

Prévenir le harcèlement au travail

Livre blanc

Janvier 2013

Auteur : Mathilde FELDMAN



Risques psychosociaux

Introduction

Les dispositions légales en matière de harcèlement sexuel et moral ont été revues et corrigées suite à l'annulation de la définition du harcèlement sexuel par le Conseil Constitutionnel en mai 2012.

Le législateur a redéfini la notion et le contour du harcèlement sexuel. Le fait, **y compris non répété**, d'user de toute forme de pression grave pour obtenir un acte de nature sexuelle est désormais assimilé à du harcèlement sexuel.

Les bénéficiaires du régime protecteur ne sont plus seulement les salariés et les témoins. Toute personne en formation ou suivant un stage peuvent revendiquer le dispositif protecteur.

La **prévention du harcèlement** dans le monde professionnel est **renforcée**. L'employeur doit, en particulier, afficher les textes des codes qui répriment le harcèlement moral ou sexuel.

Les **sanctions** en matière de harcèlement sont **aggravées**. Sans oublier la prise en compte de circonstances aggravantes qui peuvent alourdir les sanctions encourues.

Toutes ces mesures ne doivent pas être prises à la légère. Au titre de leur obligation de sécurité, les entreprises sont tenues prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés en vue de prévenir des agissements de harcèlement sous peine d'engager leur responsabilité.

Mais les entreprises ne sont pas les seuls acteurs clés de la prévention du harcèlement. Les représentants du personnel, les DIRECCTE et les inspecteurs du travail ont un rôle non négligeable à jouer pour prévenir et combattre le harcèlement.

Risques psychosociaux

Sommaire

1. Le harcèlement moral
2. Le harcèlement sexuel
3. La protection des victimes ou témoins de harcèlement
4. La prévention obligatoire du harcèlement
5. Le rôle des représentants du personnel
6. Le rôle du médecin du travail
7. Le rôle des DIRECCTE et des inspecteurs du travail
8. Le règlement intérieur
9. Les sanctions applicables

Risques psychosociaux

1. Le harcèlement moral

Définition

On entend par harcèlement moral les faits répétés ayant pour objet ou pour effet, une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la personne harcelée, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun salarié ne doit subir de tels agissements répétés (C. pén. art. 222-33-2 et C. trav. art. L. 1152-1).

Caractéristiques

Le harcèlement moral suppose des actes répétés.

Un acte isolé tel qu'une rétrogradation ne peut être considéré comme étant un acte de harcèlement moral (Cass. soc. 9 décembre 2009, n° 07-45521).

Le harcèlement moral peut résulter d'actes établis sur une courte ou longue durée.

Des faits répétés de harcèlement moral, y compris sur une courte période, suffisent à justifier un tel délit (Cass. soc. 26 mai 2010, n° 08-43152).

L'auteur du harcèlement moral doit être appréhendé dans un sens large.

Il peut s'agir notamment de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue de travail ou d'un subordonné. (Cass. crim. 6 décembre 2011, n° 10-82266).

Peu importe l'existence d'une volonté de nuire.

La volonté de nuire n'est pas l'un des critères de reconnaissance du harcèlement moral. Celui-ci est, en effet, constitué indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel (Cass. soc. 15 novembre 2011, n° 10-30463).

Risques psychosociaux

2. Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel fait l'objet d'une définition uniforme dans le Code du travail (art. L. 1153-1) et dans le Code pénal (art. 222-33).

La nécessité, en principe, d'une répétition dans le comportement ou les propos

Par harcèlement sexuel, il faut entendre 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.

