

Employment & Social Security News from Luxembourg



MOLITOR

Avocats à la Cour

November 2016

EMPLOYEUR: ATTENTION AU HARCELEMENT MORAL

La notion de harcèlement moral est devenue depuis plusieurs années une réalité, ancrée dans le quotidien des employeurs mais également des salariés, au même titre que d'autres notions voisines telles que le stress au travail, la dépression voire « le burn out ». Si les implications psychologiques de ces notions se rejoignent, elles ne sont pas pour autant synonymes. Le harcèlement moral est une difficulté réelle du monde du travail à laquelle les employeurs doivent faire face. En 2016, dans le cadre du projet « Quality of Work », menée conjointement avec l'Université du Luxembourg, la Chambre des Salariés du Luxembourg a publié une étude sur le harcèlement moral au travail au Luxembourg. Les plus touchés sont les salariés et les jeunes en formation âgés de 16 à 24 ans. Pourtant, bien qu'annoncé par certains acteurs, la proposition de loi n°4979 relative à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, datant de 2002, n'a toujours pas été concrétisée**. A travers des décisions jurisprudentielles récentes, vous trouverez ci-après quelques clefs pour pouvoir appréhender le harcèlement moral dans le cadre des relations de travail.*

UN CADRE JURIDIQUE DISPARATE :

Le harcèlement moral n'est ni défini, ni régi par le Code du travail. La **Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail** a posé les premières pierres de cadre juridique du harcèlement moral au Luxembourg.

La jurisprudence s'est appuyée sur ce texte afin que le harcèlement moral fasse partie intégrante du système juridique luxembourgeois. Les juges se réfèrent aux définitions suivantes :

- *Le harcèlement est constitué comme **une forme de discrimination** (...), qui a pour objet ou pour effet de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant¹*

Par la suite, la **Convention du 25 juin 2009 relative au harcèlement et à la violence au travail** déclarée d'obligation générale par Règlement Grand-Ducal du 15 décembre 2009 retient que :

- *Le harcèlement moral se produit lorsqu'une personne relevant de l'entreprise*

¹ Article 2 de la Directive 2000/78/CE

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.**

L'action en dommages et intérêts du salarié contre son employeur du chef de harcèlement moral trouve, en l'absence de texte spécifique, son fondement juridique sur le terrain de la bonne foi contractuelle².

Enfin, le harcèlement obsessionnel est quant à lui réprimé par le Code pénal³ et, vise de manière plus générale à sanctionner la personne qui aura **harcelé de façon répétée** une personne alors qu'il savait ou aurait dû savoir qu'il affecterait **gravement** par ce comportement sa **tranquillité**.

UNE OBLIGATION DE DENONCER LE HARCELEMENT

Trois conditions doivent être réunies afin de pouvoir caractériser le harcèlement moral :

- des agissements fautifs;
- des actes répétés ;
- des conséquences néfastes pour le salarié.

Les actes de harcèlement moral n'exigent pas nécessairement une intention délibérée ou malveillante dans le chef de l'employeur⁴.

Il appartient au salarié, se prétendant victime de harcèlement moral de rapporter la preuve d'une inexécution de bonne foi du contrat de

² Article 1134 du Code civil

³ Article 442-2 du Code pénal emprisonnement de 15 jours à 2 ans et amende de EUR 251 à EUR 3.000.

⁴ Cour 28 juin 2007, BIJ 2008, p.56; Pas 34, p.114

travail par l'employeur, d'un préjudice et d'un lien causal entre la prétendue faute de l'employeur et son préjudice.

UNE OBLIGATION DE REACTION

L'employeur se doit d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales, découlant de son pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise. Il doit ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral de nature à pouvoir nuire à la santé de ses salariés⁵.

EN AMONT : Il est opportun de disposer d'une procédure interne de gestion des actes de harcèlement.

Une telle procédure est un indicateur fort que l'employeur :

- Réprime toute forme de harcèlement dans son entreprise,
- Qu'il existe des moyens efficaces dans l'entreprise pour dénoncer et faire face au harcèlement
- Que des sanctions peuvent être prises aussi bien à l'encontre du dénonciateur en cas de dénonciation intempestive et fallacieuse d'un harcèlement ou à l'encontre du harceleur en cas de harcèlement avéré.
- Assure tout son soutien à la victime du harcèlement.

EN CAS DE DÉNONCIATION : L'employeur qui fait face à une dénonciation précise et circonstanciée ou qui a connaissance d'un potentiel cas de harcèlement moral se doit de réagir.

L'étape clef tient dans la mise en place d'une **enquête interne** auprès de la victime, du potentiel harceleur et plus généralement des salariés.

