

# Réglementation relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail

Décembre 2021



# 1. Violence et harcèlement dans le monde du travail : de quoi parle-t-on ?

## 1. Les définitions issues du Code pénal

Les actes de violence et de harcèlement à l'égard de toute personne sont prohibés de manière générale par le Code pénal. Ainsi :

- s'agissant du harcèlement moral : est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende 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 ;
- s'agissant du harcèlement sexuel : est puni de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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'infraction est également constituée lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par 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, ou encore lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. Par ailleurs, 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 ;

### **Notez-le**

Le Code pénal punit d'une amende de 4<sup>e</sup> classe, soit 750 euros au plus, l'outrage sexiste, qui consiste, hors cas de harcèlement, à imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

- s'agissant de la violence : elle ne fait pas l'objet d'une définition unique en tant que telle mais est réprimée sous toutes ses formes sans qu'un critère de répétition ne soit nécessairement exigé. Sont ainsi punies les atteintes volontaires ou involontaires à l'intégrité physique ou psychique d'une personne. Certaines formes spécifiques de violence exigeant un critère de répétition (appels téléphoniques ou envois de messages malveillants réitérés) sont par ailleurs traitées de façon autonome. Les actes de cybercriminalité tombent donc également sous le coup du Code pénal.

De tels agissements survenant dans le milieu professionnel peuvent ainsi donner lieu à une condamnation pénale visant principalement à sanctionner leur auteur. Mais des actions civiles visant à réparer le préjudice subi peuvent également être intentées.

## 2. Les définitions issues du Code du travail

Outre le Code civil, qui oblige celui par la faute duquel est arrivé un dommage à le réparer, le Code du travail réprime expressément à l'égard des seuls salariés :

- le harcèlement moral : il est défini par le Code du travail selon les mêmes termes que ceux employés par le Code pénal. Le harcèlement peut être exercé par l'employeur, un supérieur hiérarchique, un collègue, un subordonné ou un tiers à l'entreprise exerçant une autorité de fait ou de droit sur les salariés.
- le harcèlement sexuel : il est 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.

### **Important**

A compter du 31 mars 2022, l'entrée en vigueur de la loi Santé va ajouter dans la définition du harcèlement sexuel les propos ou comportements sexistes. Le harcèlement sexuel sera par ailleurs également constitué lorsqu'un même salarié subit des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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. Il sera également constitué lorsqu'un même salarié subi 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.

Est assimilée au harcèlement sexuel 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.

Le harcèlement peut être exercé par un supérieur hiérarchique, un collègue, ou un subordonné, de même sexe ou de sexe différent. Il peut être constitué y compris lorsque les faits réprimés se sont produits en dehors du temps et du lieu de travail (par ex. en cas d'abus de pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles).

### **Notez-le**

Le Code du travail dispose également d'un équivalent à l'infraction d'outrage sexiste instituée par le Code pénal. Il réprime pour sa part les agissements sexistes, définis comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le Code du travail ne comporte pas de dispositions particulières aux faits de violence. Cela ne signifie pas pour autant qu'il n'existe aucun moyen en droit du travail pour sanctionner des faits de violence.

### 3. Les définitions issues de l'ANI du 26 mars 2010

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail indique qu'aucun salarié ne doit subir des agressions ou violences dans des circonstances liées au travail.

Il définit à cet égard le harcèlement comme des abus, menaces et/ou humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail, et la violence comme celle résultant de l'agression physique, psychologique ou sexuelle d'un ou plusieurs salariés dans des circonstances liées au travail. Cette notion recouvre ainsi le manque de respect, les incivilités, les agressions verbales, physiques et comportementales, notamment sexistes, mais encore les manifestations de la volonté de nuire ou de détruire.

Cet accord, malgré son extension par arrêté du 23 juillet 2010, n'est cependant pas applicable à tous les secteurs d'activité, mais uniquement à ceux au sein desquels au moins une organisation patronale représentative est adhérente à l'une des organisations signataires de l'accord (MEDEF, CPME, U2P). Les branches qui dépendent de secteurs multi-professionnels (agriculture, spectacle, économie sociale et solidaire etc.) n'entrent ainsi pas dans le champ de l'accord.

Cet accord impose aux employeurs de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement et de violence.

C'est donc sur le fondement de l'obligation générale de sécurité de l'employeur que les faits de violence sont réprimés par le droit du travail, y compris ceux survenant en dehors du temps et du lieu de travail dès lors qu'ils sont relatifs à un différend d'ordre professionnel.

## 2. L'obligation générale de sécurité de l'employeur

### 1. Champ d'application de l'obligation

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. A défaut, il engage sa responsabilité.

