

## Harcèlement 547 Précisions de la DGT sur le harcèlement au travail

Circ. DGT n° 2012/14, 12 nov. 2012

Dans une circulaire en date du 12 novembre 2012,

la DGT précise, pour ce qui concerne les relations du travail, le nouveau cadre juridique des délits de harcèlement sexuel et moral (L. n° 2012-954, 6 août 2012 : JCP S 2012, 1403, étude C. Leborgne-Ingelaere ; Circ. Min Justice n° 2012-15/EB, 7 août 2012) et de discrimination liée au harcèlement. Elle détaille également les dispositions portant sur la prévention du harcèlement ainsi que le rôle des DIRECCTE dans la mise en œuvre de ces mesures. Elle rappelle que les faits de harcèlement peuvent être constatés par procès-verbal établi par les inspecteurs et contrôleurs du travail et sont passibles de sanctions pénales.

● Sur le **délit de harcèlement sexuel**, après avoir rappelé les apports de la loi, la circulaire rappelle que lorsque le harcèlement sexuel est commis dans le cadre du travail sur un mineur de 15 à 18 ans, la circonstance aggravante d'abus d'autorité sera retenue (C. pen. art. 222-333, III, 1°) dès lors que la victime (apprenti notamment) est placée sous l'autorité non seulement de l'employeur mais également potentiellement des autres salariés de l'entreprise. Les circonstances aggravantes seront systématiquement retenues dans de tels cas.

● Sur la **discrimination liée au harcèlement sexuel**, la DGT rappelle que la protection des

victimes et témoins de faits de harcèlement sexuel est étendue à l'ensemble des personnes, en formation ou en stage dans l'entreprise. Elle précise que lorsque la discrimination est couverte à la fois par le Code du travail (L. 1155-2) et les dispositions du Code pénal (art. 225-2), ce sont les sanctions les plus élevées, prévues par le Code pénal qui sont applicables. En revanche, les discriminations mentionnées à l'article L. 1153-2 du Code du travail et qui ne figurent pas dans le Code pénal sont sanctionnées par les seules peines prévues par le Code du travail.

● S'agissant de la **discrimination sur l'identité sexuelle**, celle-ci est désormais clairement sanctionnée et protège ainsi les personnes transsexuelles ou transgenres (C. trav., art. L. 1132-1 et L. 1321-3).

● S'agissant de la **prévention et le rôle des DIRECCTE**. - La DGT rappelle l'importance de la prévention dans ce domaine que doit mettre en œuvre l'employeur (C. trav., art. L. 4121-2). Outre un affichage des textes applicables dans les locaux de travail, l'employeur doit prendre toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation visant à l'information effective des travailleurs sur la législation en vigueur. Il peut également mettre en place des actions de formation et prendre des mesures appropriées visant à faciliter le repérage des faits de harcèlement. Est précisé également le rôle des IRP (CHSCT, CE, DP) et des services de santé au travail. S'agissant du rôle des DIRECCTE, la DGT insiste sur les missions des agents de l'inspection du travail en matière d'information et de sensibilisation des entreprises et en matière de contrôle d'une situation de harcèlement dans le cadre d'une plainte (réalisation d'une enquête dans l'entreprise après vérification de la matérialité des faits, respect de la confidentialité de la victime et des témoins).