveau européen, en l'occurrence BusinessEurope, l'UEAPME, la CEEP et la CES, ont signé sur base de l'article 139 du Traité sur l'Union Européenne un accord-cadre autonome portant sur le harcèlement et la violence au travail en date du 26 avril 2007 ; que les organisations signataires se sont engagées à mettre en oeuvre cet accord conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les Etats membres et dans les pays de l'Espace Economique Européen (dans les trois années de sa signature) ;

considérant ensuite que les partenaires sociaux estiment que le harcèlement et la violence sont des comportements inacceptables qui émanent d'une ou de plusieurs personnes et

peuvent se présenter sous plusieurs formes différentes, certaines d’entre elles étant plus facilement identifiables que d’autres ; que ces agissements ont pour but ou pour effet de violer la dignité des travailleurs, d’affecter leur santé et/ou de créer un environnement de travail hostile ; que les différentes formes de harcèlement et de violence peuvent affecter les lieux de travail ;

considérant finalement que l’objectif de l’accord-cadre européen est de mieux sensibiliser et de mieux expliquer aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants ce que sont le harcèlement et la violence sur le lieu de travail, de fournir aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants à tous les niveaux un cadre pragmatique permettant d’identifier, de prévenir et de gérer les problèmes de harcèlement et de violence au travail ; qu’il importe partant pour les parties signataires de la présente de transposer cet objectif au niveau national ; que cette transposition ne préjudicie en aucun cas la signature d’accords sectoriels et/ou la conclusion d’accords plus spécifiques au sein des entreprises dans le but de prévenir de tels comportements et de mieux aider les victimes de tels agissements ;

les parties signataires ont conclu la présente convention :

1. Dispositions générales

Le harcèlement et la violence sont dus à des comportements inacceptables qui sont le fait d’un ou de plusieurs travailleurs ou de dirigeants voire pour la violence de personnes externes à l’entreprise et qui peuvent avoir pour but ou pour effet de violer la dignité des travailleurs ou des dirigeants, d’affecter leur santé et/ou de créer un environnement de travail hostile.

Les parties signataires s’engagent à prévenir ces comportements au travail dans toutes leurs formes. Elles définissent par ailleurs un certain nombre de pistes que les entreprises peuvent mettre en oeuvre afin d’aider les victimes de tels agissements. A cette fin, elles établissent les principes généraux concernant la prévention et la protection contre les actes de harcèlement et de violence au travail, l’information et la consultation ainsi que les lignes générales pour la mise en oeuvre desdits principes. Elles considèrent que les actes de harcèlement et de violence au travail ne doivent pas être tolérés au sein de l’entreprise.

Les parties signataires estiment par ailleurs que la victime et le témoin d’un de ces comportements ne doivent pas subir de conséquences préjudiciables du fait d’une dénonciation ou d’une résistance à une situation de harcèlement ou de violence.

Dans le cadre de la présente convention, les parties signataires retiennent pour les termes travailleur, employeur et dirigeant la signification suivante :

- le terme « travailleur » désigne tout salarié, stagiaire et apprenti relevant de l’entreprise ainsi que tout élève ou étudiant occupé pendant les vacances scolaires dans l’entreprise ;
- le terme « employeur » désigne toute personne physique ou morale qui est titulaire de la relation de travail avec le travailleur ou le dirigeant et qui a la responsabilité de l’entreprise ;

- le terme « dirigeant » désigne toute personne de la ligne hiérarchique relevant de l'entreprise qui est d'une manière ou d'une autre habilitée à donner des ordres aux travailleurs.

2. Dispositions spécifiques au harcèlement moral

Définition

Le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise commet envers un travailleur ou un dirigeant des agissements fautifs, répétés et délibérés qui ont pour objet ou pour effet :

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

La prévention du harcèlement moral au travail

Interdiction des actes de harcèlement au travail

L'employeur signalera, en consultant les représentants du personnel, le cas échéant par une mention y relative au règlement intérieur, qu'il ne tolère aucune forme de harcèlement au sein de l'entreprise. L'employeur rappellera qu'il est de la responsabilité de chacun des travailleurs et dirigeants de veiller à ce que de tels actes de harcèlement ne se produisent pas sur le lieu de travail.

