

# Le cadre législatif et réglementaire sur le harcèlement et la violence interne

La prévention des violences internes au travail s'inscrit dans le cadre de l'obligation générale de santé et sécurité de l'employeur vis-à-vis de ses salariés. Des dispositions spécifiques du Code du travail ou du Code pénal s'appliquent en cas de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel.

**Une obligation générale de sécurité incombe à l'employeur** (article L. 4121-1 et suivants du Code du travail). Il lui revient d'évaluer les risques et de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité de ses salariés.

**L'employeur prend toutes mesures nécessaires** en vue de préserver les agissements de harcèlement moral et les faits de harcèlement sexuel.

Au niveau des **obligations d'affichage**, l'employeur doit :

- concernant le harcèlement moral, afficher l'article 222-33-2 du Code pénal dans les lieux de travail,
- concernant le harcèlement sexuel, afficher l'article 222-33 du Code pénal dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.
- Dans les entreprises employant habituellement au moins 20 salariés, le règlement intérieur (qui est obligatoire) doit rappeler notamment les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le Code du travail.

## **Harcèlement moral :**

Le harcèlement moral est interdit en France par le Code du travail et par le Code pénal. Le Code du travail prévoit 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 » (article L. 1152-1).

Conditions pour qu'il y ait harcèlement au travail, selon le Code du travail

- Agissements « répétés » : un seul agissement hostile ne caractérisera pas le harcèlement, même si un tel agissement est répréhensible.
- Actes « susceptibles de porter atteinte » : peu importe que le harceleur soit parvenu ou pas à ses fins, son simple comportement suffit à caractériser l'infraction.
- Le harcèlement peut avoir lieu sans aucun lien (hiérarchique notamment) entre les salariés concernés.

Le Code du travail précise en outre les points suivants :

Aucun salarié ne doit subir de tels agissements, ni être sanctionné pour en avoir témoigné ou les avoir relatés (article L. 1152-2).

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires à la prévention du harcèlement moral (article L. 1152-4).

Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne s'estimant victime de harcèlement moral (article L. 1152-6).

Il appartient au salarié d'établir des faits permettant de présumer qu'il est victime de harcèlement, tandis que le défendeur, au vu de ces éléments, devra apporter la preuve que les agissements en cause ne constituent pas un harcèlement moral « et s'appuient sur des éléments objectifs » (article L. 1154-1 du Code du travail).

Il faut noter également que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer, en faveur du salarié concerné, toutes les actions en justice consécutives à des faits de harcèlement moral, sous réserve de justifier de l'accord du salarié (article L. 1154-2 du Code du travail).

La répression du harcèlement moral au travail peut se faire sur les fondements du Code du travail ou du Code pénal (interdiction mentionnée à l'article 222-33-2). Elle peut donner lieu à des peines combinant emprisonnement et amende.

### **Harcèlement sexuel :**

Le harcèlement sexuel est interdit par le Code du travail (article L. 1153-1).

Interdiction du harcèlement sexuel figurant dans le Code du travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

-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.

À noter que le harcèlement sexuel est également défini et sanctionné par le Code pénal (article 222-33).

Les discriminations liées au harcèlement sexuel sont elles aussi interdites (article L. 1153-2 du Code du travail). Ainsi, un salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel, « y compris si les propos ou les comportements n'ont pas été répétés ».

De la même façon que pour le harcèlement moral, l'employeur doit prendre « toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel » (article L. 1153-5 du Code du travail). « Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire » (article L. 1153-6).

Pour toute action en justice, ce sont les mêmes dispositions que pour le harcèlement moral qui s'appliquent (articles L. 1154-1 et L. 1154-2 du Code du travail et dispositions du Code pénal). La répression du harcèlement sexuel au travail peut se faire sur les fondements du Code du travail ou du Code pénal. Elle peut donner lieu à des peines combinant emprisonnement et amende.