

Les conventions collectives peuvent-elles inclure des dispositions sur la prévention du harcèlement au travail ?

Réponse courte

Oui, les conventions collectives luxembourgeoises **doivent obligatoirement** contenir des dispositions relatives à la lutte contre le **harcèlement sexuel et moral**, conformément à l'article L.162-12, paragraphe 3, point 4 du Code du travail.

Cette obligation légale impose aux partenaires sociaux d'inscrire dans toute convention collective les **modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel et moral**, incluant le mobbing, dans le champ d'application de la convention collective ainsi que les **sanctions notamment disciplinaires** qui peuvent être prises dans ce cadre.

Les clauses conventionnelles doivent respecter un principe fondamental : elles peuvent uniquement **renforcer la protection des salariés** par rapport aux dispositions légales. Elles ne peuvent jamais déroger aux règles d'ordre public social en défaveur des salariés.

Au-delà de l'obligation minimale imposée par la loi, les conventions collectives peuvent prévoir des **dispositifs renforcés** tels que des procédures internes de signalement spécifiques, la désignation de référents dédiés, des formations obligatoires, des mesures d'accompagnement des victimes ou des sanctions disciplinaires graduées adaptées à la gravité des faits.

La loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral (entrée en vigueur le 9 avril 2023) a renforcé le cadre juridique en complétant les dispositions légales existantes sur le harcèlement sexuel.

Définition

Le harcèlement au travail se décline en deux formes distinctes dans le Code du travail luxembourgeois :

1. Le harcèlement sexuel (Chapitre V, articles L.245-1 à L.245-8)

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, lorsque l'une des conditions suivantes est remplie :

- Le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant
- Il est utilisé comme base d'une décision affectant les droits de la personne (emploi, promotion, salaire)
- Il crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant

2. Le harcèlement moral (Chapitre VI, articles L.246-1 à L.246-7)

Constitue un **harcèlement moral** à l'occasion des relations de travail toute conduite qui, par sa **répétition ou sa systématisation**, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.

Cette définition couvre également les actes survenant lors de **voyages professionnels, formations professionnelles et communications en lien avec le travail**, par quelque moyen que ce soit et même en dehors du temps de travail normal.

La convention collective (articles L.162-1 et suivants du Code du travail) est un accord écrit relatif aux conditions de travail conclu entre syndicats de salariés et employeurs ou organisations d'employeurs.

Questions fréquentes

Les clauses conventionnelles peuvent-elles déroger aux dispositions légales sur le harcèlement ?

Non, les clauses conventionnelles ne peuvent jamais déroger aux règles d'ordre public social en défaveur des salariés. Elles peuvent uniquement renforcer la protection des salariés par rapport aux dispositions légales du Code du travail, selon le principe de faveur.

Les conventions collectives doivent-elles obligatoirement contenir des dispositions sur le harcèlement au travail ?

Oui, c'est une obligation légale. Selon l'article L.162-12 du Code du travail luxembourgeois, toute convention collective doit obligatoirement contenir des dispositions relatives à la lutte contre le harcèlement sexuel et moral, incluant les modalités de prévention et les sanctions disciplinaires applicables.

Quelles sont les conséquences si une convention collective ne contient pas de dispositions sur le harcèlement ?

L'absence de clauses relatives au harcèlement dans une convention collective peut entraîner un refus de dépôt par l'Inspection du travail et des mines (ITM), car il s'agit d'une obligation légale et non d'une simple faculté depuis l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2023.

Quels types de mesures contre le harcèlement peuvent être renforcés dans une convention collective ?

Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositifs renforcés comme des procédures de signalement dédiées, la désignation de référents harcèlement, des formations obligatoires pour l'encadrement, des mesures d'accompagnement psychologique des victimes, et des sanctions disciplinaires graduées adaptées à la gravité des faits.

Conditions d'exercice

Les clauses relatives au harcèlement dans une convention collective doivent respecter plusieurs conditions impératives :

Obligation légale minimale :

- **Inscription obligatoire** des modalités concernant la lutte contre le harcèlement sexuel ET moral (article L.162-12, paragraphe 3, point 4)
- Définition du **champ d'application** de ces dispositions
- Détermination des **sanctions disciplinaires** applicables en cas de manquement

Principe de faveur :

- Les clauses conventionnelles doivent être **conformes aux dispositions impératives** du Code du travail
- Elles peuvent uniquement apporter une **protection supplémentaire** par rapport aux garanties légales
- Toute stipulation **moins favorable** au salarié est nulle de plein droit

Respect du cadre légal :

- Application du principe d'**égalité de traitement** entre tous les salariés
- Formulation **explicite et écrite** des procédures et sanctions
- Conformité aux articles L.162-1 à L.162-13 régissant les conventions collectives

Articulation avec la réglementation existante :

- Respect des obligations prévues par la **loi du 29 mars 2023** sur le harcèlement moral
- Coexistence avec la **Convention collective du 25 juin 2009** sur le harcèlement et la violence au travail (déclarée d'obligation générale)
- Harmonisation avec les obligations de prévention en matière de santé et sécurité au travail

Modalités pratiques

Les clauses conventionnelles sur le harcèlement peuvent prévoir des dispositifs variés pour renforcer la protection des salariés :

Procédures de signalement et traitement :

- Mise en place de **canaux de signalement** dédiés (mail, plateforme, numéro vert)
- Définition des **délais d'instruction** des plaintes (délai de 45 jours prévu par la loi pour l'ITM)
- Garanties de **confidentialité** absolue tout au long de la procédure
- Modalités d'**enquête interne** rapide et impartiale
- Protocole d'**information de la délégation du personnel** ou des représentants syndicaux

Désignation de référents et acteurs dédiés :

- Nomination de **référents harcèlement** dans l'entreprise
- Désignation d'un **délégué à l'égalité** (obligatoire pour le harcèlement sexuel)
- Rôle de la **délégation du personnel** dans l'accompagnement des victimes
- Coordination avec l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**

Mesures de prévention renforcées :

- **Évaluation des risques** psychosociaux incluant le harcèlement
- Mise en place d'un **plan d'action** adapté à la taille et l'activité de l'entreprise
- **Sensibilisation régulière** de l'ensemble du personnel
- **Communication claire** sur les comportements prohibés et les recours disponibles
- **Affichage visible** des procédures et contacts utiles

Sanctions disciplinaires graduées :

- Définition d'une **échelle de sanctions** proportionnées à la gravité des faits
- Procédure disciplinaire respectant les droits de la défense
- Possibilité de **mesures conservatoires** (mise à l'écart temporaire de l'auteur présumé)
- Sanctions pouvant aller jusqu'au **licenciement avec effet immédiat** pour faute grave

Dispositifs d'accompagnement des victimes :

- **Soutien psychologique** (prise en charge par l'employeur)
- Mesures de **réorganisation du travail** pour protéger la victime
- Garantie contre les **représailles** (protection absolue)
- **Maintien de la rémunération** pendant la procédure
- Droit à la **résiliation pour motif grave** avec dommages et intérêts

Formation et sensibilisation :

- **Formations obligatoires** pour l'encadrement et les managers
- Sessions de sensibilisation pour l'**ensemble du personnel**
- Formation spécifique des **membres de la délégation du personnel**
- Modules sur la **prévention des risques psychosociaux**

Pratiques et recommandations

Pour une mise en œuvre efficace des clauses conventionnelles sur le harcèlement, il est recommandé de :

Lors de la négociation de la convention collective :

- **Consulter largement** la délégation du personnel et les organisations syndicales
- S'inspirer des **meilleures pratiques** d'autres conventions collectives luxembourgeoises
- Prévoir des **procédures claires** avec des délais précis à chaque étape
- Intégrer les **obligations légales récentes** (loi du 29 mars 2023)
- Faire **valider juridiquement** les clauses avant signature

Pour la mise en œuvre opérationnelle :

- **Former systématiquement** tous les acteurs concernés (RH, managers, délégués)
- Organiser des **campagnes de sensibilisation** au moins annuelles
- Mettre en place un **système de suivi** des signalements et mesures prises
- Assurer une **communication transparente** sur les dispositifs existants
- Créer une **culture de prévention** plutôt que de sanction

