



Harcèlement : nouvel arrêté ministériel du 31 juillet 2010

publié le 02/08/2010, vu 8550 fois, Auteur : [CANINI FORMATION](#)

Les mesures de prévention contre le harcèlement et la violence au travail décidées par l'ANI du 26 mars 2010 (Cf notre précédent article : <http://www.legavox.fr/blog/canini-formation/mars-2010-harcelement-violence-travail-2279.htm>) ont été rendues obligatoires samedi 31 juillet 2010 par un arrêté du ministère du travail paru au Journal officiel.

HARCELEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL : NOUVELLES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Les mesures de prévention contre le harcèlement et la violence au travail, arrêtées au printemps dans un accord entre tous les syndicats et le patronat (Cf <http://www.legavox.fr/blog/canini-formation/mars-2010-harcelement-violence-travail-2279.htm>) sont désormais rendues **obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés.**

1. DEFINITION LEGALE DU HARCELEMENT

En vertu de l'[article L. 1152-1 du Code du travail](#) :

« **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** ».

Pour les juges :

« **Le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel** » (Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-41.4972).

Peuvent ainsi être visés le **stress** découlant de l'**organisation du travail** ou d'une **mauvaise communication** dans l'entreprise, mais aussi le **manque de respect**, la **volonté de nuire**, l'**incivilité** jusqu'à l'**agression physique**.

2. OBLIGATION DE PREVENTION DU HARCELEMENT

L'article L. 4121-1 du Code du travail ajoute que :

« **L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**

».

Toujours dans le but réduire, prévenir et si possible éliminer les actes de harcèlement et de violence au sein de l'entreprise, l'employeur doit prendre en considération "*l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, mode de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise*".

Il doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement moral prévues par le Code du travail dans le règlement intérieur (*C. trav., art. L. 1321-2*).

Il peut également user de son pouvoir disciplinaire pour faire cesser de tels agissements (*C. trav., art. L. 1152-4*).

Parmi **les acteurs de la prévention**, citons également :

- Le **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** (CHSCT), dont la mission consiste explicitement à contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure (*C. trav., art. L. 4612-1*).

A cette fin, il propose des actions de prévention du harcèlement moral.

Si l'employeur oppose un refus, il doit le motiver (*C. trav., art. L. 4612-3*).

L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuel de prévention au comité d'entreprise (*C. trav., art. L. 4612-17*).

Le CHSCT est consulté sur le règlement intérieur (*C. trav., art. L. 4612-12*).

Il peut procéder à des inspections (*C. trav., art. L. 4612-4*) et réalise des enquêtes en matières de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (*C. trav., art. L. 4612-5*).

- Les **délégués du personnel** ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à l'application du Code du travail. Ils peuvent également saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application du code (*C. trav., art. L. 2313-1*). En outre, en l'absence de CHSCT, ils en exercent les missions.

- Le **comité d'entreprise** formule, à son initiative, et examine, à la demande de l'employeur, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle des salariés ainsi que leurs conditions de vie dans l'entreprise (*C. trav., art. L. 2323-1*).

- L'**inspecteur du travail** qui peut assister aux réunions du CHSCT (*C. trav., art. L. 4614-11*) est aussi instance de recours lorsque le médecin du travail propose une mutation justifiée par l'état de santé physique et mentale du travailleur et que l'employeur refuse (*C. trav., art. L. 4624-1*).

Enfin l'inspecteur du travail, chargé de veiller à l'application des dispositions du code constate les infractions, transmet le procès-verbal au procureur de la République (*C. trav., art. L. 8112-1*).

Sur le plan pénal, les infractions de harcèlement moral sont punies d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 € (*Cf <http://www.legavox.fr/blog/canini-formation/harcelement-moral-sexuel-queelles-sont-2787.htm>*).

L'inspecteur du travail peut aussi agir préventivement et avertir ou conseiller l'employeur.

3. PROCEDURE DE MEDIATION

Toute personne s'estimant victime d'un harcèlement peut demander **une procédure de médiation**, et si le cas est avéré bénéficier d'un accompagnement médical, psychologique voire juridique la médiation (*C. trav., art. L. 1152-6*).

En cas d'échec de la médiation, précisons que ce sera toujours *in fine* à l'employeur de garantir la santé physique et mentale des travailleurs dans son entreprise.

Ainsi, il a été jugé que si un salarié est licencié à la suite d'absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et que cette absence est le résultat d'un harcèlement moral, **le licenciement sera jugé nul** (*Cass. soc., 11 oct. 2006, n° 04-48.314*).

Restant à votre disposition,

Claudia CANINI

Avocat à la Cour

Pour toute question et assistance juridique personnalisée - CANINI AVOCAT : www.canini-avocat.com

ou <http://www.conseil-juridique.net/avocats/maitre-canini-claudia/avocat-1916.htm>

Pour vous former en droit du travail - RH dans l'entreprise dans le cadre du DIF

CANINI FORMATION : www.canini-formation.com