

RAPPORT
SUR LE PROJET DE LOI, N° 908,
RELATIVE AU HARCELEMENT ET A LA VIOLENCE AU TRAVAIL

(Rapporteur au nom de la Commission de Législation :

Monsieur Thierry POYET)

Le projet de loi relative au harcèlement et à la violence au travail a été transmis au Secrétariat Général du Conseil National et enregistré par celui-ci le 18 décembre 2012, sous le numéro 908, et déposé en Séance Publique le même jour.

Ce texte fait suite à la proposition de loi n° 198 relative à la protection contre la discrimination et le harcèlement, et en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, reçue au Conseil National le 17 juin 2010 et adoptée en Séance Publique le 13 juillet 2011. En effet, par courrier en date du 23 décembre 2011, le Gouvernement informait le Conseil National, conformément à l'article 67 de la Constitution, de sa volonté de transformer en projet de loi les seules dispositions de ladite proposition de loi relatives au harcèlement et à la violence au travail.

Pour autant, disons-le très clairement, le présent projet de loi ne présente que de vagues ressemblances avec les dispositions relatives au harcèlement contenues dans la

proposition de loi. S'il est exact qu'il est parfaitement loisible au Gouvernement de s'écarter des arbitrages retenus au sein d'une proposition de loi, force est donc de constater que cette prérogative a été allègrement utilisée en l'espèce. Ce point n'a pas manqué d'être relevé, tant par les élus, que par les différentes entités consultées par la Commission dans le cadre de l'étude du présent projet de loi. En effet, au vu de l'importance sociétale de la problématique du harcèlement, il paraissait indispensable de recueillir :

- l'avis des partenaires sociaux, pour disposer d'un retour d'expérience concret sur ce sujet ;
- l'analyse du Haut Commissariat à la Protection des Droits, des Libertés et à la Médiation, dont la pertinence a clairement mis en exergue les pistes d'amélioration qu'il était possible d'envisager.

Votre Rapporteur reviendra sur ces éléments ultérieurement, mais qu'il soit d'ores et déjà permis de remercier ces intervenants pour leurs précieuses contributions.

Ces dernières ont en outre permis de mesurer l'impatience avec laquelle des dispositions spécifiques au harcèlement dans le milieu du travail étaient attendues. Les uns souhaitant disposer de la sécurité juridique attachée à la prévisibilité accrue d'un droit spécial davantage circonscrit que ne pourrait l'être le droit commun, civil comme pénal, les autres espérant que les nouvelles dispositions viendraient pallier les carences du droit actuel, contribuant ainsi à une meilleure préservation de la santé des salariés et de leur dignité.

A ce titre, et contrairement aux idées reçues, des mécanismes assez classiques du droit permettent d'ores et déjà d'appréhender le harcèlement en droit monégasque. Tel sera notamment le cas de la responsabilité civile pour faute, bien que chacun s'accorde à considérer que celle-ci est en réalité peu efficace au regard du caractère pernicieux du harcèlement. En outre, s'agissant de la matière pénale, une infraction générale figure d'ores et déjà à l'article

236-1 du Code pénal, et ce, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 1.382 du 20 juillet 2011 relative à la prévention et à la répression des violences particulières.

Dès lors, si le projet de loi devait se limiter à une transposition du droit existant au milieu du travail, les élus ne verraient guère d'intérêt à son adoption. C'est malheureusement le sentiment qui est ressorti d'une première lecture du dispositif du projet de loi. En effet, si certaines dispositions sont assurément les bienvenues, à l'instar du délit de chantage sexuel ou de la protection disciplinaire de l'employé harcelé ou ayant relaté des faits de harcèlement, d'autres, en revanche, ne paraissent pas permettre l'appréhension de la spécificité du harcèlement, de sa notion même au régime qui doit l'assortir.

Ainsi, le harcèlement est une forme particulière de violence psychologique qu'il est difficile de cerner, en particulier lorsqu'il survient dans le cadre d'une relation de travail, c'est-à-dire, d'après l'article premier du projet de loi, de « *celle, de droit privé ou de droit public, qui lie l'employé à son employeur et aux autres employés de ce dernier* ». En effet, il implique alors non pas des personnes mais un collectif et concerne les relations psychiques, ainsi que les relations sociales encadrées, notamment par le contrat de travail du salarié ou le statut du fonctionnaire. Dans ce contexte, il faut observer les caractéristiques du comportement de l'auteur du harcèlement au travail, ainsi que les conséquences du harcèlement pour la personne qui en est victime pour saisir la complexité de ce phénomène.