L'administration précise ces deux hypothèses dans une circulaire (Circ. CRIM 2012-15/E8 du 7 août 2012) :

- s'agissant de l'atteinte à la dignité, elle considère qu'elle provient de comportements ouvertement sexistes, grivois ou obscènes, qui peuvent se réaliser sous forme de paroles ou d'écrits répétés constituant des provocations, des injures ou des diffamations, même non publiques, commises en raison du sexe ou de l'orientation ou encore de l'identité sexuelle de la victime ;
- s'agissant des situations intimidantes, hostiles ou offensantes, elle considère qu'elles couvrent toutes les situations dans lesquelles le comportement du harceleur rend les conditions de travail insupportables (par exemple lorsqu'une personne importune quotidiennement son ou sa collègue en lui adressant sans cesse des messages ou des objets à connotation sexuelle).

Par exception, le fait de harcèlement peut être unique

Le harcèlement sexuel peut également être constitué par un 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 (c. pén. art. 222-33 et c. trav. art. L. 1153-1).

Notez-le

Il s'agit ici du chantage de nature sexuelle exercé à tout moment durant la vie du contrat de travail, en particulier à l'occasion d'une promotion. Ce chantage doit avoir été perçu par la personne se considérant harcelée avec l'objectif réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle. Il s'agit de sanctionner les personnes qui agissent uniquement par jeu ou dans le seul but d'humilier la victime, sans avoir l'intention de passer à l'acte.

L'administration n'exige pas, en effet, que le harceleur recherche l'obtention d'une relation sexuelle. Sont donc visés dans le cadre du chantage tout acte de nature sexuelle (par exemple des simples contacts physiques) destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel.

3. La protection des victimes ou témoins de harcèlement

Protection des salariés victimes

Aucun salarié 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 ou moral (C. trav. L. 1152-2 et L. 1153-1). Il en est de même si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Protection des personnes en formation ou en stage

Toutes les personnes en formation ou en stage bénéficient de la protection applicable aux salariés et aux candidats à un recrutement, un stage ou une formation (C. trav. L. 1152-2 et L. 1153-1).

Notez-le

La loi du 6 août 2012 a étendu aux personnes en formation et en stage le régime protecteur dont bénéficiaient jusqu'alors les seuls salariés.

Protection des témoins de faits de harcèlement

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 (C. trav. art. L. 1152-2 et L. 1153-3).

4. La prévention obligatoire du harcèlement

Obligation générale de prévention

Afin d'assurer la sécurité et la santé physique ou mentale de ses salariés, l'employeur a une obligation de prévention en matière de harcèlement moral. Il est donc tenu de prendre toutes les mesures qui s'imposent (C. trav. art. L. 4121-1).

L'employeur doit également intégrer dans ses actions de prévention les risques liés au harcèlement sexuel (C. trav. art. L. 4121-2).

Affichage des textes légaux sur le harcèlement moral et sexuel

Il faut distinguer les obligations d'affichage selon la nature du harcèlement :

- s'agissant du harcèlement moral, l'employeur doit afficher sur les lieux du travail le texte de l'article 222-33-2 du code pénal (C. trav. art. L. 1152-4) ;
- s'agissant du harcèlement sexuel, l'employeur doit afficher sur les lieux du travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche le texte de l'article 222-33 du code pénal (C. trav. art. L. 1153-5).

L'obligation d'affichage en matière de harcèlement sexuel et moral est applicable depuis le 8 août 2012 (loi n° 2012-954 du 6 août 2012). Cette obligation concerne toutes les entreprises, quel que soit l'effectif.

Evaluation des risques

L'employeur peut, dans le cadre de sa démarche d'évaluation des risques en matière de harcèlement, prendre toutes les mesures de diffusion, de présentation et de sensibilisation en vue d'informer les salariés de l'entreprise considérée (circ. DGT 2012-14 du 12 novembre 2012).

Peu importe le choix de la méthode d'information retenue. Ce qui compte, c'est la position ferme que doit retenir l'employeur pour informer son personnel que le harcèlement sexuel ou moral n'est pas admis dans son entreprise.

A noter

L'employeur peut mettre en œuvre en particulier des actions de formation en vue d'améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des phénomènes de harcèlement.