Cette protection couvre les salariés, mais également les apprentis, les stagiaires ou encore les personnes en formation.

#### **Bon à savoir**

Le Code du travail n'impose pas aux employeurs de protéger ses salariés contre les violences conjugales, mais le droit français comprend toutefois des mesures visant à atténuer dans la mesure du possible l'impact de ces violences dans le monde du travail. Ainsi, il permet à un salarié victime de violences conjugales ayant déposé plainte pour ce motif de bénéficier des allocations chômage après une démission liée à un changement de résidence. Les victimes de violence conjugales sous ordonnance de protection peuvent également débloquer leur épargne salariale de façon anticipée.

Cette obligation générale de sécurité de l'employeur inclut la protection contre la violence, le harcèlement, et les agissements sexistes.

### **Important**

Il ne faut pas confondre l'interdiction du harcèlement moral ou sexuel avec l'obligation de sécurité incombant à l'employeur. Ils ont un caractère distinct, ce qui permet au salarié de solliciter réparation sur ces deux fondements s'il justifie de préjudices distincts.

L'employeur peut ainsi voir sa responsabilité engagée pour manquement à son obligation de sécurité lorsqu'il s'est contenté d'organiser une réunion à la suite d'une altercation entre des salariés.

En cas de contentieux, l'employeur devra démontrer avoir pris les mesures nécessaires pour protéger ses salariés. Les juges apprécieront souverainement ce qu'il en est.

L'employeur peut éventuellement s'exonérer de sa responsabilité s'il a délégué tout ou partie de ses pouvoirs en matière de santé et de sécurité. A cet égard, il est tenu de désigner, après avis du CSE, un ou plusieurs salariés pour exercer les fonctions de responsables prévention ou préventeur. Ils doivent disposer des compétences pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. A défaut, l'entreprise peut faire appel à des intervenants extérieurs. Leur désignation peut exonérer l'employeur de sa responsabilité s'ils disposent d'une délégation de pouvoirs.

### **Notez-le**

L'employeur demeure le seul responsable des infractions aux règles de sécurité sur le plan pénal, et les infractions aux règles de santé et de sécurité engagent en principe sa responsabilité ou celle du titulaire d'une délégation de pouvoir en la matière. Elles peuvent également engager la responsabilité de l'entreprise, personne morale, concurremment ou à la place de celle du dirigeant ou de son délégataire.

Le devoir de vigilance des salariés, qui leur impose de prendre soin de leur propre santé et sécurité et de celle des autres personnes concernées par leurs actes ou omissions au travail, en fonction de leur formation et selon leurs possibilités, n'affecte donc en principe pas la responsabilité de l'employeur.

En matière de harcèlement sexuel, l'employeur est par ailleurs tenu de mettre un terme aux agissements et de les sanctionner.

Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité est susceptible d'être sanctionné de différentes manières :

- octroi de dommages-intérêts au profit du salarié qui justifie un préjudice ;
- résiliation judiciaire ou prise d'acte du contrat de travail, qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle, le manquement de l'employeur à cette obligation de sécurité peut également caractériser l'existence d'une faute inexcusable. Cela implique que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures pour l'en préserver.

Les mesures que l'employeur est tenu de prendre en vertu de son obligation de sécurité doivent notamment comprendre des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

## 2. L'établissement et la mise à jour d'un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

L'employeur a l'obligation d'évaluer les risques encourus pour la santé et la sécurité des travailleurs, en tenant compte de leur impact différencié en fonction du sexe, dans chaque unité de travail de l'entreprise.

Les risques de harcèlement moral et sexuel, d'agissements sexistes et de violence doivent ainsi être pris en considération lors de cette évaluation.

Ce document doit être mis à jour au moins une fois par an et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail, ou quand est recueillie une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail.

En l'absence d'établissement conforme ou de mise à jour du DUERP, l'employeur est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5e classe (1500 euros ou 7500 euros pour les personnes morales, portés réciproquement à 3000 euros et 15 000 euros en cas de récidive) et peut être condamné à verser des dommages-intérêts aux salariés si ceux-ci démontrent que cela leur a occasionné un préjudice.

Le DUERP doit être tenu à la disposition des travailleurs, des membres du comité social et économique (CSE), du médecin du travail ainsi que de certains professionnels de santé des services de santé au travail (collaborateurs médecins, internes en médecine du travail, infirmiers en santé en travail), des agents de l'inspection du travail, des inspecteurs de la radioprotection en cas de risque lié aux rayonnements ionisants, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale et de l'OPPBTB.