Sensibilisation des travailleurs et des dirigeants

L'employeur veillera, en consultant les représentants du personnel, à sensibiliser les travailleurs et les dirigeants via les différents modes de communication internes disponibles. Cette sensibilisation portera sur la définition du harcèlement, les modes de gestion de celui-ci au sein de l'entreprise et les sanctions contre le ou les auteurs des actes de harcèlement.

Mesures de prévention

Dans le cadre de la politique de prévention, l'employeur déterminera, en consultant les représentants du personnel, les mesures à prendre pour protéger les travailleurs et dirigeants contre le harcèlement au travail.

Les mesures de prévention pourront être fixées en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elles sont fixées par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en oeuvre ces mesures, à moins qu'elle ne dispose de mesures propres équivalentes aux dispositions de l'accord.

Ces mesures qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise pourront porter notamment sur :

- l'information et la formation des travailleurs et des 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.

Evaluation interne en cas de survenance d'actes de harcèlement

En cas de survenance d'actes de harcèlement envers des travailleurs et/ou dirigeants, l'employeur procédera à une évaluation interne qui portera sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en oeuvre 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 et à l'information des travailleurs. Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures se feront en consultant les représentants du personnel.

La gestion des actes de harcèlement

Elaboration d'une procédure de gestion des actes de harcèlement

L'employeur mettra en oeuvre, en consultant les représentants du personnel, une procédure 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.

La procédure de gestion pourra être fixée en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elle est fixée par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en oeuvre cette procédure, à moins qu'elle ne dispose d'une procédure propre équivalente aux dispositions de l'accord.

La procédure se basera notamment sur les considérations suivantes :

- les parties agiront avec toute la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- aucune information ne sera divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire ;
- les plaintes seront examinées sans délai et traitées dans un délai raisonnable ;
- chaque partie devra être entendue dans les plus brefs délais en ses moyens et aura le droit de se faire assister par un représentant du personnel lors de l'entrevue ;
- chaque plainte sera traitée de manière impartiale ;

- chaque plainte devra être appuyée par des informations détaillées ;
- les fausses accusations ne seront pas tolérées et pourront entraîner une action disciplinaire voire des sanctions qui pourront aller jusqu'au licenciement ;
- une assistance externe pour l'analyse et le traitement des plaintes pourra être prévue ;
- les victimes bénéficieront d'un soutien dont la nature sera précisée au sein de l'entreprise à défaut d'accord suffisamment précis à ce sujet entre partenaires sociaux applicable à l'entreprise.

Actions et sanctions contre l'auteur des actes de harcèlement

Seront pareillement déterminées de façon claire et transparente, après consultation des représentants du personnel, les sanctions que l'employeur pourra prendre en cas de harcèlement. S'il est établi qu'il y a eu harcèlement, des mesures appropriées seront prises à l'encontre du ou des auteurs. Elles peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

Protection de la victime et du témoin des actes de harcèlement

Il sera précisé que la victime de harcèlement au travail ne pourra faire l'objet de représailles à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de harcèlement, que son dossier sera traité avec la plus grande discrétion possible et que les mesures destinées à mettre fin au harcèlement ne pourront être prises au détriment de la victime.

En outre, aucun travailleur ou dirigeant ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir témoigné d'actes de harcèlement avéré au travail.

3. Dispositions spécifiques à la violence au travail

Définition

La violence au travail se produit lorsqu'un travailleur ou un dirigeant est agressé par un ou plusieurs agissements délibérés d'autrui qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à son intégrité physique ou psychique. La violence peut émaner de personnes relevant de l'entreprise ou de personnes externes. Elle peut se réaliser par un acte unique d'une certaine gravité ou par plusieurs actes de même nature ou de nature différente.

La prévention de la violence au travail

Interdiction des actes de violence au travail

En ce qui concerne la violence pouvant émaner de personnes relevant de l'entreprise, l'employeur signalera, en consultant les représentants du personnel, le cas échéant par une mention y relative au règlement intérieur, qu'il ne tolère aucune forme de violence au sein de l'entreprise. L'employeur rappellera qu'il est de la responsabilité de chacun des

travailleurs et dirigeants de veiller à ce que de tels actes de violence ne se produisent pas sur le lieu de travail.

Sensibilisation des travailleurs et des dirigeants

L'employeur veillera, en consultant les représentants du personnel, à sensibiliser les travailleurs et les dirigeants via les différents modes de communication internes disponibles. Cette sensibilisation portera sur la définition de la violence, les modes de gestion de celle-ci au sein de l'entreprise et les sanctions contre le ou les auteurs des actes de violence.

