

Projet de loi sur le harcèlement moral: ce qui va réellement changer

Les midis de l'Entreprise



Philippe Schmit
Partner

Employment Law,
Pensions and Benefits



Noémie Haller
Senior Associate

Employment Law,
Pensions and Benefits



Juliane Nitsche
CEO

ERIA - Employee
Relations
Investigation &
Advice

Qui sommes-nous?



Philippe Schmit

Partner

Employment Law,
Pensions and Benefits

✉ philippe.schmit@arendt.com



Noémie Haller

Senior Associate

Employment Law,
Pensions and Benefits

✉ noemie.haller@arendt.com



Juliane Nitsche

CEO

ERIA - Employee Relations
Investigation & Advice

✉ j.nitsche@er-ia.com



Agenda

Agenda



Agenda



Introduction



Obligations de l'employeur et implications pratiques



Moyens d'action du salarié et sanctions de l'employeur



1. Introduction

Cadre juridique actuel

Convention 25.06.2009 relative au
harcèlement et à la violence au travail

Règlement grand-ducal
15.12.2009

Article 1134
du Code civil

Présentation du projet de loi 7854

Définition du harcèlement moral

“

Constitue un **harcèlement moral** à l'occasion des **relations de travail** au sens du présent chapitre, tout **comportement** ou **acte**, ainsi que toute **conduite** qui, par sa **répétition** ou sa **systématisation**, porte **atteinte à la dignité** ou à **l'intégrité psychique** et **physique** d'une personne en créant **un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant** ou **offensant**, ainsi que des **agissements répétés** qui ont pour objet ou pour effet une **dégradation des conditions de travail**, susceptible de **porter atteinte aux droits** et à la **dignité** du salarié, **d'altérer sa santé physique** ou **mentale** ou de **compromettre son avenir professionnel** .

Au sens de l'alinéa qui précède les **voyages professionnels**, les **formations professionnelles**, les **communications** en lien ou du fait du travail par quelque moyen que ce soit et **même en dehors du temps de travail normal**, font **partie intégrante de l'exécution du travail**.

”

Art. L. 246-2 du Code du travail

Comparaison avec le harcèlement sexuel



Champ d'application du projet de loi

- Les salariés;
- Les stagiaires;
- Les apprentis; et
- les élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.



Charge de la preuve

- Renversement?
- Preuve à la charge du salarié
- Minimisation?

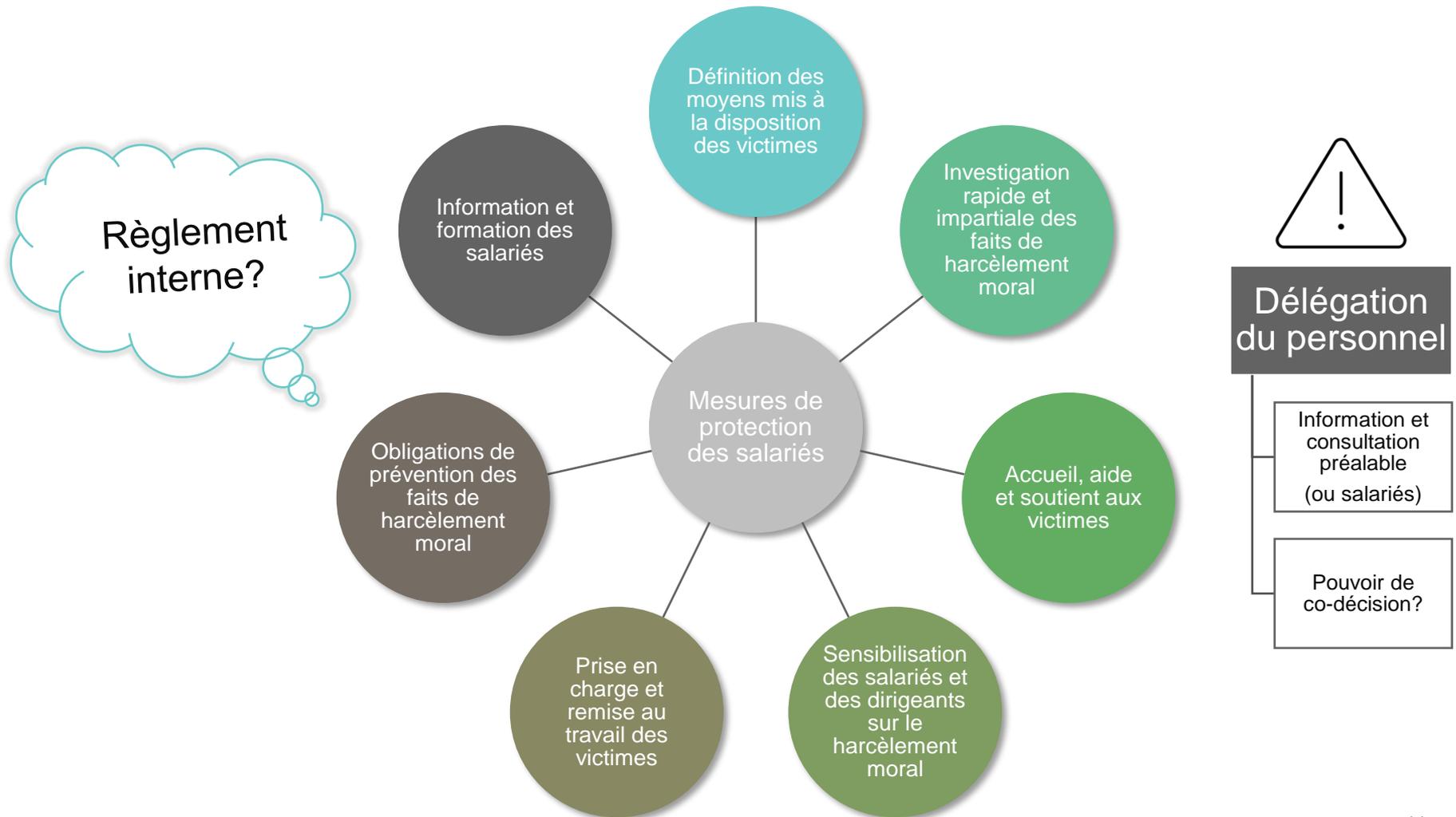
2. Obligations de l'employeur et implications pratiques