Risques psychosociaux

5. Le rôle des représentants du personnel

Rôle du CHSCT

Consultation sur le programme annuel de prévention des risques professionnels

L'employeur doit associer le CHSCT, à la démarche de prévention des risques professionnels de l'entreprise. Ce faisant, il est tenu de consulter cette institution représentative du personnel, en particulier, sur le programme annuel de prévention des risques professionnels (C. trav. art. L. 4612-17).

Proposition d'actions préventives

Le CHSCT est habilité à proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral. L'employeur qui refuse ces propositions doit formuler une réponse motivée (C. trav. art. L. 4612-3).

Alerte du CHSCT

Le CHSCT peut alerter l'employeur dès lors qu'il a connaissance de faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral. En particulier, le CHSCT peut solliciter l'organisation d'une réunion exceptionnelle.

A noter

Si l'employeur ne tient pas compte de la demande du CHSCT d'une réunion exceptionnelle en cas de harcèlement présumé, le refus de l'employeur peut être considéré comme un des éléments de preuve permettant au juge de retenir l'existence d'un harcèlement (Cass. soc. du 21 novembre 2012, n° 11-20352).

Rôle du comité d'entreprise et des délégués du personnel

Consultation sur les conditions de travail

L'employeur doit associer le comité d'entreprise à la prévention du harcèlement moral ou sexuel. Il est, en effet, tenu de consulter le comité sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail (C. trav. art. L. 2323-6). Il s'agit ici de consulter le CE sur les mesures de prévention envisagées.

A noter

La consultation du comité d'entreprise doit être organisée à l'issue de celle du CHSCT (C. trav. art. L. 2323-27). Le comité d'entreprise doit, en effet, disposer de l'avis du CHSCT (Cass. soc. 4 juillet 2012, n° 11-19678).

Alerte des délégués du personnel

L'employeur peut être alerté par les délégués du personnel si ces derniers constatent une atteinte injustifiée ou disproportionnée aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise. L'atteinte dont il est question ici peut être le résultat de faits liés à un acte de harcèlement sexuel ou moral (C. trav. art. L. 2313-2).

A noter

L'alerte des délégués du personnel liée à une atteinte résultant de harcèlement sexuel ou moral est applicable depuis le 8 août 2012 (loi du 6 août 2012, n° 2012-954).

6. Le rôle du médecin du travail

Force de proposition

En vue de protéger la santé physique ou mentale des salariés, le médecin du travail a la possibilité de proposer des mutations ou des transformations de postes aux salariés concernés. L'employeur doit les prendre en considération et doit motiver son éventuel refus (C. trav. art. L. 4324-1).

Mission de conseil

Le médecin du travail (ou les services de santé au travail) sont habilités à conseiller les employeurs, les salariés et les représentants sur les dispositions et les mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral (C. trav. art. L. 4622-2).

A noter :

Le médecin du travail anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire dans les services de santé au travail interentreprises (C. trav. art. L. 4622-8). Lorsqu'il s'agit de services de santé au travail autonomes, le rôle de coordinateur du médecin du travail se fait en relation étroite avec les autres acteurs de l'entreprise (C. trav. art. L. 4622-4 ; circ. DGT 2012-14 du 12 novembre 2012).

7. Le rôle des DIRECCTE et des inspecteurs du travail

Les DIRECCTE ont une mission d'information. A ce titre, elles sont tenues de faire connaître les dispositions applicables en matière de harcèlement moral et sexuel.

Pour ce faire, elles sont chargées de mobiliser les acteurs du dialogue social territorial (DGT 2012-14 du 12 novembre 2012) :

- en communiquant auprès des comités régionaux de prévention des risques professionnels ;
- en incitant les partenaires sociaux et les branches professionnelles à engager des démarches d'information et de sensibilisation des entreprises et des représentants du personnel.

Un financement spécifique est mis à disposition des actions les plus innovantes (DGT 2012-14 du 12 novembre 2012).

