



Comment réagir face au harcèlement ?

Actualité législative publié le **14/02/2013**, vu **1482 fois**, Auteur : [Juritravail](#)

Vous faites l'objet de harcèlement de la part de votre employeur ou vous êtes harcelé par l'un de vos subordonnés. Vous êtes témoin du harcèlement que subit régulièrement votre collègue.

Vous devez savoir que le terme "harcèlement" recouvre une notion juridique strictement définie par le [Code du travail](#) Il a été modifié par la loi du 6 août 2012 (1). Aussi, les avis des juges sur cette notion ne sont souvent que antérieurs aux nouvelles dispositions.

1- Définition du harcèlement

Le **harcèlement moral** est défini par des **actes répétés** qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de celui qui en est victime, susceptible :

- de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ;
- d'altérer sa santé physique ou mentale ou ;
- de compromettre son avenir professionnel (2).

Le **harcèlement sexuel** est constitué par des **propos et comportements** à connotation sexuelle **répétés** qui soit :

- portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit ;
- créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (3).

Est assimilée à du harcèlement sexuel **la pression grave, même non répétée**, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle (3). Dans ce cas, l'acte unique peut être

qualifié de harcèlement sexuel.

A l'inverse, tout comportement fautif de l'employeur ne peut pas être assimilé à du harcèlement (4).

2- Victime ou témoin de harcèlement

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage **ne peut être sanctionné** ou faire l'objet de mesures discriminatoires pour avoir **subi ou refusé de subir** des actes de harcèlement moral ou sexuel (5) (6).

Également, aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage **ne peut être sanctionné, licencié** ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir **témoigné de faits de harcèlement** sexuel ou moral ou pour les avoir relatés (5) (7).

3- Action, preuve et sanction

L'**employeur** doit prendre les **mesures pour prévenir les actes de harcèlement** moral et sexuel dans l'entreprise (8) (9). Les dispositions relatives au harcèlement doivent notamment être intégrées dans le règlement intérieur de l'entreprise.

En cas de litige, le **salarié** qui s'estime victime d'actes de harcèlement doit établir les faits qui permettent de présumer l'existence de celui-ci (10). C'est l'employeur qui devra démontrer que ces faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement.

Tout salarié qui procède à des actes de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (11) (12). En règle générale, toute personne qui inflige des actes de harcèlement risque deux ans d'emprisonnement et 30.000 euros d'amende (13).

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende en cas d'abus d'autorité – du fait de ses fonctions - par une personne. Par exemple, c'est le cas lorsque c'est

l'employeur qui procède à de tels actes.

A noter que des sanctions pénales pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement et 3.750 euros d'amende sont prévues en cas de discrimination à la suite d'un harcèlement (14).

Sources :

- (1) *Loi du 6 août 2012 n°2012-954*
- (2) *Article [L1152-1](#) du Code du travail*
- (3) *Article [L1153-1](#) du Code du travail*
- (4) *Cass. soc. 29 janvier 2013, n°11-22867*
- (5) *Article [L1152-2](#) du Code du travail*
- (6) *Article [L1153-2](#) du Code du travail*
- (7) *Article [L1153-3](#) du Code du travail*
- (8) *Article [L1152-4](#) du Code du travail*
- (9) *Article [L1153-5](#) du Code du travail*
- (10) *Article [L1154-1](#) du Code du travail*
- (11) *Article [L1152-5](#) du Code du travail*
- (12) *Article [L1153-6](#) du Code du travail*
- (13) *Article L222-33 du Code pénal*
- (14) *Article [L1155-2](#) du Code du travail*