



# ARTICLE

## HARCÈLEMENT : PENSEZ À MODIFIER VOTRE RÈGLEMENT INTÉRIEUR !



Droit du travail et de la protection sociale | 10/09/12 | Virginie Devos

La loi du 6 août 2012, entrée en vigueur suite à l'abrogation par le Conseil Constitutionnel de l'article 222-33 du Code Pénal réprimant le harcèlement sexuel, a également modifié certaines dispositions du Code du travail relatives à l'interdiction, la prévention et aux sanctions du harcèlement moral et sexuel.

Or, l'article L. 1321-2 du Code du travail précise pour sa part que le règlement intérieur - obligatoire pour toute entreprise d'au moins 20 salariés - doit rappeler les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement moral et sexuel. Certains articles, modifiés par la nouvelle loi, doivent donc être mis à jour.

Il s'agit en particulier des articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1152-6 du Code du travail, relatifs à la définition du harcèlement sexuel et moral et aux sanctions applicables à chacun d'eux.

Chaque règlement intérieur doit donc désormais rappeler les dispositions suivantes, telles que modifiées par la loi du 6 août (les passages modifiés sont soulignés ci-dessous) :

> L'article L. 1152-2 du Code du travail dispose « qu'aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ».

> L'article L. 1153-2 du même Code dispose quant à lui « qu'aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

> Enfin, l'article L. 1153-6 du même Code dispose que « tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire ».

Par ailleurs, dans la mesure où le législateur n'a précisé aucun délai pour procéder à ces modifications, elles sont d'application immédiate et il convient d'y procéder dans les plus brefs délais afin de ne pas s'exposer à une amende de quatrième classe (750 euros) pour méconnaissance de l'article L. 1231-2 du Code du travail sur le rappel des dispositions concernant le harcèlement moral et sexuel, suite à l'établissement d'un procès-verbal de l'Inspecteur du travail constatant l'infraction.

Pour mémoire, la procédure de modification du règlement intérieur devra respecter les étapes suivantes :

- le projet de règlement intérieur modifié doit être soumis, pour avis préalable, au Comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, le cas échéant, au CHSCT ; Compte tenu de ce que la prévention du harcèlement s'inscrit dans l'obligation de santé et de sécurité de résultat de l'employeur, qui ressort de la compétence du CHSCT, nous recommandons de consulter également le CHSCT, dont l'avis devra être obtenu préalablement à celui du CE.

- Le règlement intérieur modifié doit ensuite être :

o communiqué à l'Inspecteur du travail (en deux exemplaires, accompagnés de l'avis des représentants du personnel).



o déposé au secrétariat-greffe du Conseil des prud'hommes ;

o affiché sur les lieux de travail à un emplacement facilement accessible.

Rappelons enfin que la loi du 6 août 2012 a également modifié les articles L. 1152-4 et L.1153-5 du Code du travail, qui imposent désormais l'affichage des articles 222-33 et 222-33-2 du Code Pénal, respectivement relatifs au harcèlement sexuel et au harcèlement moral, sur les lieux de travail et d'embauche.

Virginie Devos - Associé

Pierre Warin - Counsel

---