L'absence de mise à disposition du DUERP à l'égard des représentants du personnel constitue un délit d'entrave exposant l'employeur à une amende de 7500 euros. A l'égard des agents de contrôle de l'inspection du travail, l'infraction résultant du droit à communication des documents obligatoires par l'inspection du travail est punie d'une amende de 3e classe (450 euros ou 2250 euros pour les personnes morales). Si le défaut de mise à disposition est volontaire, il constitue un délit d'obstacle à leur mission qui expose l'employeur à une amende de 37 500 euros et à une peine d'emprisonnement de 1 an.

Dans les établissements dotés d'un CSE, le DUERP est utilisé pour établir un rapport et un programme de prévention des risques professionnels annuels. Celui-ci est remis au CSE dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés lors de sa consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Après avoir évalué les risques, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Ces actions et méthodes doivent tenir compte des risques de harcèlement, de violence et d'agissements sexistes.

### **Rappel**

La loi santé prévoit que les résultats de l'évaluation des risques devront déboucher sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés qui devront être consignées dans le DUERP et ses mises à jour dans les entreprises de moins de 50 salariés, et sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Sauf précision contraire, ces obligations entreront en vigueur au 31 mars 2022.

## **3. Information des travailleurs**

Les salariés, stagiaires et candidats à un emploi doivent être informés par tout moyen des dispositions du Code pénal relatives au harcèlement moral et sexuel, et dans ce dernier cas, des actions civiles et pénales ouvertes et des coordonnées des autorités et services compétents (inspection du travail, médecine du travail, défenseur des droits, référents dans l'entreprise lorsqu'ils doivent être désignés).

Par ailleurs, le règlement intérieur de la société, obligatoire dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs, rappelle les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes. Y figurent ainsi celles concernant la protection des victimes et témoins de harcèlement contre d'éventuelles sanctions. Elles précisent également que l'auteur de tels agissements s'expose au prononcé d'une sanction disciplinaire.

## **3. Le rôle des autres acteurs**

### **1. Le médecin du travail**

Le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail a pour rôle de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral et ce, afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs.

### **2. Les branches professionnelles**

Les branches professionnelles ont l'obligation de négocier au moins une fois tous les 4 ans sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### 3. Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)

Les CPRI ont compétence pour communiquer aux salariés et aux employeurs toutes les informations ainsi que tous les conseils utiles sur les dispositions légales ou conventionnelles qui leur sont applicables. Elles ont également pour rôle d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile sur les questions spécifiques aux entreprises de moins de 11 salariés et à leurs salariés, notamment en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

### 4. Le CSE

Dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 50 salariés, le CSE revêt un rôle préventif. Il peut en effet susciter toute initiative qu'il estime utile dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, et proposer notamment des actions de prévention des harcèlements moral et sexuel et des agissements sexistes. En cas de refus de l'employeur, sa réponse doit être motivée.

Pour leur permettre de mener à bien leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, les membres du CSE élus pour la première fois disposent de la formation nécessaire. Celle-ci a notamment pour objectif de leur permettre de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail et de les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle est également ouverte au bénéfice du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Le CSE doit en effet désigner parmi ses membres pour la durée du mandat un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés sur ces questions.

#### **Notez-le**

Dans les entreprises employant au moins 250 salariés, une seconde personne, appartenant dans l'idéal au service ressources humaines, est désignée par l'entreprise référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les membres du CSE peuvent mener des enquêtes au sein de l'entreprise en cas de survenance d'accidents de travail ou de maladies, professionnelles ou à caractère professionnel, en lien éventuel avec des faits de violence ou de harcèlement.

L'employeur les consulte par ailleurs au moins une fois par an sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise ainsi que sur les actions menées au cours de l'année écoulée dans ces domaines.

## 5. L'inspection du travail

Dans le cadre de sa mission générale de contrôle, l'inspection du travail constate les infractions aux règles relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail sont en effet chargés de veiller à la bonne application des dispositions du Code du travail et de constater les infractions à ses dispositions. Ils peuvent également constater les manquements aux dispositions du Code pénal réprimant le harcèlement moral ou sexuel.

Dans l'exercice de leur mission, ils peuvent visiter tout local dans lequel sont employés des salariés ou des apprentis. Ils jugent par eux-mêmes de l'opportunité et de la fréquence des visites. Ils peuvent notamment y procéder à la suite d'un événement tel qu'un accident du travail, ou encore du fait d'une réclamation formulée par un salarié ou un représentant du personnel. S'agissant des situations de harcèlement, d'agression sexuelle ou de violence, ils interviennent en pratique dès lors qu'ils sont destinataires d'une plainte ou d'une information relative à cette situation.

Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent procéder à des enquêtes lors de la visite des établissements. A ce titre, ils peuvent auditionner les salariés comme l'employeur ainsi que des témoins.

Ils peuvent également solliciter la présentation des documents attestant du respect des dispositions relatives à la protection contre le harcèlement moral ou sexuel. Ces documents doivent en principe être communiqués immédiatement, sous peine d'amende de 3<sup>e</sup> classe ou de délit d'obstacle à contrôle.

En cas de constat d'infraction, les agents de contrôle de l'inspection du travail disposent d'un pouvoir d'appréciation sur les suites qu'ils entendent lui donner, suivant la gravité et les circonstances dans lesquelles cette constatation intervient. Ils peuvent ainsi simplement notifier un avertissement ou une observation à l'employeur, lui adresser une mise en demeure lui imposant de se mettre en conformité avec la réglementation ou d'exécuter certaines prescriptions dans un délai déterminé, ou encore dresser un procès-verbal adressé au procureur de la République. Lorsque l'infraction de harcèlement ne peut être établie, du fait notamment de la difficulté à rassembler les preuves, l'agent de contrôle devra en informer le procureur de la République.

Si un risque d'atteinte à la santé ou à la sécurité de jeunes de moins de 18 ans est constaté, l'agent de contrôle peut proposer au Dreet (ex. Direccte) de suspendre leur contrat ou leur convention de stage. Le Dreet se prononcera sur leur reprise d'exécution à l'issue d'un délai de 15 jours. Il peut également interdire à l'employeur de recruter de nouveaux jeunes de moins de 18 ans, travailleurs ou stagiaires, pour une durée déterminée.

Le Dreet peut, sur rapport de l'inspection du travail, mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour remédier à une situation dangereuse résultant du non-respect des principes généraux de prévention ou des règles générales de santé et de sécurité, et lui fixer un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation. Si la situation dangereuse perdure au-delà du délai accordé à l'employeur pour s'exécuter, l'inspection du travail peut dresser un procès-verbal. L'employeur s'exposera alors à une amende de 3750 euros pour ne pas s'être conformé aux mesures dont l'exécution a été sollicitée par le Dreet.

**Notez-le**

Les agents de l'inspection du travail suivent une action de formation en matière de harcèlement sexuel, d'agissements sexistes et de violences faites aux femmes au travail dans le cadre de leur cursus.

## 4. Les réactions possibles

### 1. Le droit d'alerte et de retrait du salarié

Le travailleur alerte immédiatement son employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il est en droit de se retirer d'une telle situation de travail sans avoir à solliciter l'accord de son employeur. Ce dernier ne peut pas lui demander de reprendre son activité tant que le danger grave et imminent persiste.

Le travailleur n'a pas à prouver la réalité du danger mais doit simplement avoir un motif raisonnable de penser qu'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé existe.

En cas de contentieux, les juges apprécieront souverainement si le salarié disposait d'un tel motif.

Aucune sanction ni aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Le licenciement prononcé dans ces conditions est nul.

A contrario, si le salarié n'avait pas de motif raisonnable de penser que la situation dont il s'est retirée présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, l'exercice de son droit de retrait est fautif et peut justifier une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, notamment en cas de refus de reprendre le travail.

### 2. Le droit d'alerte du CSE

Si un membre du CSE constate par lui-même ou par l'intermédiaire d'un travailleur qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou encore d'un danger grave et imminent.

L'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre du CSE qui l'a alerté et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de danger grave et imminent, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Il peut solliciter certains salariés afin de rétablir des conditions de travail garantissant la santé et la sécurité des travailleurs, dans les conditions fixées par le règlement intérieur de la société.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de l'atteinte aux droits des personnes, à leur santé ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié ou le membre du CSE (si le salarié averti par écrit ne s'y oppose pas) peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon une procédure accélérée.

Le juge pourra ordonner toute mesure propre à faire cesser l'atteinte et assortir sa décision d'une astreinte.

En cas de contentieux, l'exercice du droit d'alerte par le CSE peut constituer un indice sur la légitimité de l'exercice du droit de retrait des salariés.

### **Important**

Si un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'un membre du CSE ou lui-même avait signalé à son employeur le risque qui s'est matérialisé, la faute inexcusable de l'employeur sera établie d'office.

## **3. La procédure de médiation en cas de harcèlement moral**

Toute personne de l'entreprise qui s'estime victime de harcèlement moral peut mettre en œuvre une procédure de médiation. Cette faculté est également ouverte à la personne mise en cause.