Les inspecteurs du travail sont chargés de sensibiliser :

- les entreprises lors de leurs contrôles in situ ou lorsqu'ils participent aux réunions du CHSCT ;
- les représentants du personnel lors de leurs visites dans les entreprises ou lors des entretiens des représentants du personnel dans les locaux de l'inspection du travail.

A noter

L'inspecteur du travail doit veiller à l'application des dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel. A cette fin, il est habilité à constater les infractions liées à du harcèlement sexuel ou moral commises dans l'entreprise (C. trav. art. L. 8112-2).

8. Le règlement intérieur

En raison de la nouvelle définition du harcèlement sexuel (loi n° 2012-954 du 6 août 2012), les entreprises doivent effectuer une adaptation du contenu de leur règlement intérieur. Il s'agit, en pratique, de réécrire le règlement intérieur en y intégrant l'ensemble des modifications des articles du code du travail relatifs aux deux types de harcèlement (moral et sexuel), c'est-à-dire les articles L. 1152-1 à L. 1155-2 du code du travail. En revanche, les articles du code pénal ne sont pas obligatoirement mentionnés dans le règlement intérieur.

Les éléments qui doivent être insérés dans le règlement intérieur portent sur :

- la définition des infractions ;
- la protection des victimes et des témoins ;
- les sanctions encourues ;
- les mesures de prévention que l'employeur doit prendre ;
- la procédure de médiation.

En vue de modifier le règlement intérieur, l'entreprise reste tenue de suivre la même procédure que celle qui s'applique à l'occasion de la mise en œuvre d'un tel règlement (c. trav. art. L. 1321-4).

Cette procédure comporte quatre étapes :

- consultation du comité d'entreprise ;
- consultation du CHSCT ;
- communication des modifications à l'inspecteur du travail ;
- dépôt du règlement modifié aux greffes du conseil de prud'hommes.

La consultation du CE

L'employeur soumet, pour avis, le texte du règlement intérieur modifié au comité d'entreprise. En l'absence de CE, le texte est adressé aux délégués du personnel (C. trav. art. L. 1321-4). La transmission doit être effectuée dans un délai suffisant. Par délai suffisant, il faut comprendre le temps nécessaire à l'étude avant la date à laquelle il sera examiné.

Le CE peut, au cours de la réunion consacrée à la modification du règlement intérieur, formuler des observations, des réserves, voire d'éventuelles propositions.

Au terme de la réunion de consultation, le CE rend un avis qui doit être consigné dans un procès-verbal.

La consultation du CHSCT

L'employeur doit consulter le CHSCT sur les dispositions relatives aux harcèlements. Cette matière relève, en effet, de la compétence du CHSCT (C. trav. art. L. 1321-4). A cette fin, l'employeur lui transmet le texte du règlement intérieur modifié.

En l'absence de CHSCT, l'employeur consultera les délégués du personnel qui sont, dans ce cas, investis des missions du CHSCT.

Au terme de la réunion de consultation, le CHSCT rend un avis qui doit être consigné dans un procès-verbal.

A noter

Si le code du travail n'a pas défini d'ordre de priorité à respecter entre la consultation du CE et celle du CHSCT, il est vivement conseillé de consulter en premier lieu le CHSCT puis le CE.

Les avis du CE et du CHSCT ne lient pas l'employeur. Ainsi, si le CE ou le CHSCT rendent un avis négatif sur les modifications que l'employeur envisage effectuer, l'employeur n'est pas tenu de suivre cet avis.

Toutefois, s'agissant des modifications du contenu du règlement intérieur liées à l'intégration des textes législatifs relatifs au harcèlement, l'avis des deux institutions représentatives ne peut, en principe, qu'être favorable.

Risques psychosociaux

En cas de carence d'institutions représentatives du personnel, faute de candidats, il appartient à l'employeur de modifier le contenu du règlement intérieur.

