

## Tableau juridique

Textes dans l'ordre de leur caractère contraignant	Obligations de l'employeur en santé au travail en lien avec les RPS	Harcèlement et atteinte à la dignité	Action du CHSCT, et des salariés en lien avec les RPS
<p><b>Lois</b></p>	<p><i>Différences avec art 6 de la directive n° 89/391/CEE soulignées</i></p> <p><b>L.4121-1, CT</b> « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé <b>physique et mentale</b> des travailleurs ».</p> <p><b>L. 4121-2, CT</b> « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'Article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : [...]7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les relations sociales et les facteurs ambiants[...] <b>notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel</b>[...] »</p> <p><b>L. 4121-3, CT</b> L'employeur évalue les risques lors de ses choix y compris <b>dans la définition des postes de travail</b>. Il met alors en œuvre les actions de prévention et les méthodes de travail et de production, en les intégrant à l'ensemble de l'activité.</p> <p><b>Jurisprudence :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employeur a une obligation de sécurité de résultat (cassation 28 février 2002)</li> <li>- L'employeur peut être responsable civilement des conséquences d'un harcèlement pour un salarié, même si il n'a pas fait de faute (arrêt PROPORA du 21 juin 2006)</li> <li>- L'interdiction pour l'employeur de prendre des mesures ayant pour objet ou effet de compromettre la santé des salariés (arrêt SNECMA du 5 mars 2008)</li> </ul>	<p>Code du travail <b>L.1152-1 CT</b> « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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 »</p> <p><b>Jurisprudence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur (Cass. Soc.10 juillet 2009).</li> <li>- Des méthodes de gestion peuvent caractériser le harcèlement moral. (Cass. Soc.10 novembre 2009).</li> <li>- L'absence de relations entre l'état de santé et les dégradation des conditions de travail ne permet pas de rejeter le harcèlement moral. (Cass. Soc.30 Avril 2009).</li> <li>- Le changement brutal de l'activité exercée par un salarié peut être reconnu comme harcèlement moral par le juge (Chambre sociale, cour de cass., 30 mars 2011)</li> <li>- Des inégalités de traitement ayant occasionné une dégradation de l'état de santé d'un salarié ont été reconnues comme constitutif de harcèlement moral (chambre sociale, cour de cass., 6 avril 2011).</li> <li>- Des critiques répétées et dévalorisantes, une privation de responsabilité, associées à un lieu de travail indigne ont été reconnus comme relevant du harcèlement moral (chambre sociale, cour de cass., 6 avril 2011)</li> <li>- Un harcèlement moral peut être reconnu même si le CHSCT a conclu à une absence de harcèlement (chambre sociale, cour de cass., 3 déc. 2008).</li> <li>- Une intimidation physique ou morale peut être reconnue comme harcèlement moral (chambre sociale, cour de cass. ; 23 sept 2009).</li> <li>- Un abus d'autorité peut être reconnu comme harcèlement moral (chambre sociale, cour de cass., 27 oct. 2004)</li> <li>- Une accusation sans preuve peut être reconnu comme harcèlement moral (chambre sociale, cour de cass. 4 avril 2006)</li> <li>-</li> </ul> <p>Principe de proportionnalité (issu des lois Auroux de 1982, codifié à l'art. L.1121-1) « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » (l'employeur ne peut pas prendre des mesures arbitraires ou contraires à la dignité des salariés).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un système de notation est jugé illicite car n'étant ni proportionné, ni objectif et pouvant placer les salariés dans une insécurité préjudiciable à leur santé mentale (TGI Nanterre, 5 septembre 2008)</li> </ul> <p><b>Code pénal</b> L'atteinte à la dignité d'autrui, qui réprime « le fait de soumettre une personne en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, à des conditions de travail et d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine » (code pénal 225-14)</p> <p><b>L. 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel</b> La dernière loi (élaborée à la suite de la décision du Conseil constitutionnel du 4 mai 2012 ayant déclaré contraire à la Constitution, en raison de son imprécision, l'article 222-33 du code pénal définissant et réprimant le harcèlement sexuel dans sa version issue de la loi du 17 janvier 2002) donne une nouvelle définition du harcèlement sexuel, renforce les sanctions applicables en cas de harcèlement sexuel ou moral, améliore le dispositif de</p>	<p><b>L. 4612-1 CT</b> Le CHSCT contribue à la protection de la santé physique et mentale des salariés.</p> <p><b>L. 4612-8 CT</b> Le CHSCT est consulté avant toute décision important modifiant les conditions d'HSCT.</p> <p><b>L. 4614-12</b> Appel à expert si risque grave révélé ou si modification importante pour HSCT.</p> <p><b>Jurisprudence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un changement du dispositif d'évaluation donne lieu à consultation du CHSCT (arrêt Mornay AGME, 28/11/07)</li> <li>- Une expertise de l'employeur ne peut empêcher l'expertise du CHSCT (arrêt IBM)</li> <li>- Un projet de changement d'horaires sur un effectif de 400 salariés, dont 255 étaient postés est considéré par la Cour d'appel comme réunissant les conditions posées par l'art. L-236-9 du CT, permettant au CHSCT de recourir à une expertise (Cour de cass., chambre sociale, arrêt du 24 oct 2000)</li> </ul> <p><b>L 4614-10 CT</b> Enquête suite à accident grave ou ayant pu avoir des conséquences graves</p> <p><b>L 4612-5 CT</b> Enquête en matière AT, MP, MCP</p> <p><b>Droit des salariés</b> <b>L 2281-1 (droit d'expression)</b> « Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions</p>

