

Avec ce cahier central, nous abordons les fondamentaux législatifs de la santé au travail, tels que définis par le Code du travail et donc, applicables aux entreprises privées. Il s'agit de synthèses qui ne substituent pas à la lecture des textes originaux.

L'ACTU

Le harcèlement moral et sexuel au travail

Texte de référence : Harcèlement moral au travail : articles L. 1152-1 à 6 du Code du travail. Harcèlement sexuel au travail : articles L. 1153-1 à 5 du Code du travail.

Ces six derniers mois, les questions de harcèlement sexuel sont au premier plan de l'actualité. Le Code du travail distingue deux faits de harcèlement, en donnant une définition légale à chacun :

• **HARCELEMENT MORAL (article L. 1152-1) :** 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,
- d'altérer la santé physique ou mentale
- de compromettre l'avenir professionnel.

• **HARCELEMENT SEXUEL (article L. 1153-1) :** Soit des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à l'encontre du salarié une situation intimidante, hostile ou offensante ; Soit toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Comme résumé dans les pages suivantes, le Code du travail établit des dispositions :

- de sanctions disciplinaires (sans préjudice des sanctions pénales) vis à vis de la personne commettant les faits de harcèlement.
- de non-discrimination vis-à-vis de la victime (ou des victimes) ou d'une personne témoignant des faits de harcèlement, ou les relatant.
- d'information de tout salarié sur les sanctions pénales prévues.

Attention : La responsabilité de l'employeur est engagée

La prévention du harcèlement moral et sexuel au travail fait partie des obligations générales de l'employeur, stipulées aux articles L. 4121-1 à 5 du Code du travail : « assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés ». La prévention du harcèlement moral et sexuel au travail entre dans le champ de l'obligation de résultat en matière de sécurité, créé par la jurisprudence (Arrêt n°00-10051 de la Cour de cassation en date du 28 février 2002, et suivants).

Textes de références : Code du travail (1^{ère} Partie : Les relations individuelles de travail, Livre 1 : Disposition préliminaire, Titre 5 : Harcèlement, Chapitre 2 : Dispositions générales). Les articles L. 1152 et L. 1153 du Code du travail définissent les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel au travail.



Définition du harcèlement moral au travail : agissements répétés susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale, de compromettre l'avenir professionnel.

Article L. 1152-1

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.



Pas de sanction si refus de subir ou témoignage et relation de faits connus de harcèlement moral au travail

Article L. 1152-2

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.



Obligation de prévention du harcèlement moral au travail

Article L. 1152-4

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du Code pénal.



Sanction disciplinaire

Article L. 1152-5

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.



Sanction pénale : 2 ans d'emprisonnement, 30 000 € d'amende

Article 222-33-2 du Code pénal

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.



Médiation

Article L. 1152-6

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.



Le harcèlement sexuel au travail : propos ou comportements répétés à connotation sexuelle

Article L. 1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :

- 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.



Pas de sanction ni de mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel au travail

Article L. 1153-2

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.



Pas de sanction en cas de témoignage ou de relation de faits connus de harcèlement sexuel au travail

Article L. 1153-3

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.





Obligation de prévention du harcèlement sexuel au travail

Article L. 1153-5

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal.



Sanction disciplinaire

Article L. 1153-5

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.



Sanction pénale : 2 à 3 ans d'emprisonnement, 30 000 à 45 000 € d'amende

Article 222-33 du Code pénal

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un mineur de quinze ans ;
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.



Obligation d'informer le (les) salarié (s)

En application de la loi 2012-954 relative au harcèlement sexuel et de l'ordonnance 2014-699 portant simplification et adaptation du droit du travail, il y a obligation, quelle que soit la taille de l'entreprise, d'informer par tout moyen le ou les salarié (s) des sanctions pénales pour harcèlement moral et harcèlement sexuel au travail :

- harcèlement moral : contenu de l'article 222-33-2 du Code pénal (voir ci-dessus)

- harcèlement sexuel : contenu de l'article 222-33 du Code pénal (voir ci-dessus)

Ces dispositions sont reprises dans les articles L. 1152-4 (harcèlement moral) et L. 1153-5 (harcèlement sexuel) du Code du travail.



Règlement intérieur (obligatoire pour toute entreprise employant habituellement au moins 20 salariés)

Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement moral et sexuel au travail.