À première vue, le comportement de l'auteur d'un harcèlement paraît aisément décelable, dans la mesure où celui-ci, en plus d'être intentionnel, est réitéré. Néanmoins, parce qu'il se développe dans la durée, le harcèlement survient de façon pernicieuse. En effet, les actes qui sont commis de manière intentionnelle et habituelle par l'auteur du harcèlement sont le plus souvent insidieux et donc foncièrement occultes. De surcroît, si, considérés isolément, certains d'entre eux peuvent recevoir la qualification d'infractions pénales, telles que les menaces ou les violences, ce n'est pas toujours le cas. Au contraire, la caractérisation du harcèlement implique le plus souvent d'observer un ensemble d'agissements ou d'omissions qui, pris séparément, sont licites. Comme le souligne le Conseil Economique et social du pays voisin, appliquer le concept de harcèlement « *à la situation de*

travail lui donne nécessairement une autre dimension. Il dépasse alors l'inter-individuel pour questionner le collectif de travail, ses liens avec la hiérarchie et le rôle de celle-ci (les valeurs managériales qu'elle porte) dans la genèse de ce processus ». Ainsi, dans le domaine spécifique de la relation de travail, le harcèlement peut notamment résulter de comportements à caractère vexatoires, du détournement des règles disciplinaires et du pouvoir de direction ou d'organisation de l'entreprise.

Le harcèlement a un impact important sur la santé physique et psychique de la personne qui en est victime. Cependant, même si les manifestations cliniques du harcèlement sont nombreuses et variées, la personne visée n'a, le plus souvent, pas conscience d'en être victime, car le harcèlement repose, pour l'essentiel, sur un ensemble de non-dits. L'existence d'un lien de causalité entre les maux dont souffre la victime, d'une part, et les actes ou les omissions de l'auteur du harcèlement, d'autre part, est par conséquent difficile à démontrer. On comprend aisément, une fois ces éléments exposés, qu'une approche principalement axée, en premier lieu, sur un volet essentiellement médical et, en second lieu, sur l'établissement, par l'employé, de faits de harcèlement dont il ne peut envisager les conséquences sur son état, risque de conduire à une législation dont l'effectivité serait compromise *ab initio*.

Face à ces difficultés, les membres de la Commission ont souhaité que la réponse juridique apportée conduise à la mise en place d'un dispositif aussi efficace qu'équilibré.

A ce titre, la Commission a entendu tout à la fois sensibiliser l'ensemble des partenaires de la relation de travail en renforçant les mécanismes de prévention du harcèlement au travail, améliorer la répression de ce type de comportement, et protéger non seulement les personnes qui en sont victimes, mais également celles qui auraient à faire face à des accusations infondées. Cela se traduit concrètement par :

- l'intégration de la dignité au sein d'une définition unifiée de la notion de harcèlement – moral ou sexuel – au travail ;

- le renforcement des mécanismes de prévention au sein des entreprises et de l'Administration grâce à la mise en place d'un référent ;
- l'aménagement de la charge de la preuve incombant à la personne victime de harcèlement au travail ;
- la sanction de la personne qui invoque les dispositions relatives à la répression du délit de harcèlement au travail dans l'intention de nuire.

Sous le bénéfice de ces quelques observations préliminaires, votre Rapporteur en vient désormais à l'exposé technique des remarques et amendements de la Commission.



L'article 2 du projet de loi pose le principe de prohibition des faits de harcèlement au travail, de chantage sexuel et de violence au travail et les définit.

La réflexion de la Commission a porté, en premier lieu, sur le principe d'interdiction et, plus précisément, sur la possibilité de le formuler de manière plus explicite. Pour ce faire, le premier alinéa de cet article a été modifié afin d'indiquer que nul ne « *doit* » se livrer à de telles pratiques.

Les membres de la Commission ont, en second lieu, été attentifs à la définition des faits de harcèlement au travail. Ils ont ainsi constaté que les éléments constitutifs de l'infraction de harcèlement au travail étaient les mêmes que ceux du délit de harcèlement figurant à l'article 236-1 du Code pénal, si ce n'est qu'il survient « *dans le cadre d'une relation de travail* » et qu'il a donc pour objet ou pour effet de dégrader les « *conditions de travail* » de la victime.