Obligations de l'employeur

	Responsabilité de l'employeur
<input type="checkbox"/>	Faire cesser tout harcèlement moral
<input type="checkbox"/>	Mesures de prévention du harcèlement
<input type="checkbox"/>	Evaluation interne sur l'efficacité des mesures

Mesures à mettre en œuvre par l'employeur



Aspects pratiques



Procédure

- Personnes de contact
- Formation du responsable et de la délégation
- Formation des managers
- Moyens de recueillir les plaintes (écrits, formulaire, etc.)



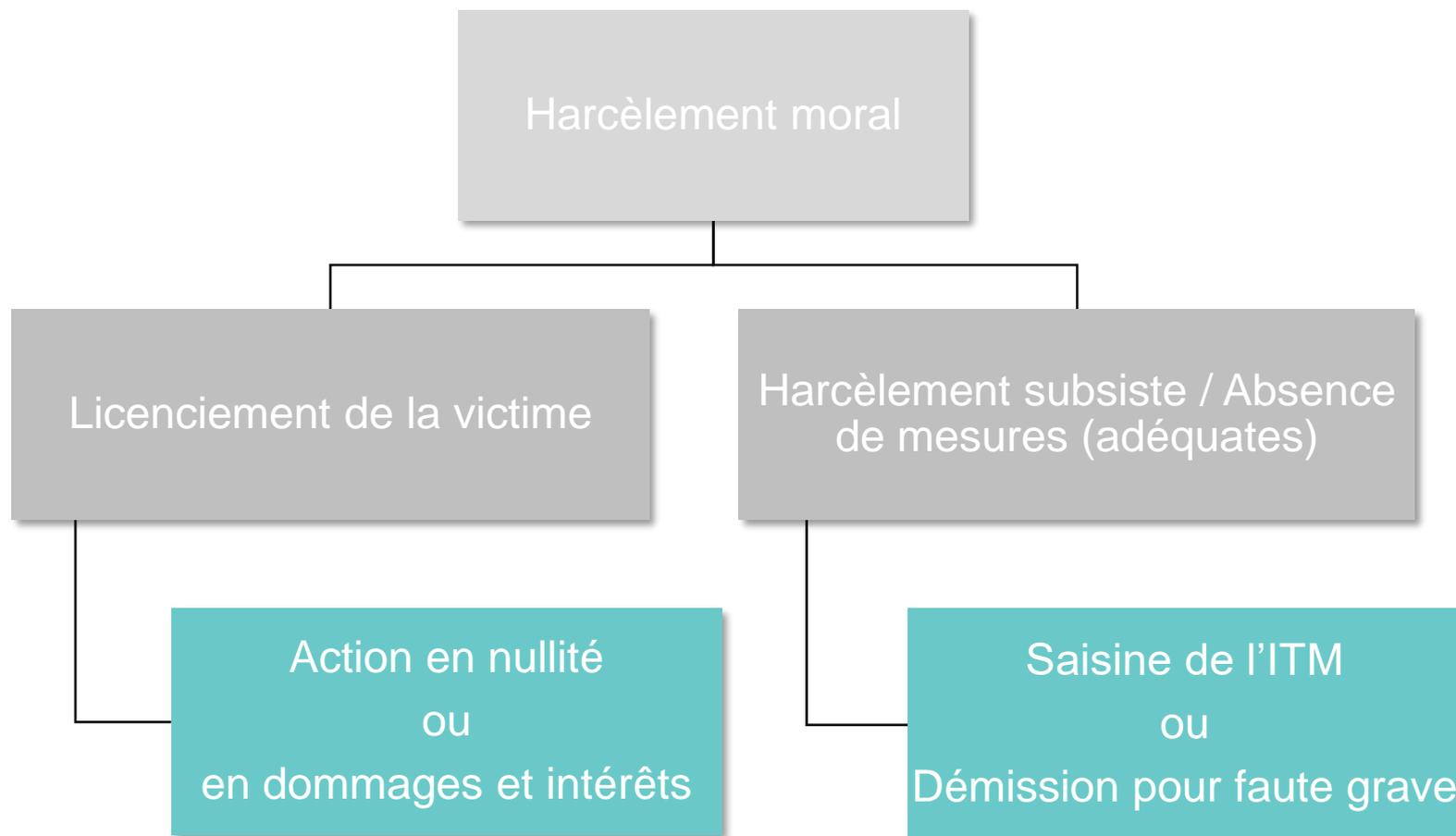
Enquête

- Intervenant impartial et expérimenté
- Entretiens des parties et des témoins
- Rapport écrit documentant le résultat de l'enquête et les mesures envisagées
- Communication aux parties concernées

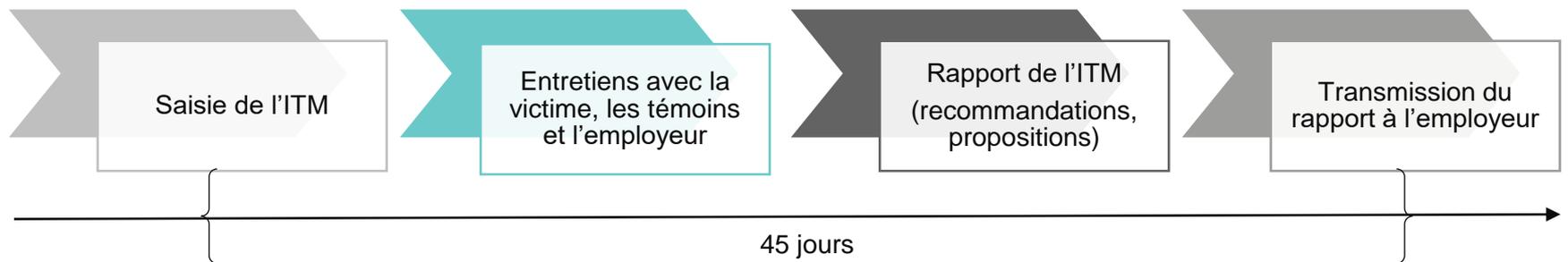
3. Moyens d'action du salarié et sanctions de l'employeur



Moyens d'actions introduits par le projet de loi



Procédure devant l'ITM



Sanctions



Amende administrative

- € 25 à € 25.000
- En cas de non-respect de l'injonction de l'ITM



Amende pénale

- € 251 à € 2.500
- Doublée en cas de récidive dans un délai de deux ans



Amende pénale

- Si l'ITM est saisie et constate le non-respect des obligations de l'employeur, elle devrait en principe saisir le Parquet