Mesures de prévention

Dans le cadre de la politique de prévention, l'employeur déterminera, en consultant les représentants du personnel, les mesures à prendre pour protéger les travailleurs et dirigeants contre la violence au travail.

Les mesures de prévention pourront être fixées en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elles sont fixées par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en oeuvre ces mesures, à moins qu'elle ne dispose de mesures propres équivalentes aux dispositions de l'accord.

Ces mesures qui doivent être adaptées à la nature des activités et à la taille de l'entreprise pourront porter notamment sur :

- l'élaboration d'un plan de risques tenant compte des spécificités de l'activité de l'entreprise ;
- les aménagements matériels des lieux de travail appropriés aux risques de l'entreprise afin de prévenir la violence au travail émanant de personnes externes à l'entreprise ;
- l'information et la formation des travailleurs et des dirigeants sur la politique de prévention et de protection contre la violence au travail ;
- l'identification d'un interlocuteur compétent en matière de prévention et de protection contre la violence au travail ;
- la définition des moyens et procédures mis à disposition des victimes pour obtenir de l'aide.

Evaluation interne en cas de survenance d'actes de violence

En cas de survenance d'actes de violence envers des travailleurs et/ou dirigeants, l'employeur procèdera à une évaluation interne qui portera sur l'efficacité des mesures de prévention ainsi que sur la mise en oeuvre 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 violence et à l'information des travailleurs. Cette évaluation ainsi que les réévaluations ultérieures se feront en consultant les représentants du personnel.

La gestion des actes de violence

Elaboration d'une procédure de gestion des actes de violence

L'employeur mettra en oeuvre, en consultant les représentants du personnel, une procédure de gestion des problèmes de violence, et ce sur base de l'évaluation interne et des réévaluations ultérieures sur la violence au sein de l'entreprise.

La procédure de gestion pourra être fixée en tout ou en partie par des accords entre partenaires sociaux. Si elle est fixée par un accord au niveau sectoriel, chaque entreprise se chargera de mettre en oeuvre cette procédure, à moins qu'elle ne dispose d'une procédure propre équivalente aux dispositions de l'accord.

La procédure se basera notamment sur les considérations suivantes :

- les parties agiront avec toute la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- aucune information ne sera divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire ;
- les plaintes seront examinées sans délai et traitées dans un délai raisonnable ;
- chaque partie devra être entendue dans les plus brefs délais en ses moyens et aura le droit de se faire assister par un représentant du personnel lors de l'entrevue ;
- chaque plainte sera traitée de manière impartiale ;
- chaque plainte devra être appuyée par des informations détaillées ;
- les fausses accusations ne seront pas tolérées et pourront entraîner une action disciplinaire voire des sanctions qui pourront aller jusqu'au licenciement ;
- une assistance externe pour l'analyse et le traitement des plaintes pourra être prévue ;
- les victimes bénéficieront d'un soutien dont la nature sera précisée au sein de l'entreprise à défaut d'accord suffisamment précis à ce sujet entre partenaires sociaux applicable à l'entreprise.

Actions et sanctions contre l'auteur des actes de violence

Seront pareillement déterminées de façon claire et transparente, après consultation des représentants du personnel, les sanctions que l'employeur pourra prendre en cas de violence. S'il est établi qu'il y a eu violence, des mesures appropriées seront prises à l'encontre du ou des auteurs. Elles peuvent comprendre des actions disciplinaires et des sanctions qui peuvent aller jusqu'au licenciement.

Protection de la victime et du témoin des actes de violence

Il sera précisé que la victime de violence au travail ne pourra faire l'objet de représailles à la suite d'une dénonciation ou d'une résistance à un acte de violence, que son dossier sera traité avec la plus grande discrétion possible et que les mesures destinées à mettre fin à la violence ne pourront être prises au détriment de la victime.

En outre, aucun travailleur ou dirigeant ne pourra faire l'objet de représailles pour avoir témoigné d'actes de violence avérée au travail.

4. Dispositions finales

Les parties signataires conviennent que le présent accord sera évalué après une période de cinq ans suivant la date de sa signature sur demande de l'une d'entre elles et pourra faire l'objet d'une révision subséquente.

