

Affichage obligatoire dans les entreprises de moins de 20 salariés : harcèlement moral et harcèlement sexuel

"L'info pratique en droit du travail. "

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond variable d'un Tribunal à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. Contexte et problématique

Cette Fiche Express, élaborée par un expert en droit du travail, contient des informations claires et très complètes sur vos obligations en matière d'affichage des textes de loi interdisant les faits de harcèlement moral et sexuel. Elle est à jour des dernières normes à respecter.

Elle s'adresse aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés.

Des conseils et mises en garde vous permettront de procéder à un affichage conforme aux obligations légales.

II. Avantage, inconvénient : des éléments pour vous aider à prendre une décision

A. Avantage : être en conformité avec la réglementation

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés sont informés du contenu des textes relatifs aux harcèlements sexuel et moral par tout moyen¹. Il n'existe donc plus à proprement parler d'une obligation d'affichage². L'employeur peut toutefois, pour respecter cette obligation d'information par tout moyen, opter pour l'affichage.

Cette affiche vous permet d'être en conformité avec votre obligation légale.

B. Inconvénient : mettre à jour le document en cas d'évolution législative

Afficher ce document au sein de votre entreprise n'est pas suffisant. Vous devez vous assurer qu'il reste en conformité avec la législation.

Tenez-vous informé des éventuelles évolutions législatives qui modifieraient l'affichage obligatoire.

C. Risque : être sanctionné pour défaut d'affichage

¹ Article L1142-6 du Code du travail

² Ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014

Si l'employeur n'informe pas, par tout moyen les salariés, il risque d'être sanctionné.

III. Vous agissez : indications de la procédure à suivre

A. Notice

1. L'obligation d'information

- En matière de harcèlement moral :

L'article L1152-4 du Code du travail impose à l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Il lui fait obligation d'afficher l'article 222-33-2 du Code pénal³ – définissant et sanctionnant le harcèlement moral - dans les lieux de travail.

L'employeur doit informer les salariés du contenu de ces textes par tout moyen⁴. Il n'existe donc plus à proprement parler d'une obligation d'affichage⁵.

- En matière de harcèlement sexuel :

L'article L1153-5 du Code du travail impose à l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

L'employeur est tenu d'informer du contenu de l'article 222-33 du Code pénal – définissant et sanctionnant le harcèlement sexuel – les salariés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche⁶. Là encore, l'obligation d'affichage à proprement parler a été supprimée⁷.

2. Rappel sur la réglementation relative au harcèlement moral et sexuel

³ Loi n°2014-873 du 4 août 2014

⁴ Article L1152-4 du Code du travail

⁵ Ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014

⁶ Article L1153-5 du Code du travail

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de prévenir les actes de harcèlement moral et sexuel dans son entreprise.

Il doit protéger ses salariés contre de tels agissements.

Il est soumis, à leur égard, à une obligation de sécurité de résultat⁸. Par conséquent, dès que des faits de harcèlement surviennent dans l'entreprise, il est trop tard, l'employeur manque à son obligation⁹.

Il doit donc agir le plus en amont possible, par exemple à travers la prévention, à laquelle cet affichage contribue, en dissuadant les éventuels harceleurs.

⁷ Ordonnance n°2014-699 du 26 juin 2014

⁸ Article L4121-1 du Code du travail

⁹ Cass.Soc. 21 juin 2006, n°05-43914 et Cass.Soc. 3 février 2010, n°08-44019

B. Modèle d'affichage

LUTTE CONTRE LE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

ARTICLES 222-33 et 222-33-2 du CODE PENAL

ARTICLE 222-33

I. - Le harcèlement sexuel est 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.

II. - 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.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

ARTICLE 222-33-2

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant 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, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.