

FICHE REGLEMENTATION

HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

• Harcèlement moral

▪ NOTION

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.

▪ PREVENTION

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral.

Il porte à la connaissance de ses salariés les textes de loi issus du code pénal réprimant le harcèlement moral. Il collabore avec les représentants du personnel et, s'il existe, le CHSCT.

Les personnes dénonçant un harcèlement moral ou luttant contre ne peuvent pas être sanctionnées. Il ne peut y avoir de sanction que dans le cas où cette dénonciation est de mauvaise foi, si la personne dénonce des faits qu'elle sait faux dans un seul but de nuisance.

▪ RECOURS

- ✓ Alerte du CHSCT et des représentants du personnel
- ✓ Alerte de l'inspection du travail
- ✓ Procédure de médiation (article L1152-6 code du travail)
- ✓ Saisine des Prud'hommes
- ✓ Saisine de la justice pénale

▪ SANCTIONS

- **Sanctions pénales** (article 222-33-2 du Code pénal).

- 2 ans de prison
- 30 000 euros d'amende

- **Sanctions disciplinaires** de la part de l'employeur (article L1152-5 du code du travail).

- **Domages et intérêts** pour la victime.

• Harcèlement sexuel

▪ NOTION

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.

▪ PREVENTION

Les travailleurs doivent être informés, par tout moyen des textes du code pénal relatifs au harcèlement sexuel.

Dans les entreprises employant habituellement au moins 20 salariés, où il est obligatoire, le règlement intérieur doit notamment rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le Code du travail.

Les personnes dénonçant un harcèlement sexuel ou luttant contre ne peuvent pas être sanctionnées.

Il peut y avoir des sanctions seulement dans le cas où cette dénonciation est de mauvaise foi, si la personne dénonce des faits qu'elle sait faux dans un seul but de nuisance.

▪ SANCTIONS

- **Sanctions pénales**

- 2 ans de prison,
- Et 30 000 € d'amende.

En cas d'abus d'autorité (de la part d'un supérieur hiérarchique par exemple), les peines peuvent être portées jusqu'à :

- 3 ans de prison,
- Et 45 000 € d'amende.

- L'auteur de harcèlement sexuel peut également devoir verser des **dommages et intérêts** à sa victime.

- **Sanctions disciplinaires**

De plus, tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires.

Les textes de référence :

Harcèlement moral

- ✦ **Notion** : Article L1152-1 code du travail
- ✦ **Prévention** : article L1152-4 code du travail
- ✦ **Dénonciation** : article L1152-2 du code du travail
- ✦ **Sanctions encourues** : article 222-33-2 du Code pénal ; article L1152-5 du code du travail

Harcèlement sexuel

- ✦ **Notion** : article L1153-1 du code du travail
- ✦ **Prévention** : article L1153-5 du code du travail
- ✦ **Dénonciation** : art L1153-2 du code du travail
- ✦ **Sanctions** : Article L1153-6 du code du travail