Votre Rapporteur souligne néanmoins que, parmi la jurisprudence accessible, il existe très peu d'exemples d'application des dispositions de l'article 236-1 du Code pénal. Cette situation pourrait, certes, être justifiée par le fait que les cas de harcèlement sont heureusement d'ores et déjà convenablement traités au sein des entreprises et ne donnent pas lieu à la saisine des juges. Un tel cas de figure paraît néanmoins idyllique et il y a fort à parier que les raisons se trouvent ailleurs. Aussi pourraient-elles également résulter, par exemple, de l'acception stricte des faits de harcèlement, dans la mesure où l'infraction ne peut être caractérisée en l'absence d'altération de la santé physique ou mentale de la victime.

Une telle acception n'est pas sans conséquence, puisqu'elle confère, indirectement, une sorte de prime à la résistance, empêchant les victimes dont l'état de santé ne se serait pas encore dégradé de se plaindre de ce genre de comportements avant qu'il ne soit trop tard. En cela, cette définition occulte le fait que le harcèlement peut tout à fait porter atteinte à la dignité de la personne harcelée, c'est-à-dire, la plupart du temps, nuire à son honneur et, dans les cas les plus graves, nier sa qualité de personne à part entière.

La mention de l'atteinte à la dignité comme conséquence possible du harcèlement au travail apparaît cohérente au regard des spécificités du droit du travail. La doctrine a en effet montré que *« l'un des objets majeurs du droit du travail est d'assurer la défense de la personne contre l'indignité consécutive à la relation de travail qui saisit le travail humain comme une chose »*¹. Le droit monégasque admet d'ailleurs que certaines conditions de travail puissent effectivement porter atteinte à la dignité, puisque l'article 249-7 du Code pénal réprime *« le fait de soumettre une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine »*. Quant à la dégradation des conditions de travail causée par le harcèlement, elle peut, elle aussi, porter atteinte à la dignité de la personne. En effet, l'attention de la Commission a été attirée sur le fait que la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique, dite Convention d'Istanbul, ratifiée par Monaco en 2015, oblige les Etats à

¹ T. Revet, La dignité de la personne humaine en droit du travail, in M.-L. Pavia et T. Revet (dir.), La dignité de la personne humaine, Economica 1999, p. 142.

sanctionner « *toute forme de comportement non désiré, verbal, non-verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Dès lors, la Commission ayant fait sienne la volonté du Gouvernement, précisée dans l'exposé des motifs, de « *maintenir une définition unique du harcèlement au travail, laquelle englobe le harcèlement moral et le harcèlement sexuel* », elle a décidé d'indiquer que la dégradation des conditions de travail engendrée par le harcèlement – moral ou sexuel – peut avoir pour objet ou pour effet, soit de porter atteinte à la dignité de la personne, soit d'altérer sa santé physique ou mentale. La définition du harcèlement au travail diffère donc de celle mentionnée à l'article 236-1 du Code pénal, en raison de la protection particulière dont bénéficie la dignité de la personne dans le cadre de ses relations de travail.

La différence réside dans le fait que les comportements qui portent atteinte à la dignité de la victime peuvent être sanctionnés, même s'ils n'ont pas pour effet de nuire à sa santé. Il est ainsi possible de mieux prévenir la survenance du harcèlement et, à défaut, de mettre fin à la dynamique de harcèlement avant que l'état physique ou mental de la victime ne se soit dégradé.

Cela a conduit, dans le même temps, à la modification des dispositions de l'article 14 du projet de loi relatif aux sanctions pénales applicables au harcèlement et au chantage sexuel. En effet, s'agissant du harcèlement, la définition nouvellement posée à l'article 2 fait de l'altération physique ou mentale un critère alternatif et non plus exclusif. Aussi n'y aurait-il pas grand sens à maintenir l'altération plus ou moins grave de cette santé physique ou mentale comme un facteur de gradation de la réponse pénale. Restait alors à déterminer les sanctions applicables, parmi celles qui figuraient à l'article 14 dans sa rédaction initiale. Soucieuse de promouvoir une solution équilibrée, la Commission a choisi de retenir les peines qui figuraient au chiffre 2, à savoir, six mois à deux ans d'emprisonnement et l'amende prévue au chiffre 4 de l'article 26, en y ajoutant, selon une formule désormais usuelle du droit monégasque, que le juge pouvait se contenter de prononcer l'une de ces deux peines seulement.