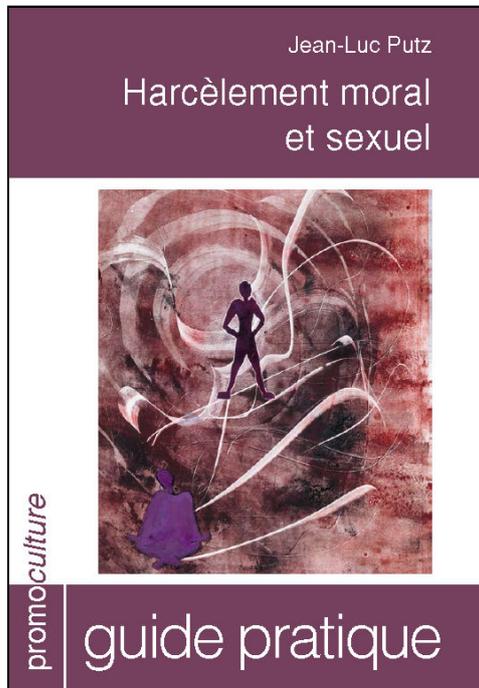
Les parties signataires conviennent encore qu'il faudra éviter d'imposer des charges inutiles aux petites et moyennes entreprises lors de la mise en oeuvre de cet accord.

Les parties signataires conviennent enfin que cet accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure au niveau approprié des accords précisant le présent accord et prenant en compte les besoins spécifiques des parties concernées.

La présente convention est dressée en quatre exemplaires et signée à Luxembourg, le 25 juin 2009.

Signatures : OGB-L ; LCGB ; UEL

ANNEXE 6 : POUR EN SAVOIR PLUS



Harcèlement sexuel et moral

“Guide pratique”, ISBN : 978-2-87974-097-3

Cet ouvrage a pour objet d’analyser le phénomène du harcèlement moral et sexuel au regard du droit du travail luxembourgeois, du point de vue tant du salarié que de l’employeur. Il s’adresse à la fois aux juristes et aux non-juristes en proposant une analyse approfondie et des solutions pratiques, illustrées par des exemples concrets fondés sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoises.

Selon les statistiques recueillies sur le terrain, le nombre de salariés concernés par ce fléau dépasse les dix pourcent ; il ne s’agit donc nullement d’un phénomène marginal. Le nombre de victimes qui se manifestent auprès des autorités et associations compétentes, de même que le nombre d’affaires de harcèlement portées devant les tribunaux du travail ont fortement augmenté au cours des dernières années. Par ailleurs, le droit luxembourgeois a connu récemment deux évolutions majeures, à savoir d’un côté l’incrimination du harcèlement obsessionnel et d’un autre côté la signature par les partenaires sociaux d’une convention sur le harcèlement au travail. Le sujet est dès lors plus que jamais d’actualité.

Si à de nombreux égards, les problèmes de harcèlement ne sont pas différents au Luxembourg de ceux qui existent à l’étranger, il en est autrement pour les aspects juridiques, le droit du travail luxembourgeois présentant de nombreuses spécificités. A ce jour, il n’existait pas d’analyse d’ensemble du harcèlement en droit luxembourgeois, lacune que ce livre se propose de combler.

Mobbing am Arbeitsplatz

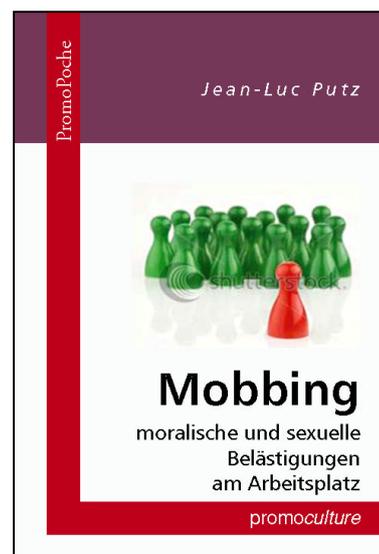
Taschenbuchformat, ISBN : 978-2-87974-098-0

