

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

La loi travail renforce la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Nouvel article consacré aux modifications introduites par la loi travail, publiée au JO du 9 août 2016. Nous abordons aujourd'hui le chapitre II de la loi intitulé « Renforcer la lutte ... »

Sommaire

- Harcèlements et actions en justice
- Obligations de l'employeur
- Missions du CHSCT
- Droits et obligations des fonctionnaires
- Références

Nouvel article consacré aux modifications introduites par la loi travail, publiée au JO du 9 août 2016.

Nous abordons aujourd'hui le chapitre II de la loi intitulé « Renforcer la lutte contre les discriminations, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

Harcèlements et actions en justice

Dispositions en vigueur avant la loi

L'article L 1154-1 du code du travail indique qu'en cas de litige, le candidat à un emploi, un stage ou une période de formation en entreprise « établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ».

Article L1154-1

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir

ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Nouvelles dispositions en vigueur depuis la loi

Depuis le 10 août 2016, l'article précité du code du travail est modifié par l'article 3 de la loi.

Les termes « établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement » sont désormais remplacés par « **présente des éléments de fait laissant supposer** ».

Extrait de la loi :

Article 3

Au premier alinéa de l'article L. 1154-1 du code du travail, les mots : « établit des faits qui permettent de présumer » sont remplacés par les mots : « présente des éléments de fait laissant supposer ».

- Nouvelle version code du travail au 10 août 2016 :

Article L1154-1

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 3

Lorsque survient un litige relatif à l'application

des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Obligations de l'employeur

Dispositions en vigueur avant la loi

L'article L 4121-2 du code du travail, modifié par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (publiée au JO du 7 août 2012), énumère les différentes mesures que doit mettre en œuvre un employeur en matière de santé et sécurité au travail.

Ces mesures sont les suivantes :

- Eviter les risques ;
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ;
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Article L4121-2

Modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Nouvelles dispositions en vigueur depuis la loi

L'article 5 de la loi travail complète l'article L 4121-2 du code du travail, plus précisément le 7° de cet article.

Ainsi les termes « Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel » sont complétés par les mots « ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».

Extrait de la loi :

Article 5

Le 7° de l'article L. 4121-2 du même code est complété par les mots : « , ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».

- Nouvelle version code du travail au 10 août 2016 :

Article L4121-2

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 5

L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Missions du CHSCT

Dispositions en vigueur avant la loi

Selon l'article L 4612-3 du code du travail, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Article L4612-3

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé.

Nouvelles dispositions en vigueur depuis la loi

L'article 6 de la loi modifie cet article L 4612-3, remplacement les « et du harcèlement sexuel » par les mots « , du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».

Extrait de la loi :

Article 6

A la fin de la deuxième phrase de l'article L. 4612-3 du même code, les mots : « et du harcèlement sexuel » sont remplacés par les mots : « , du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».

- Nouvelle version code du travail au 10 août 2016 :

Article L4612-3

Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 6

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Droits et obligations des fonctionnaires

Pour terminer, signalons également que l'article 7 de la loi modifie l'article 6bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Est inséré ainsi notamment un nouvel alinéa selon lequel aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa

dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Extrait de la loi :

Article 7

L'article 6 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi modifié :

1° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » ;

2° Au début du deuxième alinéa, le mot : « Toutefois, » est supprimé ;

3° A la fin du 1°, la référence : « au premier alinéa » est remplacée par les références : « aux deux premiers alinéas ».

Références

LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, JO du 7 août 2012