	<p><b>Articles L1222-2, L1222-3, L1222-4 :</b> L'évaluation ne doit porter que sur les aptitudes professionnelles, le salarié est informé des méthodes d'évaluation, les résultats sont confidentiels et ne peuvent être collectés par un dispositif sans information du salarié.</p> <p><b>L. 4612-16 CT</b> Le bilan et programme hygiène sécurité présentés au CHSCT</p>	<p>lutte contre les discriminations et de prévention du harcèlement. Le harcèlement sexuel est défini comme le fait « d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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. » Est « assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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 ». Ces définitions se retrouvent, en termes identiques dans le code du travail (art. L. 1153-1) et dans la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 « portant droits et obligations des fonctionnaires ».</p> <p><b>Lutte contre les discriminations.</b> La loi du 6 août 2012 précitée crée un nouveau délit (article 225-1-1 nouveau du code pénal), sanctionnant les discriminations faisant suite à un harcèlement sexuel : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »</p> <p>La loi du 6 août 2012 introduit également dans le code pénal et d'autres codes faisant référence aux discriminations (notamment le code du travail), un nouveau motif de discrimination prohibé : l'identité sexuelle. La protection des salariés contre toute sanction, tout licenciement ou toute mesure discriminatoire liés au fait d'avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement (moral ou sexuel) ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relaté, est étendue aux personnes en formation ou en stage.</p> <p><i>Sur le site du ministère de la Justice, un tableau précise non seulement le délit de harcèlement sexuel en termes de définition, de situations envisagées et de peines encourues, mais aussi ses conséquences et suites possibles :</i> <a href="http://www.textes.justice.gouv.fr/art_pix/texte_hs_tableau_20120803.pdf">http://www.textes.justice.gouv.fr/art_pix/texte_hs_tableau_20120803.pdf</a></p>	<p>d'exercice et l'organisation de leur travail. »</p> <p><b>L2281-2 CT</b> Cette expression vise à définir les actions à mettre en œuvre</p> <p>L'application aux RPS du droit de retrait (L4131-1 CT), du droit d'alerte (L 4132-2 et -3 CT), de la procédure de danger grave et imminent (L 4131-1 CT) est précisée dans la loi du 6 août 2012. Les attributions des délégués du personnel sont complétées afin de leur permettre de saisir l'employeur de faits de harcèlement sexuel ou moral, au titre de leur « droit d'alerte » (art. L. 2313-2 du code du travail)</p> <hr/> <p><b>Autres acteurs</b></p> <p><b>S.S.T.</b> Les services de santé au travail pourront désormais exercer une mission de conseil auprès des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral (art. L. 4622-2 du code du travail).</p> <p><b>I.T.</b> La loi du 6 août 2012 ajoute à la liste des infractions du code pénal que les inspecteurs du travail sont expressément habilités à constater, les infractions de harcèlement sexuel et de harcèlement moral prévues aux articles 222-33 et 222-33-2 du code pénal.</p>
<p><b>Règlements</b></p>	<p><b>R 4121-1, R 4121-2, R 4121-3</b> <b>Le document unique.</b></p>		
<p><b>Accords européens (art 138 du Traité de Rome), transposés, étendus.</b></p>	<p>L'Accord national interprofessionnel sur le stress du 2 juillet 2008 (transposant l'accord européen du 8 octobre 2004), étendu le 23 avril 2009.</p>	<p>L'Accord national interprofessionnel du 26 Mars 2010 transposant l'accord-cadre Européen autonome sur le harcèlement et la violence au travail du 15/12/2006. Accord ayant fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 23 juillet 2010. <i>A compter du 2 août 2010, les entreprises doivent mettre en œuvre le contenu de l'accord du 26 mars 2010. Mais toutes les entreprises ne sont pas soumises à l'arrêté d'extension (entreprises non représentées au Medef, certains secteurs industriels, des établissements du secteur sanitaire et social, des professions libérales et des entreprises du régime agricole).</i></p>	