Ce faisant, la Commission redonne également toute sa cohérence à l'infraction de chantage sexuel, puisque celle-ci obéissait à la même logique de gradation que le harcèlement. Les peines applicables variaient donc en fonction des conséquences sur la santé physique ou mentale de la victime, alors même que la définition posée par l'article 2 du projet de loi ne faisait aucunement référence à une quelconque altération de cet état de santé.

Les articles 2 et 14 du projet de loi ont donc été modifiés de la manière suivante :

Article 2 (Texte amendé)

Nul ne ~~peut~~ **doit** se livrer au harcèlement, au chantage sexuel et à la violence au travail.

Le harcèlement au travail est le fait de soumettre, sciemment et par quelque moyen que ce soit, dans le cadre d'une relation de travail, une personne physique à des actions ou omissions répétées ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail **portant atteinte à sa dignité ou** se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale.

Le chantage sexuel au travail est le fait, éventuellement répété, dans le cadre d'une relation de travail ou d'une procédure de recrutement, d'user envers une personne physique de toute forme de pression grave dans le but d'obtenir d'elle un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur ou d'un tiers.

La violence au travail est le fait de menacer ou d'agresser, physiquement ou psychiquement, une personne physique dans le cadre d'une relation de travail.

Article 14 (Texte amendé)

Le fait de harcèlement au travail défini au deuxième alinéa de l'article 2 est puni **de six mois à deux ans d'emprisonnement et de l'amende prévue au chiffre 4 de l'article 26 du Code pénal, ou de l'une de ces deux peines seulement.** ~~des peines suivantes :~~

~~1) de trois mois à un an d'emprisonnement et de l'amende prévue au chiffre 3 de l'article 26 du Code pénal lorsqu'il n'a causé aucune maladie ou incapacité totale de travail ;~~

~~2) de six mois à deux ans d'emprisonnement et de l'amende prévue au chiffre 4 de l'article 26 du Code pénal lorsqu'il a causé une maladie ou une incapacité totale de travail n'excédant pas huit jours ;~~

~~3) de un à trois ans d'emprisonnement et du double de l'amende prévue au chiffre 4 de l'article 26 du Code pénal lorsqu'il a causé une maladie ou une incapacité totale de travail excédant huit jours.~~

Le fait de chantage sexuel au travail défini au troisième alinéa de l'article 2 est puni des mêmes peines.

Le fait de harcèlement au travail défini au deuxième alinéa de l'article 2 ne peut être poursuivi sur le fondement de l'article 236-1 du Code pénal.



L'article 5 du projet de loi précise qu'il appartient à l'employeur de prendre toutes mesures nécessaires propres à faire cesser les faits de harcèlement, de chantage sexuel ou de violence au travail dont il a connaissance et ajoute qu'il peut, pour cela, mettre en place des procédures préventives appropriées à son entreprise.

Il ne fait aucun doute aux yeux des membres de la Commission, comme de toutes les personnes qui ont été consultées durant l'étude de ce projet de loi, que des mesures de prévention efficaces, parce qu'elles contribuent à la sensibilisation et la prise de conscience des partenaires de la relation de travail, constituent le meilleur moyen de réduire, voire de supprimer le harcèlement, le chantage sexuel ou la violence au travail. À tout le moins, cela pourrait éviter que le harcèlement donne lieu à un long et douloureux contentieux devant les cours et tribunaux de la Principauté.

C'est pourquoi, la Commission a estimé que l'employeur devait être obligé, et non pas seulement incité, à prévenir la survenance de ces comportements. Cela sous-entend, pour les membres de la Commission, que la responsabilité civile de l'employeur pourra être recherchée en cas de manquement à cette obligation légale nouvellement consacrée. S'agissant de la nature de cette obligation, en ce que cette dernière doit intrinsèquement contribuer à la préservation de la dignité et de la santé de l'employé, il ne peut s'agir que d'une obligation de

résultat. Au demeurant, la rédaction retenue ne prête guère à confusion, puisqu'elle n'évoque pas l'obligation, pour l'employeur, de faire son possible pour parvenir à la mise en œuvre de mesures appropriées, mais bien qu'il doit les mettre en place.

Bien évidemment, l'appréciation du caractère approprié sera primordiale en pratique et votre Rapporteur ne doute pas que l'Inspection du Travail veillera à la bonne application de ces dispositions. Ce d'autant plus que l'employeur ne saurait être responsable si, nonobstant la mise en place de ces mesures et leur pertinence avérée, des faits de harcèlement devaient voir le jour dans son entreprise. Votre Rapporteur indiquera en outre qu'une telle obligation constitue, pour les employeurs, une réelle opportunité permettant d'éviter une judiciarisation du harcèlement.