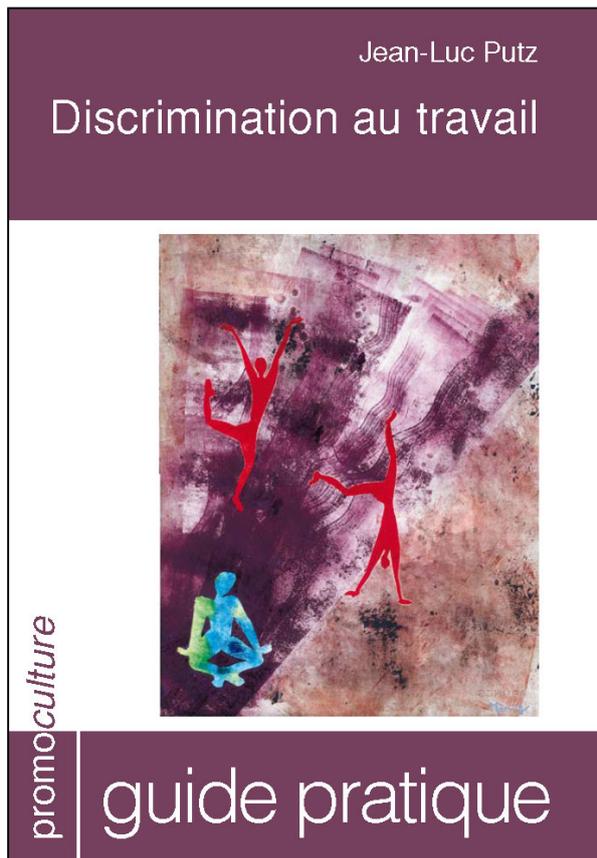
Dieses Buch befasst sich mit sexuellen und moralischen Belästigungen am Arbeitsplatz. Es bietet auch dem nicht rechtskundigen Leser eine zusammenfassende Einführung in die Mobbingproblematik, wobei auf die zahlreichen Besonderheiten des luxemburgischen Arbeitsrechts hingewiesen wird.

Das Buch bietet demnach Ansätze zur Lösung konkreter Mobbingprobleme im Arbeitsalltag, wobei die Gesichtspunkte sowohl des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers berücksichtigt wurden.

Nicht nur die Statistiken, sondern auch die Zahl der Akten die vor den Beratungsstellen und Gerichten eingebracht wurden, belegen dass es sich beim Mobbing keineswegs um ein Randproblem handelt, sondern dass mehr als ein Zehntel der Arbeitnehmer betroffen sind. Die Thematik ist umso aktueller als das luxemburgische Recht unlängst zwei wesentliche Entwicklungen aufweisen konnte: zunächst wurde der Straftatbestand der „obsessiven Belästigung“ eingeführt. Darüber hinaus haben die Sozialpartner ein Abkommen zur Belästigungsproblematik am Arbeitsplatz abgeschlossen.

Der Autor hat die einschlägigen Gesetzestexte und Urteile zusammengetragen und in einer einheitlichen Gesamtdarstellung zusammengefasst, womit eine Lücke in der luxemburgischen Fachliteratur geschlossen wurde.



ANNEXE 7 : À PARAÎTRE**Discrimination au travail**

1^{ère} édition 2010, 460 pages
collection «Guide pratique»
ISBN: 9782 87974 1048

Cet ouvrage a pour objet d'analyser le phénomène de la discrimination au regard du droit du travail luxembourgeois, du point de vue tant du salarié que de l'employeur. Il s'adresse à la fois aux juristes et aux non-juristes en proposant une analyse approfondie des solutions pratiques, illustrées par des exemples concrets fondés sur la législation et la jurisprudence luxembourgeoises.

Selon les statistiques recueillies sur le terrain, de nombreux salariés s'estiment discriminés au travail. Pourtant, il existe une différence importante entre la notion

intuitive de la discrimination et la notion légale, telle qu'elle figure dans le Code du Travail luxembourgeois. L'objet de cet ouvrage consiste à décrypter, à analyser et à expliquer cette notion légale et à détailler les moyens d'action et procédures permettant d'intervenir pour aboutir à une situation d'égalité exempte de discriminations.

La discrimination est un sujet complexe et en permanente évolution. La loi recourt à des concepts difficiles à définir et à saisir; la jurisprudence en la matière est par ailleurs peu fournie. De nombreuses questions restent donc ouvertes, et l'ouvrage vise à proposer des réponses en développant des raisonnements et arguments juridiques.

Si à de nombreux égards, les problèmes de discrimination ne sont pas différents au Luxembourg de ceux qui existent à l'étranger, il en est autrement pour les aspects juridiques, le droit du travail luxembourgeois présentant certaines spécificités. A ce jour, il n'existait pas d'analyse de la discrimination focalisant sur le monde du travail, lacune que ce livre se propose de combler.