

Harcèlement dans les relations de travail et mission des Services de santé au travail Circulaire n° DGT 2012/14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel

Pour mémoire, dans les suites d'une question prioritaire de constitutionnalité, les Sages ont jugé le 4 mai 2012 que les dispositions de l'article 222-33 du Code pénal quant au harcèlement sexuel étaient contraires à la Constitution dans la mesure où les éléments constitutifs de cette infraction étaient insuffisamment définis. La publication de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel a permis, dans ses suites, de rétablir ce délit.

Le 14 décembre 2012, une circulaire présentant les dispositions introduites par la loi précitée a été publiée. Cette publication permet encore de rappeler les missions imparties par la loi aux Services de santé au travail en la matière.

Comme la circulaire, on indiquera :

- La nouvelle définition du harcèlement sexuel

Le délit inscrit aux termes du Code pénal est également consacré au bénéfice des salariés dans le Code du travail.

Ainsi, l'article L. 1153-1 du Code du travail dispose :

"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".

Hors circonstance(s) aggravante(s), on précisera que les peines maximales encourues sont de deux ans d'emprisonnement et/ou 30 000 euros d'amende.

- La définition du harcèlement moral

C'est l'article L. 1152 du Code du travail qui précise que :

"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".

A défaut, la peine pénale pourrait être de deux ans d'emprisonnement et/ou 30 000 euros d'amende.

L'interdiction de discrimination à l'égard des victimes ou témoins de harcèlement est également consacrée de façon souple.

Les conséquences pour l'employeur (Service ou entreprise)

La loi précitée du 6 août 2012 procède à l'intégration expresse du risque de harcèlement, au titre des principes généraux de prévention incombant à tout employeur.

Ainsi, l'article L. 4121-2 au 7° du Code du travail précise que tout employeur doit :

"...7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1".

Partant, outre l'affichage des dispositions pénales afférentes dans les locaux, l'employeur peut décider de toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation, visant à une information effective en la matière, mais aussi de toutes actions de formation visant à améliorer la prévention et l'identification des faits incriminés.

Le rôle des Services

Au regard de ce qui précède, on soulignera, bien sûr, qu'aux termes des missions imparties aux Services par l'article L. 4622-2 du Code du travail, figure le conseil à l'employeur, aux salariés et leurs représentants, s'agissant des dispositions et mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement, qu'il soit sexuel ou moral.

La circulaire citée ne manque naturellement pas de le rappeler... tout en insistant sur le fait que la nature de cet enjeu imposera à tous les acteurs précités, ainsi qu'à l'Inspection du travail et aux Direccte, de s'investir ensemble. ■



BRÈVE

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

De nouvelles obligations

Le décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes renforce désormais les exigences vis-à-vis des entreprises comprenant plus de 50 salariés.

L'une des principales mesures de ce décret consiste à augmenter le nombre

de thèmes devant être traités dans la négociation. Ainsi, pour ne pas être soumises à la pénalité financière correspondant à 1 % de la masse salariale, les entreprises concernées devront notamment négocier sur le thème de la rémunération.

Pour les accords et plans d'action en vigueur au 19 décembre 2012, ces

dispositions entrent en vigueur lors de leur renouvellement et, pour les accords à durée indéterminée, au plus tard à l'échéance triennale prévue à l'article L. 2242-5 du Code du travail, imposant une nouvelle négociation.

La publication de ce décret devrait être suivie de celle d'une circulaire pour en expliciter les nouvelles mesures.