Pour le suivi et l'évaluation :

- **Réviser périodiquement** les dispositions conventionnelles (tous les 2-3 ans minimum)
- Réaliser un **bilan annuel** des signalements et actions menées
- Procéder à des **évaluations régulières** de l'efficacité des mesures préventives
- **Adapter les procédures** en fonction des retours d'expérience
- Organiser un **dialogue social continu** avec les partenaires sociaux

Ressources et accompagnement :

- Consulter l'**ITM** pour toute question sur l'application des dispositions légales
- Solliciter les **organisations patronales** (Chambre de commerce, UEL) pour des modèles de clauses
- Faire appel aux **syndicats** (OGBL, LCGB) pour co-construire des dispositifs efficaces
- Recourir à des **experts juridiques** spécialisés en droit du travail luxembourgeois
- S'appuyer sur la **médecine du travail** pour la prise en charge des victimes

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- **Articles L.162-1 à L.162-15** : dispositions générales sur les conventions collectives
- **Article L.162-12** : contenu obligatoire de la convention collective
 - Paragraphe 3, point 4 : obligation d'inscrire les modalités de lutte contre le harcèlement sexuel et moral
- **Article L.162-5** : dépôt et publicité de la convention collective auprès de l'**ITM**
- **Article L.162-8** : champ d'application de la convention collective

Harcèlement sexuel :

- **Articles L.245-1 à L.245-8** : protection contre le harcèlement sexuel (Chapitre V)
- **Article L.245-2** : définition du harcèlement sexuel
- **Article L.245-4** : obligations de l'employeur
- **Article L.245-5** : protection contre les représailles
- **Article L.245-6** : rôle du délégué à l'égalité et de la délégation du personnel

Harcèlement moral :

- **Articles L.246-1 à L.246-7** : protection contre le harcèlement moral (Chapitre VI)
- **Article L.246-2** : définition du harcèlement moral
- **Article L.246-3** : obligations de l'employeur et mesures de prévention
- **Article L.246-4** : protection contre les représailles
- **Article L.246-5** : rôle de la délégation du personnel

Autres dispositions pertinentes :

- **Articles L.241-1 et suivants** : principe de non-discrimination
- **Articles L.312-1 et suivants** : obligations en matière de sécurité et santé au travail
- **Articles L.414-1 et suivants** : consultation des délégués du personnel
- **Article L.614-13** : amendes administratives en cas de non-respect

Législation récente :

- **Loi du 29 mars 2023** portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral (entrée en vigueur le 9 avril 2023)
- **Convention collective 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

L'inscription de clauses relatives au harcèlement dans une convention collective est une **obligation légale** et non une simple faculté. Toute convention collective qui ne respecterait pas cette obligation s'exposerait à un refus de dépôt par l'ITM.

L'existence de clauses conventionnelles sur le harcèlement **ne décharge pas l'employeur** de sa responsabilité légale générale en matière de protection de la santé et de la sécurité des salariés. Ces clauses viennent compléter, mais non remplacer, les obligations prévues par le Code du travail.

Les responsables RH doivent être particulièrement vigilants sur la **coexistence** de trois niveaux de réglementation :

1. **Les dispositions légales** du Code du travail (harcèlement sexuel et moral)
2. **La Convention collective de 2009** sur le harcèlement et la violence (d'obligation générale)
3. **Les clauses spécifiques** de la convention collective d'entreprise ou sectorielle

En cas de conflit entre ces textes, le **principe de faveur** s'applique : la disposition la plus favorable au salarié prévaut.

La loi du 29 mars 2023 a significativement renforcé les obligations des employeurs en matière de **prévention du harcèlement moral**. Les conventions collectives négociées ou renégociées après avril 2023 doivent impérativement intégrer ces nouvelles exigences légales.

Il est vivement conseillé de faire **valider les clauses** relatives au harcèlement par un expert juridique avant leur intégration dans la convention collective, compte tenu de la sensibilité juridique de ces dispositions et des sanctions encourues en cas de non-conformité.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.