L'information de l'inspecteur du travail

A l'issue des consultations des représentants du personnel, l'employeur communique à l'inspecteur du travail les documents suivants (c. trav. art. L. 1321-4 et R. 1321-4) :

- deux exemplaires du texte du règlement intérieur modifié ;
- les procès-verbaux des réunions du CE et du CHSCT.

L'inspecteur du travail compétent est celui dont dépend l'entreprise ou l'établissement. Lorsque l'entreprise comporte plusieurs établissements, l'inspecteur du travail compétent est celui du siège lorsque l'entreprise retient un règlement unique pour l'ensemble de ses établissements (circ. DGT n° 2009-9 du 17 avril 2009).

L'inspecteur dispose de la faculté d'exiger le retrait ou la modification de certaines clauses .

A noter :

S'agissant d'une modification du règlement intérieur portant sur une intégration de dispositions modifiées du code du travail, l'inspecteur n'use que très rarement de son droit de retrait sauf en cas de mauvaise reproduction des textes du code du travail.

Le dépôt et l'affichage du règlement intérieur modifié

L'employeur doit procéder au dépôt de la nouvelle version du règlement intérieur aux greffes du conseil de prud'hommes. Le conseil de prud'hommes compétent est celui dans le ressort duquel l'entreprise ou l'établissement est situé.

L'employeur effectue la formalité de dépôt en même temps que la transmission à l'inspecteur du travail des nouvelles clauses du règlement et des avis des représentants du personnel (C. trav. art. L. 1321-4 et R. 1321-2).

L'employeur doit afficher la version modifiée du règlement intérieur au moins 1 mois avant la date fixée pour l'entrée en vigueur du document (C. trav. art. L. 1321-4).

Modèles de clauses à insérer dans le règlement intérieur de l'entreprise

Pour tenir compte des modifications relatives aux harcèlements moral et sexuel, le règlement intérieur peut être aménagé de la façon suivante :

- **Modification de la clause relative à l'objet du règlement intérieur**
Le présent règlement intérieur a pour objet de :
 - fixer les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité ;
 - déterminer les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions applicables ;
 - rappeler les garanties de procédure dont jouissent les salariés en matière de sanctions disciplinaires ;
 - mentionner les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement sexuel et du harcèlement moral.
- **Insertion d'une clause relative à l'objet du règlement intérieur à l'interdiction et aux sanctions applicables en de harcèlement sexuel ou moral**

Risques psychosociaux

Harcèlement moral

Dispositions du code du travail

. 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 (art. L. 1152-1).

. 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 (art. L. 1152-2).

. Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul (art. L. 1152-3).

. L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Le texte de l'article 222-33-2 du code pénal est affiché dans les lieux de travail (art. L. 1152-4).

. Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire (art. L. 1152-5).

. 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 (art. L. 1152-6).

Harcèlement sexuel

Dispositions du code du travail

. Aucun salarié ne doit subir des faits (art. L. 1153-1) :

- 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 ;
- 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.

. 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 (art. L. 1153-2).

. 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 (art. L. 1153-3).

Risques psychosociaux

. Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul (art. L. 1153-4).

. L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel. Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche (art. L. 1153-5).

. Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (art. L. 1153-6).

Actions en justice

. Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles (art. L. 1154-1).

. Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (art. L. 1154-2).

Dispositions pénales du code du travail

. Le fait de porter ou de tenter de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 € (art. L. 1155-1).

. Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du code du travail.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue (art. L. 1155-2).

Risques psychosociaux

9. Les sanctions applicables

En matière de harcèlement sexuel

L'auteur de faits de harcèlement sexuel et d'actes assimilés est passible d'une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (C. pén. art. 222-33).

Les sanctions peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et à 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur un mineur de 15 ans ;
- 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 sa grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 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 ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

A noter

Par personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, il faut comprendre l'employeur ainsi que toute personne détenant un pouvoir hiérarchique.

