

Avec ce cahier central, nous abordons les fondamentaux législatifs et réglementaires de la Santé au Travail, tels que définis par le Code du travail et donc, applicables aux entreprises privées. Il s'agit d'une synthèse qui ne se substitue pas à la lecture des textes originaux.

L'ACTU

Harcèlement moral. Harcèlement sexuel.

Que dit le Code du travail ?

Les questions d'harcèlement en milieu scolaire sont cruellement d'actualités. Plusieurs drames sont aujourd'hui régulièrement médiatisés.

Et en milieu de travail, qu'en est-il ? Ce cahier juridique rappelle les définitions légales et les règles en matière d'harcèlement moral d'une part et d'harcèlement sexuel d'autre part. Deux définitions légales, au sens du Code du travail, pour deux types de situations répréhensibles par ailleurs sur les plans pénaux et civils.

Pour le Code du travail, s'agissant du harcèlement moral : « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés 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 ».

S'agissant du harcèlement sexuel au travail, la définition a été élargie à l'occasion de la loi du 2 août 2021, prise pour renforcer la prévention en santé au travail. Le Code du travail intègre

dans la définition du harcèlement sexuel d'un salarié : « tous propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ».

Sur un plan général, selon le dictionnaire Larousse, le harcèlement résulte « d'agissements malveillants et répétés à l'égard d'autrui, susceptibles notamment d'altérer sa santé physique ou mentale, de porter atteinte à ses droits ou à son avenir professionnel, ou, quand ils s'exercent à l'égard du conjoint ou concubin, par exemple, d'altérer ses conditions de vie ».



Harcelement moral au travail



Définition de l'objet de harcèlement moral au travail

Art. 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 mesures de répression pour les personnes ayant subi, refusé ou relaté

Art. L.1152-2

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L.1121-2 (Voir ci-dessous).

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Art. L.1121-2

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ni de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, pour avoir signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la même loi.



Nullité de l'éventuelle rupture du contrat de travail.

Art. L.1152-3

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.



Obligation de prévention et d'information de la part de l'employeur

Art. 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 pour le salarié procédant au harcèlement moral

Art. L.1152-5

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



Mise en œuvre d'une procédure de médiation

Art. 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.

Harcelement sexuel au travail



Soit propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, soit toute forme de pression grave en vue d'obtenir un acte sexuel.

Art. L.1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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 mesures de répression pour les personnes ayant subi, refusé ou relaté.

Art. L.1153-2

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.



Nullité de toute disposition ou acte contraire

Art. L.1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1153-2 est nul.



Obligation pour l'employeur de prévenir, de mettre un terme, de sanctionner

Art. 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 ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.



Désignation d'un référent dans toute entreprise d'au moins 250 salariés

Art. L.1153-5-1

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.



Sanction disciplinaire

Art. L.1153-5-1

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

A NOTER

L'article L. 1153-3 a été abrogé du fait d'une nouvelle rédaction de l'article L.1153-2.

IMPORTANT !

Le règlement intérieur doit intégrer des dispositions actualisées sur le harcèlement moral, le harcèlement ou les agissements sexistes.

ATTENTION : CODE CIVIL

Les dispositions du Code civil s'appliquent en complément de celles du Code du travail.

ATTENTION : CODE PÉNAL

Les dispositions du Code pénal s'appliquent en complément de celles du Code du travail.

