

Quel est le rôle de l'ITM en cas de harcèlement moral non résolu dans le transport ?

Réponse courte

Lorsque le harcèlement moral persiste malgré les mesures prises par l'employeur, ou lorsque celui-ci reste inactif, le salarié ou la **délégation du personnel** peut saisir l'**Inspection du travail et des mines (ITM)**. L'article 17 de la CCT Transports & Logistique 2025-2026, combiné aux articles L.246-1 et suivants du Code du travail, impose à l'employeur d'agir **immédiatement** dès qu'il a connaissance de faits de harcèlement.

Le harcèlement moral constitue une **violation grave** de la CCT et peut entraîner le licenciement pour faute grave de l'auteur des faits. Le champ d'application est large : sont également couverts les comportements survenant lors de **déplacements professionnels**, de formations ou dans le cadre de communications professionnelles, même en dehors des heures de travail. L'ITM intervient comme autorité de contrôle et peut imposer des mesures correctives à l'employeur défaillant.

Définition

Le **harcèlement moral** au sens de la CCT et du Code du travail désigne des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié, portant atteinte à ses droits, sa dignité ou sa santé. Dans le transport, la **saisine de l'ITM** constitue le recours administratif lorsque les mécanismes internes de l'entreprise n'ont pas permis de mettre fin à la situation.

Questions fréquentes

Comment documenter la procédure interne anti-harcèlement ?

L'employeur documente chaque étape : signalements, entretiens, mesures prises. Cette traçabilité est essentielle pour démontrer la diligence en cas de contrôle ITM ou de contentieux, conformément à l'article 17 de la CCT Transports et à l'article L.312-1 du Code du travail.

Le harcèlement moral peut-il justifier un licenciement ?

Oui. Le harcèlement moral constitue une violation grave de la CCT Transports et Logistique 2025-2026 (art. 17), pouvant entraîner le licenciement pour faute grave de l'auteur des faits, en application de l'article L.124-10 du Code du travail.

Le périmètre couvre-t-il les déplacements professionnels ?

Oui. L'article 17 de la CCT Transports et Logistique 2025-2026 étend la protection aux comportements survenant lors des déplacements professionnels, formations et communications professionnelles, même hors heures de travail, ce qui est pertinent pour les conducteurs en mission.

Quel est le rôle de l'ITM en cas de harcèlement moral non résolu dans le transport ?

L'ITM (Inspection du travail et des mines) peut être saisie par le salarié ou la délégation du personnel lorsque le harcèlement moral persiste ou que l'employeur reste inactif, conformément à l'article 17 de la CCT Transports et aux articles L.246-1 et suivants du Code du travail.

Quelle obligation immédiate pour l'employeur dès connaissance des faits ?

L'employeur doit agir immédiatement et prendre des mesures conservatoires (séparation physique, enquête interne) dès qu'il a connaissance de faits de harcèlement, conformément à l'article 17 de la CCT Transports et à l'article L.246-3 du Code du travail.

Quels recours après l'intervention de l'ITM ?

Si la situation persiste, le salarié peut engager une action devant le tribunal du travail luxembourgeois, en application des articles L.246-1 et suivants du Code du travail, avec demande de dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Conditions d'exercice

L'article 17 de la CCT définit le cadre de la lutte contre le harcèlement dans le secteur du transport.

Critère	Règle
Obligation de l'employeur	Agir immédiatement dès connaissance des faits
Saisine de l' <u>ITM</u>	Possible si l'employeur n'agit pas ou si les mesures échouent
Personnes habilitées	Salarié victime ou délégation du personnel
Qualification CCT	Violation grave de la convention collective
Sanction possible	Licenciement de l'auteur du harcèlement
Périmètre couvert	Lieu de travail, déplacements, formations, communications professionnelles

Modalités pratiques

La procédure de signalement et de traitement du harcèlement suit un schéma progressif.

Étape	Action
Signalement interne	Le salarié informe l'employeur ou la délégation du personnel
Réaction employeur	Mesures immédiates de protection et d'enquête interne
Échec interne	Persistance du harcèlement ou inaction de l'employeur
Saisine <u>ITM</u>	Dépôt de plainte auprès de l'Inspection du travail et des mines
Intervention <u>ITM</u>	Contrôle, injonctions et sanctions administratives
Voie judiciaire	Action devant le tribunal du travail si nécessaire

Pratiques et recommandations

Mettre en place une procédure interne de signalement du harcèlement clairement documentée et portée à la connaissance de tous les salariés, y compris les conducteurs en déplacement.

Réagir sans délai à tout signalement en prenant des mesures conservatoires immédiates, telles que la séparation physique entre la victime et l'auteur présumé, avant même la conclusion de l'enquête.

Documenter chaque étape de la procédure interne (signalements, entretiens, mesures prises) afin de démontrer la diligence de l'employeur en cas de contrôle de l'ITM ou de contentieux judiciaire.

Former les responsables d'équipe à la détection des comportements constitutifs de harcèlement moral, en tenant compte des spécificités du travail isolé propre aux conducteurs routiers et des principes d'égalité de traitement.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 17 CCT Transports & Logistique 2025-2026	Protection contre le harcèlement moral dans le secteur
Art. <u>L.246-1</u> et s. du Code du travail	Définition et interdiction du harcèlement moral au travail
Art. <u>L.312-1</u> du Code du travail	Obligation générale de sécurité et de santé de l'employeur

L'ITM est le recours principal lorsque l'employeur ne parvient pas à mettre fin au harcèlement moral. La CCT élargit le périmètre de protection aux communications professionnelles hors heures de travail, ce qui est particulièrement pertinent pour les conducteurs en déplacement.

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.