En outre, et au vu de l'importance de ce sujet, la Commission a souhaité fournir une illustration de ce que pouvaient être les mesures appropriées visées au présent article, en indiquant que l'employeur pourra désigner, au sein de son entreprise, un référent chargé de recueillir le signalement de l'un des faits visés à l'article 2 du projet de loi. Votre Rapporteur précise que cette désignation, en principe facultative, est toutefois obligatoire pour toute personne employant habituellement plus de dix salariés, ainsi que pour tout employeur personne morale de droit public et pour toute société qui exploite un monopole concédé par l'Etat. Il est en effet apparu nécessaire de renforcer la prévention du harcèlement et de la violence au travail dans les entreprises les plus importantes de la Principauté, ainsi que dans celles qui, au vu de la composition du tissu économique monégasque, emploient un nombre conséquent d'employés.

Enfin, pour tenir compte des spécificités du fonctionnement de l'Administration, la Commission a souhaité préciser que le référent désigné par l'Etat est un fonctionnaire ou un agent de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique.

L'article 5 du projet de loi a donc été modifié de la manière suivante :

Article 5
(Texte amendé)

L'employeur prend toutes mesures nécessaires propres à faire cesser les faits mentionnés à l'article 2 dont il a connaissance.

Il ~~peut~~ **doit** mettre en place des procédures appropriées destinées à prévenir de tels faits et, le cas échéant, les identifier et y mettre un terme. **A cette fin, il peut désigner, au sein de son entreprise, un référent chargé de recueillir le signalement de l'un des faits visés à l'article 2. Il en informe l'ensemble des salariés.**

La désignation d'un référent est obligatoire pour tout employeur personne morale de droit public, toute société qui exploite un monopole concédé par l'Etat et toute personne qui emploie habituellement plus de dix salariés. Dans ce cas, et outre l'information prévue à l'alinéa précédent, l'employeur informe également les délégués du personnel et les délégués syndicaux lorsque ceux-ci ont été élus ou désignés dans l'entreprise.

Le référent institué par l'Etat est un fonctionnaire ou un agent de la Direction des Ressources Humaines et de la Formation de la Fonction Publique.



L'article 6 du projet de loi rappelle le principe général du droit selon lequel il appartient au demandeur d'établir la preuve des faits dont il se prétend victime.

Il incombe dès lors à la victime de harcèlement de rapporter la preuve de faits qui, même s'ils se répètent, sont le plus souvent insidieux, car dissous au sein de l'ensemble des actes qui caractérisent le fonctionnement de la collectivité de travail à laquelle elle appartient. Sa tâche est donc particulièrement ardue. Le caractère illicite des actes de harcèlement ou de chantage sexuel n'étant qu'exceptionnellement flagrant, elle dispose, au mieux, d'indices permettant d'en démontrer l'existence et non de preuves irréfutables. Dès lors, conscients de ces difficultés, les membres de la Commission ont estimé qu'il n'était pas opportun d'appliquer ce principe général au cas particulier du harcèlement. Ils n'ont toutefois pas décidé de renverser purement et simplement la charge de la preuve au détriment de l'auteur supposé du harcèlement, mais, seulement, de l'aménager au profit de la victime.

Alors que le projet de loi oblige la personne à rapporter la preuve des agissements dont elle s'estime victime, la Commission a décidé qu'elle devait établir les faits qui permettent de présumer leur existence. La charge de la preuve pesant sur la victime s'en trouve donc allégée. Votre Rapporteur précise néanmoins que les élus ont veillé à ce que la consécration de cette présomption n'entraîne pas un renversement de la charge de la preuve en faveur de la victime. En effet, les dispositions de cet article ont été complétées, afin de préciser les conditions dans lesquelles le juge peut conclure que les éléments de preuve présentés par la victime permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ou d'un chantage sexuel.

Ainsi, dans un premier temps, le juge devra, avant de se prononcer, estimer si, pris dans leur ensemble, les faits établis par la personne qui allègue être victime constituent un faisceau d'indices graves, précis et concordants permettant de présumer l'existence d'un harcèlement ou d'un chantage sexuel. Ce n'est que dans un second temps, si le juge estime que la présomption est fondée, qu'il appartiendra au défendeur de prouver que les faits ainsi établis ne sont pas constitutifs d'un harcèlement ou d'un chantage sexuel et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout chantage sexuel ou à tout harcèlement.