Les parties se mettent d'accord sur le choix du médiateur qui tentera de les concilier et leur soumettra des propositions consignées par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la médiation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

## **4. La sanction de l'auteur des faits**

Le fait de harceler moralement ou sexuellement une personne dans un cadre professionnel est passible d'une sanction disciplinaire.

Il revient à l'employeur de sanctionner disciplinairement le salarié, et non à un tribunal, bien que l'auteur des faits de harcèlement engage sa responsabilité civile à l'égard de la victime, sans toutefois exclure celle de l'employeur au titre de son obligation de sécurité.

Le harcèlement sexuel constitue pour sa part une faute grave légitimant un licenciement.

S'agissant du harcèlement moral, l'employeur doit démontrer la gravité des faits et l'impossibilité de maintenir le salarié dans l'entreprise pour que le licenciement pour faute grave soit justifié. L'existence d'une faute grave pourra ainsi être écartée si l'auteur des faits de harcèlement était lui-même victime d'agissements de harcèlement moral.

**Attention**

L'employeur doit engager la procédure disciplinaire dans un délai de 2 mois à compter de la date à laquelle il a eu une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié.

## 5. La protection contre la discrimination

### 1. Les agissements à connotation sexuelle ou sexistes

Les agissements à connotation sexuelle ou sexistes sont assimilés à une discrimination.

En effet, ils reviennent à traiter différemment une personne en raison de son sexe, ce qui est prohibé par le Code du travail, mais également par le Code pénal, qui punit la discrimination d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

### 2. Les mesures discriminatoires qui font suite à une situation de harcèlement

Les faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel sont punis par le Code du travail d'une peine de 1 an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 euros.

Le Code du travail prohibe en effet toute sanction, ainsi que tout licenciement et toute mesure discriminatoire visant un salarié, une personne en formation ou en stage, prononcé pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

S'agissement du harcèlement sexuel, sont également protégés contre ce type de mesures les candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise qui auraient subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

La rupture du contrat de travail qui interviendrait dans ces conditions serait nulle, sauf mauvaise foi du salarié dans la dénonciation de faits de harcèlement, qui aurait connaissance de la fausseté des faits dénoncés.

A défaut de mauvaise foi, le simple fait que les faits de harcèlement ne soient pas établis ne peut justifier un licenciement, ni la résiliation judiciaire d'un contrat d'apprentissage aux torts de l'apprenti.

**Attention**

Cette protection ne s'applique que si le salarié a lui-même qualifié les faits qu'il dénonce de harcèlement.

Ces garanties offertes aux victimes et aux témoins de faits de harcèlement doivent figurer dans le règlement intérieur de la société.

Le Code pénal réprime également au titre de la discrimination toute distinction opérée entre des personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Ces faits sont passibles d'une peine de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

## 6. Les actions contentieuses

Le salarié ou le candidat à un emploi victime ou témoin d'agissements de harcèlement moral ou sexuel peut engager une action devant le juge civil. Il y a alors lieu d'appliquer les mêmes règles qu'en matière de discrimination : il appartient à la personne qui s'estime victime de soumettre au juge des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Il incombera à l'employeur de prouver l'absence de harcèlement.

### **Important**

En cas d'action pénale, ces règles ne sont pas applicables : la charge de la preuve repose sur celui qui formule des accusations.

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent engager l'action civile au titre du harcèlement en lieu et place du salarié s'ils justifient de son accord écrit.

L'évaluation du préjudice moral et/ou corporel subi par le salarié du fait du harcèlement relève du pouvoir d'appréciation du conseil de prud'hommes.

Les troubles psychologiques (dépression, stress etc.) pourront être pris en charge à titre d'accident du travail s'ils sont apparus brutalement suite au harcèlement.

En cas de préjudices distincts, la victime pourra également obtenir une indemnisation au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ou au titre d'une discrimination.

Si les agissements de harcèlement rendent la poursuite du contrat de travail impossible, la victime peut solliciter la résiliation judiciaire de son contrat ou prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de son employeur. La rupture produira alors les effets d'un licenciement nul.

En principe, l'action civile concernant des faits de harcèlement moral ou sexuel se prescrit par 5 ans à compter de la date du dernier fait incriminé.

### **Notez-le**

La victime qui ne serait pas couverte par les dispositions du Code du travail (par ex. un bénévole) pourra engager la responsabilité civile de l'auteur des infractions sur le fondement du Code civil qui impose à celui qui cause un dommage de le réparer.

Toute personne victime de faits de harcèlement ou de violence dans le monde du travail pourra en outre engager une action pénale.