Union des Métiers et des Industries de l'Hôtellerie

AFFAIRES SOCIALES & FORMATION PROFESSIONNELLE

Date : 29/09/10
N° Affaires sociales : 27.10

HARCELEMENT ET VIOLENCE AU TRAVAIL

RAPPEL :

Les agissements de harcèlement sexuel et moral sont définis et sanctionnés par le Code du Travail et le Code pénal.

En effet, selon les **articles L.1153-1 à L.1153-4 du Code du Travail**, *« les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte,(…) pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel. »*

Quant au harcèlement moral, la **loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002** en a fixé un cadre juridique (*cf. Circulaire Affaires Sociales n°15.03 du 6 mars 2003).*
En effet selon **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 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. »*

Les partenaires sociaux ont négocié et signé un **accord national interprofessionnel (ANI) sur le harcèlement et la violence au travail le 26 mars 2010**.
Cet accord a été étendu par un **arrêté en date du 23 juillet 2010**, publié au Journal Officiel du 31 juillet 2010, **rendant obligatoire les dispositions de l'ANI** pour tous les employeurs et les salariés entrant dans son champs d'application, le secteur HCR en faisant partie.

De plus, la **loi n°2010-769 du 9 juillet 2010 relative aux violences faites spécifiquement aux femmes, aux violences au sein des couples et aux incidences de ces dernières sur les enfants**, publiée au Journal Officiel du 10 juillet 2010, **harmonise les peines encourues pour des faits de harcèlement sexuel et moral.**

Nous allons revenir sur ces deux textes.

I. ANI sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010

Cet accord, complémentaire à l'ANI sur le stress du 2 juillet 2008 *(cf. circulaire Affaires Sociales n° 41.09 du 31 juillet 2009),* vise à **sensibiliser les employeurs ainsi que les travailleurs et leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail et leur proposer les grandes lignes d'une politique de prévention.**

Ainsi, les employeurs et les salariés s'engagent à respecter le principe selon lequel **aucun salarié ne doit subir d'agissements de harcèlement ou de violence dans le cadre de son travail**.

L'accord :

- ► définit les notions de harcèlement et de violence,
- ► propose un cadre pour leur identification, prévention et gestion,
- ► porte sur les mesures d'accompagnement des salariés harcelés ou agressés.

a. Notions de harcèlement et de violence au travail

Ces phénomènes se manifestent par des comportements inacceptables d'ordre physique, psychologique ou sexuel, d'un ou plusieurs individus.

Ils ont pour but ou pour effet de **porter atteinte à la dignité du salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ou créant un environnement de travail hostile**.

L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence (ex : mode de management, comportements individuels,…)

Qu'entend-on par harcèlement ?

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet **d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail.**

Qu'entend-on par violence au travail ?

Il s'agit **de toute action, tout incident ou tout comportement qui s'écarte d'une attitude raisonnable par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail.**

Il peut s'agir notamment de manque de respect, d'incivilités, d'agressions physiques,…

b. Quelles sont les obligations de l'employeur ?

- Mesures de prévention

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires à la prévention des agissements de harcèlement et de violence au travail, en y associant les salariés et/ou leurs représentants.

Ces mesures consistent à :

- **recenser les phénomènes de harcèlement et de violence** afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances et de rechercher les mesures de prévention adéquates,
- **informer les salariés** de l'interdiction de ces pratiques,
- **former les salariés** et les responsables afin de les sensibiliser,
- **améliorer les conditions et l'environnement de travail**.

Mesures d'identification et de gestion

Certains indicateurs ou indices doivent alerter l'employeur sur des phénomènes de harcèlement et de violence et le faire réagir (ex : plaintes fréquentes de salarié(s), conflits personnels répétés,...)

Afin de gérer ces situations, l'employeur peut mettre en place une procédure fondée sur les principes suivants :

- la **discrétion** afin de protéger la dignité et la vie privée des salariés,
- **l'anonymat** à l'égard des tiers à l'affaire,
- le **traitement rapide** des plaintes,
- **l'écoute impartiale** de toutes les parties impliquées,
- **l'assistance extérieure** peut être utile (ex : service de santé).

Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime ou par la personne mise en cause.

Les sanctions

En cas de harcèlement ou de violence, des mesures adaptées doivent être prises à l'égard des auteurs.

De plus, **aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou de violence ou pour avoir témoigné de tels agissements**.

L'ANI prévoit également que les victimes de harcèlement ou de violence bénéficient d'un soutien et si nécessaire d'une aide à leur maintien, à leur retour dans leur emploi ou à leur réinsertion.

II. Harmonisation des peines

Jusqu'à présent, les **peines** prévues par le **Code du Travail et le Code pénal** étaient **différentes**.

En effet, selon le Code pénal, le harcèlement moral (article 222-33-2) et le harcèlement sexuel (article 222-33) étaient punis d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende.

Le Code du Travail prévoyait quant à lui, dans son article L.1155-2, une peine d'un an d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende.

Dorénavant, la loi relative aux violences faites aux femmes **aligne les dispositions du Code du Travail sur celles du Code pénal.**

Ainsi, les sanctions prévues à l'article **L.1155-2 du Code du Travail** pour des faits de harcèlement sexuel ou moral sont portées à **1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende.**

Par ailleurs, une distorsion existait également concernant la **peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision**. En effet, cette peine prévue par le Code du Travail ne l'était pas par le Code pénal.

Désormais, la loi prévoit que cette peine **peut être encourue en cas de condamnation pénale pour harcèlement moral ou harcèlement sexuel**.