Problématiques rencontrées en pratique

	Problématiques rencontrées en pratique
<input type="checkbox"/>	Situations conflictuelles interprétées à tort comme harcèlement
<input type="checkbox"/>	Fausses accusations en vue d'arriver à un but
<input type="checkbox"/>	Manque d'impartialité
<input type="checkbox"/>	Se concentrer sur des faits concrets et non sur des perceptions
<input type="checkbox"/>	Résultat différent de celui de l'enquête interne
<input type="checkbox"/>	Enquêtes réalisées par des personnes ayant peu d'expérience

Conclusion



Changements assez fondamentaux



Volonté de protection des salariés



Éventail de mesures augmentant les obligations des employeurs



Nécessité de se préparer en amont



Possibles changements du projet de loi



Des questions?



Merci

Présentation réalisée avec l'aide de:

Raphaëlle Carpentier
Senior Knowledge Management Lawyer
Employment Law, Pensions & Benefits practice

[arendt.com](https://www.arendt.com)

Contactez-nous



Philippe Schmit

Partner

Employment Law,
Pensions and Benefits

✉ philippe.schmit@arendt.com



Noémie Haller

Senior Associate

Employment Law,
Pensions and Benefits

✉ noemie.haller@arendt.com



Juliane Nitsche

CEO

ERIA - Employee Relations
Investigation & Advice

✉ contact@mlcadvisory.com