



L'employeur doit prévenir le harcèlement

publié le 13/12/2012, vu 3531 fois, Auteur : [Mailys DUBOIS](#)

Une circulaire du ministère du travail revient sur les nouvelles obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel ou moral. Il doit prévenir les risques liés au harcèlement dans l'entreprise.

L'employeur doit prévenir le harcèlement

Une circulaire du ministère du travail revient sur les nouvelles obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel ou moral. Il doit prévenir les risques liés au harcèlement dans l'entreprise.

La loi du 6 août 2012 a modifié la définition du harcèlement sexuel. Elle crée également de nouvelles obligations pour l'employeur qui doit prévenir le harcèlement dans l'entreprise.

Prévention des risques liés au harcèlement

La circulaire rappelle que dans le cadre des principes généraux liés à la prévention, l'employeur doit notamment prévenir les risques liés au harcèlement sexuel et au harcèlement moral (*article L. 4121-2, 7° du code du travail*).

Cette prévention passe en premier lieu par l'affichage des dispositions du code du travail et du code pénal sur le harcèlement sexuel et moral :

- le texte de l'article 222-33 du code pénal (définition et sanction pénale du harcèlement sexuel) doit être affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche ;
- et le texte de l'article 222-33-2 du code pénal (définition et sanction pénale du harcèlement moral) doit être affiché dans les lieux de travail.

Mais l'employeur peut également :

- "prendre toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation visant à l'information effective des salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement", précise la circulaire. Il montre ainsi "que le harcèlement sexuel ou moral n'est pas admis" dans l'entreprise ;
- mettre en oeuvre des actions de formation visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des problèmes de harcèlement ;
- prendre des mesures appropriées visant à faciliter le repérage des faits de harcèlement.

Rôle des partenaires sociaux

Le CHSCT, et de façon supplétive, les délégués du personnel, sont consultés sur les mesures de prévention mises en place par l'employeur. Le CHSCT peut également proposer de actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Les délégués du personnel disposent également d'un droit d'alerte au titre de faits de harcèlement sexuel ou moral (*article L. 2313-2 du code du travail*).

Les services de santé au travail conseillent l'employeur

Dans le cadre de leurs missions, les services de santé au travail conseillent l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et les mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral (*article L.4622-2 du Code du travail*).

Ces missions sont assurées par :

- l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail dans les services de santé au travail interentreprises (*article L. 4622-8 du code du travail*) ;
- le médecin du travail en coordination avec les autres acteurs de l'entreprise dans les services de santé au travail autonome (*article L. 4622-4 du code du travail*).

Liste des infractions et sanctions de harcèlement

Infraction	Texte prévoyant l'infraction	Texte prévoyant la pénalité	Sanction
Harcèlement sexuel	Articles 222-33 du code pénal et L.1153-1 du code du travail	Article 222-33 du code pénal	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende et 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes
Harcèlement moral	Article 222-33-2 du code pénal et L.1152-1 du code du travail	Article 222-33-2 du code pénal	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende

Infraction	Texte prévoyant l'infraction	Texte prévoyant la pénalité	Sanction
Discrimination consistant à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou ayant témoigné de tels faits	Article 225-1-1 du code pénal	Article 225-2 du code pénal	3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende
Discrimination à l'encontre d'une personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou ayant témoigné de tels faits (faits autres que ceux prévus par le Code pénal, il peut s'agir par exemple d'un refus d'embauche, d'une sanction ou d'un licenciement)	Articles L.1153-2 et 3 du code du travail	Article L.1155-2 du code du travail	1 an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende

Infraction	Texte prévoyant l'infraction	Texte prévoyant la pénalité	Sanction
Discrimination consistant à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne en raison de son identité sexuelle	Article 225-1 du code pénal	Article 225-2 du code pénal	3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende
Discrimination pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements	Article L.1152-2 du code du travail	Article L.1152-2 du code du travail	1 an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende