

Harcèlement sexuel ou moral

Impact de la loi relative au harcèlement sexuel sur les missions des SSTI

L'épisode du Conseil constitutionnel, au printemps dernier, abrogeant l'article du Code pénal relatif au harcèlement sexuel avait laissé un grand vide. Une abrogation lourde de conséquences pour les présumées victimes de harcèlement sexuel. Aussi, le gouvernement a-t-il rapidement présenté un projet de loi qui a été définitivement adopté le 31 juillet dernier. La loi relative au harcèlement sexuel a été promulguée le 6 août (JO du 7). Le législateur a volontairement amélioré la prévention du harcèlement sexuel.

Parmi les acteurs de la prévention, outre le renforcement des attributions du délégué du personnel, la loi complète les missions des Services de santé au travail, qui doivent, désormais, exercer une mission de conseil auprès des employeurs sur les dispositions et mesures nécessaires, afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral. On retiendra donc la modification apportée à l'article L. 4622-1 du Code du travail et l'élargissement des missions des Services. L'article L. 4622-2 (modifié par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, art. 7) dispose que :

"Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils :

1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;

2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;

3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;

4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire".

Par ailleurs, tout employeur, **doit afficher l'article 222-33 du Code pénal** sur le harcèlement sexuel sur les lieux de travail, ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche (Code du travail, art. L. 1153-5 modifié).

Art. 222-33 du Code pénal (modifié par la L. n° 2012-954 du 6 août 2012, art. 1)

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.

Inaptitude

Inaptitude au travail : le salarié doit se manifester

(Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-12.608)

Le salarié ne saurait invoquer l'absence d'organisation de visite de reprise, lorsque l'employeur a, en vain, tenté de le convoquer devant le médecin du travail.

On rappellera que, conformément aux dispositions réglementaires du Code du travail, il revient à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser la visite de reprise, notamment après un arrêt maladie d'au moins 21 jours ou d'au moins 8 jours pour accident de travail (C. trav., ancien art. R. 4624-21) ; Cass. soc., 30 nov. 2012, n° 09-40.160). Le salarié, quant à lui, doit répondre à la convocation. A défaut, s'il ne reprend pas son poste, il sera considéré comme étant en absence injustifiée.

Dans l'arrêt du 13 juin 2012, une salariée, après un arrêt maladie de près de 3 ans, a

bénéficié d'un classement en invalidité 2^{ème} catégorie, mais n'en avise pas l'employeur, qui ignore donc la situation de cette salariée. Malgré plusieurs lettres recommandées de l'employeur, d'abord la mettant en demeure de fournir un certificat médical, ensuite la convoquant à la médecine du travail, la salariée ne répond pas. Elle est alors licenciée pour absence injustifiée depuis 8 mois.

La salariée conteste son licenciement. Elle considère qu'en l'absence de visite de reprise, son contrat de travail demeure suspendu et qu'elle n'a donc pas à réintégrer son poste.

La Haute juridiction ne partage pas cet avis. En effet, elle considère qu'à partir du moment où l'employeur a, en vain, tenté de convoquer l'intéressée devant le

médecin du travail, la salariée ne peut pas invoquer l'absence d'organisation de la visite de reprise et son licenciement pour absence injustifiée procède d'une cause réelle et sérieuse.

Cet arrêt est l'occasion de rappeler qu'à partir du moment où un salarié n'adresse plus d'arrêt de travail à son employeur, il est de la responsabilité de ce dernier de solliciter une visite de reprise auprès du médecin du travail.

Et c'est au salarié de répondre à la convocation, au risque de s'exposer à un licenciement pour absence injustifiée, voire à un licenciement pour faute grave (Cass. soc. 28 octobre 2009, n° 08-47.748).