Les éléments de preuve présentés par la victime à l'appui de sa demande devront donc être suffisamment solides pour constituer un faisceau d'indices graves, précis et concordants, car, à défaut, les faits de harcèlement ou de chantage sexuel ne pourront être présumés.

L'article 6 du projet de loi a donc été modifié de la manière suivante :

Article 6
(Texte amendé)

Il incombe à la personne qui allègue être victime d'un fait mentionné à l'article 2 d'~~en apporter la preuve~~ **établir**, par tous moyens conformes à la loi, **les faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ou d'un chantage sexuel.**

Après avoir analysé l'ensemble des faits établis par la personne qui allègue être victime d'un fait de harcèlement ou de chantage sexuel mentionné à l'article 2, il appartient au juge d'estimer si, pris dans leur ensemble, ceux-ci constituent un faisceau d'indices graves, précis et concordants permettant d'en présumer l'existence. Si tel est le cas, il incombe au défendeur de prouver que les faits ainsi établis ne sont pas constitutifs d'un harcèlement ou d'un chantage sexuel et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ou à tout chantage sexuel.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en tant que de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.



L'article 10 du projet de loi sanctionne la personne qui, agissant devant le Tribunal du Travail, invoque de manière abusive les dispositions de la loi. La sanction encourue consiste en une amende civile, dont le montant ne peut excéder trois mille euros, sans préjudice, notamment, des dommages et intérêts qui pourraient être réclamés par le défendeur ou des sanctions pénales pouvant être prononcées.

L'action en justice pour des faits de harcèlement, de chantage sexuel ou de violence au travail pouvant avoir des retombées très néfastes pour la personne visée, la Commission comprend qu'il faille protéger les justiciables d'une telle action lorsqu'elle est fondée sur de fausses accusations. Néanmoins, ce type de sanction doit demeurer exceptionnel, car son usage trop fréquent pourrait nuire à la prévention de ces comportements, ce qui va à l'encontre de l'objectif de ce projet de loi. N'oublions pas en effet que beaucoup de victimes renoncent à saisir le juge, en dépit de l'importance du préjudice subi, parce qu'elles sont isolées et ne disposent pas des soutiens et conseils nécessaires. Il ne faudrait donc pas que le présent projet de loi véhicule l'idée selon laquelle la victime potentielle est « seule contre tous » et que cette dernière est nécessairement de mauvaise foi. L'équilibre des valeurs en présence, l'honneur et la probité du prévenu, présumé innocent, et la sauvegarde de la santé et de la dignité de la victime potentielle, devant être préservés, il nous faut donc veiller à la proportionnalité de la sanction instaurée.

C'est la raison pour laquelle, les membres de la Commission ont préféré que l'amende civile visée par cet article ne puisse être prononcée que contre la personne qui agit dans l'intention de nuire, ce qui, dans les faits, correspond à la forme d'abus la plus manifeste. Ils ont été confortés dans leur choix par le fait que l'exposé des motifs du projet de loi indique que le Gouvernement lui-même « *a estimé nécessaire d'introduire une disposition destinée à préserver les justiciables d'une action abusive introduite sur le fondement de faits mensongers dans la seule intention de leur nuire* ».

De surcroît, la mention de l'intention de nuire en lieu et place de l'abus apparaît justifiée, dans la mesure où il n'existe pas d'équivalent de cet article en droit monégasque dans le cadre de l'introduction de l'instance. En effet, aujourd'hui, de telles dispositions concernent seulement le pourvoi en révision et non l'ensemble des voies de recours.

L'article 10 du projet de loi a donc été modifié de la manière suivante :

Article 10
(Texte amendé)

Celui qui agit devant le Tribunal du travail en invoquant, ~~de manière abusive~~ **dans l'intention de nuire** les dispositions de la présente loi, peut être condamné à une amende civile dont le montant ne peut excéder trois mille euros (3.000), sans préjudice des dispositions du second alinéa de l'article 4, des dommages et intérêts qui pourraient être réclamés par le défendeur ou des sanctions pénales encourues.



Sous le bénéfice de ces observations, votre Rapporteur vous invite désormais à adopter sans réserve le projet de loi tel qu'amendé par la Commission de Législation.