

## Avis du



## sur le Projet de loi n° 7864

portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral au travail

Suivant l'article 10 de la loi du 28 novembre 2006, le CET peut notamment émettre des avis ainsi que des recommandations sur toutes les questions liées aux discriminations fondées sur la race, l'origine ethnique, le sexe, la religion ou les convictions, le handicap et l'âge. Considérant que le présent projet de loi s'inscrit dans la thématique de l'égalité de traitement et vu que le harcèlement est défini comme une forme de discrimination (art.1 (3) de la loi du 28 novembre 2006), le CET a élaboré le présent avis de sa propre initiative.

### Observations préliminaires

Le CET se félicite entièrement des explications données par le Gouvernement dans l'exposé des motifs.

En effet, il partage l'avis que l'initiative exclusive des partenaires sociaux, même si elle est bien louable, ne suffit pas à elle seule.

Le fait de vouloir réduire la prévalence du harcèlement moral par des mesures légales a surtout aussi une valeur d'exemple très importante.

Si les chiffres autour du harcèlement moral au Luxembourg sont extrêmement alarmants et que le phénomène ne fait malheureusement que s'accroître, il reste tout d'abord primordial d'éviter absolument tout incident, car pour la victime en cause, il entraîne trop souvent des conséquences néfastes à moyen, voire à long terme.

Le dernier « Observatoire des discriminations » du CET de 2020 a effectivement montré que parmi les 187 résident·e·s victimes d'au moins une discrimination les trois dernières années, 79% souffrent encore aujourd'hui de cette situation.

### Commentaires des articles

Le CET ne donne son avis que par rapport aux nouveaux articles qui l'interpellent particulièrement et qui diffèrent des textes actuels, dont notamment la Convention relative au harcèlement et à la violence au travail et les dispositions déjà applicables au harcèlement sexuel et discriminatoire.

- Article 1<sup>er</sup> et art. 2

Le CET approuve fortement que la lutte contre le harcèlement moral soit ajoutée à l'intitulé du Titre IV du Livre II du Code du travail et que le harcèlement moral reçoive son propre chapitre.

Cette mise en évidence montre la volonté ferme de vouloir endiguer ce phénomène nocif.

- Article L.246-2

Le fait que la définition du harcèlement sexuel et celle du harcèlement moral sont différentes étonne quelque peu, puisqu'il y a certainement des éléments du harcèlement sexuel qui auraient également pu se retrouver dans celle du harcèlement moral (élément intentionnel, comportement verbal ou non verbal...).

De plus, l'article 1<sup>er</sup> (3) de la loi sur l'égalité de traitement du 28 novembre 2006 ne précise pas que le harcèlement au sens du paragraphe (1) de cette même loi doit être de nature répétitive ou systématique contrairement au harcèlement moral.

Le CET salue que même des relations en dehors du temps de travail normal fassent partie de la définition de l'exécution du travail et soient ainsi aussi couvertes par cette nouvelle législation.

- Article L.246-3

Le point (3) soulève la question des délais impartis initiaux afin de répondre à ces obligations et du contrôle de ces dernières.

Le CET approuve qu'une procédure détaillée avec des délais contraignants et des sanctions soient introduits dans le point (6).

En ce qui concerne la terminologie des moyens du directeur de l'ITM, le CET aurait préféré la tournure « inflige » au lieu de « est en droit d'infliger » une amende administrative, parce que cela sonne beaucoup plus coercitif.

Le CET regrette néanmoins fortement que, contrairement au harcèlement sexuel ou discriminatoire, le texte actuel ne prévoit aucun renversement ni allègement de la charge de la preuve au bénéfice d'une victime de harcèlement moral.

## Conclusions

Comme pour le harcèlement sexuel, le CET rend attentif à la situation où le harceleur (m/f) serait l'employeur-se lui-elle-même. Dans ce cas de figure et surtout pour montrer aux victimes que cette éventualité existe aussi, il serait opportun d'ajouter la précision que la victime peut se tourner directement vers le-la délégué-e à l'égalité ou la délégation du personnel et/ou l'ITM.

Dans la situation où le harceleur (m/f) est un membre de la délégation du personnel, le CET se pose la question si le harcèlement moral est à considérer comme faute suffisamment grave pouvant justifier la mise à pied et donc la procédure de licenciement de ce-tte dernier-ère.

Le fait qu'aucun renversement ou allègement de la charge de la preuve pour la victime n'ait été prévu, laisse le CET dubitatif quant au succès de telles démarches.

En général, le projet de loi ne suscite pas d'autres objections, sinon ces remarques ci-dessus non négligeables.

En tout cas, le CET se félicite de ce texte qui doit servir à protéger au mieux tout-e salarié-e d'un harcèlement moral à son encontre. C'est surtout le message fort qui en découle qui importe : l'intention du législateur de vouloir combattre ce phénomène et l'effet dissuasif sur les personnes enjointes à commettre de tels actes ou à récidiver.

Luxembourg, le 9 septembre 2021