L'auteur de faits de harcèlement sexuel peut être également puni de peines complémentaires prononcées par le juge. A titre d'exemple, il peut être interdit d'exercer ses droits civiques ou encore d'exercer une activité en lien avec des mineurs (C. pén. art. 222-44, 222-45 et 222-50-1).

En matière de harcèlement moral

L'auteur de faits de harcèlement moral est punissable des sanctions applicables au harcèlement sexuel. Le législateur a en effet souhaité une cohérence des peines encourues pour des faits de harcèlement sexuel ou moral (C. pén. art. 222-33-2).

Néanmoins, les sanctions encourues en cas de circonstances aggravantes prévues en cas de harcèlement sexuel ne sont pas applicables au harcèlement moral.

En matière de harcèlement lié à un fait de discrimination

Les discriminations qui sont consécutives à des faits de harcèlement (moral ou sexuel) peuvent être désormais sanctionnées par le Code du travail et par le Code pénal.

En présence des deux régimes de sanctions applicables (Code du travail et Code pénal), il faut retenir le régime de sanction le plus sévère (circ. CRIM 2012-15 du 7 août 2012, § 2.2).

Il n'y a pas de comparaison dans un seul cas : lorsque la discrimination est consécutive à un harcèlement moral puisque seul le code du travail prévoit des sanctions dans ce cas.

L'auteur d'une mesure discriminatoire dans le cadre d'un harcèlement moral ou sexuel est punissable de 1 an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € (c. trav. art. L. 1155-2).

L'auteur de mesures discriminatoires prises à l'encontre de personnes victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel est punissable de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (C. pén. art. 225-1-1 et 225-2). Il en est ainsi lorsque la discrimination faisant suite à des faits de harcèlement sexuel a été constituée par un refus d'embauche, une sanction disciplinaire, un licenciement.

A noter

L'identité sexuelle est un nouveau motif de discrimination (c. trav. art. L. 1132-1, L. 1321-3 et L. 1441-23). Ce nouveau motif concerne la transsexualité.

Risques psychosociaux

Tableau récapitulatif des sanctions encourues en cas d'infractions liées au harcèlement moral ou sexuel			
Nature de l'infraction		Sanctions encourues	
Harcèlement moral	c. trav. art. L. 1152-1 c. pén. art. 222-33-2	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende	c. pén. art. 222-33-2
Discrimination pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements	c. trav. art. L. 1152-2	1 an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende	c. trav. art. L. 1152-2
Harcèlement sexuel	c. trav. art. L. 1153-1 c. pén. art. 222-33	. 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende . 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes	c. pén. art. 222-33
Discrimination consistant à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou ayant témoigné de tels faits	c. pén. art. 225-1-1	3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende	c. pén. art. 225-2
Discrimination* à l'encontre d'une personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou ayant témoigné de tels faits	c. trav. art. L. 1153-2 et L. 1153-3	1 an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende	c. trav. art. L. 1155-2
Discrimination consistant à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne en raison de son identité sexuelle	c. pén. art. 225-1	3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende	c. pén. art. 225-2
* Faits autres que ceux déjà prévus par le code pénal (refus d'embauche, sanction ou licenciement)			

Risques psychosociaux

Les Editions Tissot <<http://www.editions-tissot.fr>> proposent une gamme de solutions pour appliquer le droit du travail de manière simple, composée de publications écrites dans un langage clair et compréhensible par les non-juristes. Les conseils opérationnels permettent de résoudre toutes les problématiques de droit social grâce à une réglementation décryptée, des modèles de lettres et de contrats, de la jurisprudence ainsi que des conseils et les erreurs à éviter...

Les publications en ligne

Pour vous offrir un accès rapide aux informations essentielles, les publications Tissot sont avant tout conçues pour une consultation en ligne. Vos recherches sont facilitées par des outils performants : moteur de recherche, index de mots clés, thématiques... Les modèles de lettre ou de contrat sont téléchargeables au format Word, directement personnalisable et imprimables depuis votre traitement de texte.