⁵ CSJ 3^{ème} Ch, 3juillet 2014, n°39788 du rôle

- ☑ Elle devra être dûment documentée
- ☑ Une information claire et précise sur les résultats de l'enquête et les sanctions éventuelles devra être portée à la connaissance des intéressés.

La connaissance par l'employeur des faits de harcèlement moral est la condition *sine qua non* pour rendre fautive l'omission de l'employeur à prendre des mesures pour faire cesser les faits de harcèlement⁶.

Même s'il n'est pas l'auteur du harcèlement, l'employeur peut engager sa responsabilité : à défaut de réaction appropriée, l'employeur s'expose à des dommages et intérêts par le biais d'une action en responsabilité du salarié victime. La jurisprudence condamne aussi bien le harcèlement vertical, c'est-à-dire d'un supérieur hiérarchique vers un subordonné, que le harcèlement horizontal entre collègues. Il faut apprécier les conséquences des actes avec un certain degré d'objectivité et ne pas se fier uniquement au ressenti du salarié.

MESURES ADEQUATES

Il appartient à l'employeur de prendre dans un second temps toutes les mesures adéquates à l'égard du harceleur, qui peuvent aller jusqu'à un licenciement pour faute grave. Si la sanction choisie ne doit causer aucun préjudice à la victime de harcèlement⁷, la Cour d'Appel a récemment validé la décision de mutation d'une salariée victime de harcèlement moral comme étant une mesure pour prévenir et faire cesser les faits de harcèlement à son égard.⁸

ABSENCE REPETEE ET LICENCIEMENT : ATTENTION AU HARCÈLEMENT MORAL !

La jurisprudence majoritaire⁹ retient que lorsque l'employeur ne peut plus compter sur

une collaboration effective de son salarié compte tenu de ses absences répétées, ou après une période interrompue de plus de 26 semaines, l'employeur peut procéder au licenciement avec préavis du salarié. En dehors de toute faute, le comportement ou plus généralement la situation personnelle du salarié peut constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et, justifier, à ce titre le licenciement.

Mais attention, **si l'absentéisme du salarié est lié à une situation de harcèlement moral**. En effet, dans un jugement du 15 juillet 2016¹⁰, le Tribunal du travail a estimé que la décision de l'employeur était basée sur un juste motif, pouvant justifier le licenciement du salarié. Le Tribunal poursuit en revanche qu'il n'en serait autrement que **si la maladie ayant causé l'absentéisme anormalement fréquent était directement lié à l'activité professionnelle du requérant**. Ainsi, la décision de l'employeur peut apparaître *a priori* comme une mesure justifiée, sauf si le salarié est en mesure de démontrer le harcèlement moral dont il a fait l'objet, conséquence de sa longue absence dans l'entreprise.

A NE PAS CONFONDRE

Le harcèlement moral dans l'entreprise peut être une réalité. En tant qu'employeur, une telle menace doit donc être prise avec sérieux et une réponse adéquate doit y être apportée. Toutefois, le harcèlement moral ne doit pas pour autant devenir un motif permettant de contester les décisions de l'employeur : **la remise d'un avertissement** à un salarié qui ne suit pas les consignes données ou arbore un comportement non professionnel dans l'exécution de son travail, **n'est pas constitutive de harcèlement moral** de la part de l'employeur. **Le ressenti d'un salarié** en difficulté dans une situation de tension, voire de stress, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature de ses responsabilités ne signifie pas pour

⁶ CSJ 3^{ème} chambre, 28 avril 2016, n°41470 du rôle

⁷ JP ESCH-SUR-ALZETTE, 5 mars 2013 n°655/2013

⁸ Cour 28 avril 2016, n°41470 du rôle

⁹ Cour d'appel 3^{ème} chambre, 8 décembre 2011, n°37022 du rôle et Cour d'appel, 3^{ème} chambre, n°35867 du rôle

¹⁰ Tribunal du travail, 15 juillet 2016, n° 31317/16

autant que le salarié soit victime de harcèlement moral.

Pour plus d'informations, veuillez contacter :

Michel Molitor

*Partner, Avocat à la Cour, Membre au
Barreau de Luxembourg*

michel.molitor@molitorlegal.lu

Virginie Liebermann

*Senior Associate, Avocat à la Cour, Membre
au Barreau de Luxembourg*

virginie.liebermann@molitorlegal.lu

* Selon la Mobbing ASBL en mai 2015
<http://www.lesessentiel.lu/fr/news/luxembourg/story/2556961>

** Proposition de loi n°4979 relative à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail, datant de 2002, a été réactivée en 2014 au niveau des travaux de la Chambre des Députés.