Les ouvrages papier associés

Pour ceux qui désirent garder une version papier de leur documentation, toutes nos publications sont associées à un ouvrage de référence. Qu'il s'agisse de guides ou de fiches pratiques, nous privilégions une présentation claire pour vous faciliter toutes vos recherches. Vous disposez d'un index de mots-clés, d'accès thématique, d'annotations en marge, de tableaux explicatifs pour aller à l'essentiel : gagner du temps.

Les mises à jour

En ligne ou sur papier vous disposez de publications actualisées. Enrichies et mises à jour par nos équipes d'auteurs, nos publications vous apportent toute la sécurité nécessaire.

Sur Internet, les publications en ligne sont mises à jour automatiquement. Pour les ouvrages papier, vous recevez des feuillets à intégrer dans votre classeur tout au long de l'année ou un ouvrage complet pour les éditions annuelles.

Une alerte mise à jour vous est envoyée directement dans votre boîte mail pour vous informer des derniers changements impactant votre publication

L'actualité

Les e-newsletters et les lettres d'actualité vous apportent la veille juridique indispensable pour ne pas passer à côté des nouveautés de la réglementation.

Brèves d'actualité, articles conseils, obligations fiscales et sociales, salaires minimaux, actualisation des conventions collectives... vous disposez d'informations à jour pour vous faciliter le respect de la législation.

Les engagements des Editions Tissot

Toutes nos publications sont rédigées dans un langage clair et pratique, loin du jargon juridique mais toujours absolument fiables.

Nos auteurs sont tous des spécialistes dans leur domaine. Juristes, experts, professeurs ou praticiens avérés, chacun d'entre eux œuvre pour vous faire profiter d'informations fiables et pratiques, directement applicables aux cas rencontrés en entreprise.

Site Internet : <http://www.editions-tissot.fr>

Catalogue des publications : <http://www.editions-tissot.fr/droit-travail/catalogue.aspx>

Risques psychosociaux

Découvrez nos formations santé et sécurité au travail

Nos formations santé et sécurité au travail sont nées d'un besoin de sensibiliser la Direction de l'entreprise comme l'ensemble des salariés et représentants du personnel à la prévention et à la gestion des risques professionnels. Locaux, machines, équipements de travail, Document Unique... La réglementation sécurité est sans cesse actualisée, les procédures mises à jour, les exigences de prévention à respecter sont de plus en plus nombreuses et les contrôles sont sévères, pouvant impacter considérablement l'activité et la responsabilité de l'employeur.

Les accidents de travail sont encore trop fréquents. Comment passer concrètement des principes à la pratique ?

C'est une vigilance quotidienne au sein des équipes qui est nécessaire, tant les zones à risque sont multiformes (risques chimiques, incendie, hauteur, gestes et postures, risques psychosociaux, drogue et alcool...) et les équipes tous les jours à remobiliser.

Des formations pratiques en santé et sécurité au travail pour prévenir les risques et être en règle

Développées par des professionnels de la santé et sécurité et à l'expérience reconnue, les programmes sont clairs, sans jargon juridique et opérationnels. Ils sont bâtis à partir de situations vécues sur le terrain et de jurisprudences qui font référence. Des exemples concrets permettent de clarifier chaque cas rencontrés : risques professionnels (stress, harcèlement, violences au travail), risques psychosociaux ou accidents de travail...

C'est pourquoi, avec ces *formations santé sécurité* au travail, Tissot Formation vous accompagne pour gagner la bataille de la Santé-Sécurité, tant sur la contrainte réglementaire que sur la prévention des accidents et de la souffrance au travail : harcèlement, stress, tendance suicidaire...

Site Internet : <http://www.tissot-formation.fr>

Catalogue des formations : <http://www.tissot-formation.fr/formation/securite-sante-au-travail/>