

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Avez-vous pensé à vérifier votre règlement intérieur ?

La loi du 6 août 2012 (loi 2012-954 relative au harcèlement sexuel) a apporté de profonds changements sur le Code du travail et sur le code pénal. Nous avons consacré ...

Sommaire

- Règlement intérieur conforme à la loi ?
- Tenir compte des modifications apportées au Code du travail
- Les sanctions
- Les mesures à prendre
- Référence

La loi du 6 août 2012 (loi 2012-954 relative au harcèlement sexuel) a apporté de profonds changements sur le Code du travail et sur le code pénal.

Nous avons consacré à ce sujet, deux articles que vous pouvez retrouver :

- [En cliquant ici](#), pour l'article consacré à la promulgation de la loi ;
- [En cliquant ici](#), pour les différentes conséquences de cette loi.

Nous consacrons l'article présent aux dispositions que doivent prendre les employeurs, afin de vérifier si le règlement intérieur est bien conforme à la loi, et dans le cas contraire aux décisions à prendre.

Règlement intérieur conforme à la loi ?

La loi du 6/08/2012 relative au harcèle sexuel a porté quelques modifications sur certaines dispositions du Code du travail.

En rapport avec le contenu de l'article L 1321-2 du Code du travail, définissant le contenu du règlement intérieur, les employeurs doivent veiller à vérifier que le règlement intérieur en vigueur actuellement est bien conforme à ces dispositions.

Article L1321-2

Le règlement intérieur rappelle :

- 1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;
- 2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code.

Tenir compte des modifications apportées au Code du travail

Plus précisément, certains articles du code du travail ont été modifiés comme suit.

Précisons que toutes ces mesures sont d'application immédiate.

Extension harcèlement aux personnes en stage ou en formation

La nouvelle version du Code du travail étend « le champ » des personnes pouvant être concernées par le harcèlement (victime ou témoin).

Article L1152-2

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

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.

Article L1153-2

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

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.

Article L1153-3

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

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Prévenir les agissements

La nouvelle version du Code du travail étend confirme la responsabilité de l'employeur, et précise que le texte du code pénal doit également être affiché dans les lieux de travail.

Article L1152-4

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

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Le texte de l'article 222-33-2 du code pénal est affiché dans les lieux de travail.

Article 222-33-2

Modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 2

Le fait de harceler autrui par des agissements 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.

Nota : La version précédente prévoyait des sanctions moins importantes (1 an d'emprisonnement au lieu de 2, 15.000 € d'amende au lieu de 30.000 €).

Prévenir les agissements en matière de harcèlement sexuel

Les articles du Code du travail, plus précisément axés sur le harcèlement sexuel ont également été modifiés.

Article L1153-1

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

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

Article L1153-2

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

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.

Article L1153-3

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

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés

Article L1153-5

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

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel.

Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche

Article L1153-6

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

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Article L1155-2

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

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Les sanctions

En l'absence de mise à jour du règlement intérieur, l'employeur s'expose à une amende de 4^{ème} classe (750 €) au titre de la méconnaissance de l'article L 1231-2 et ce, après l'établissement d'un PV de l'inspection du travail pour constatation de l'infraction.

Article R1323-1

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 1311-2 à L. 1322-4 et R. 1321-1 à R. 1321-5 relatives au règlement intérieur, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

Les mesures à prendre

Concrètement, les entreprises doivent mettre en œuvre la procédure de modification du règlement intérieur.

Cette procédure est identique à celle qui doit être observée lors de la mise en place du règlement intérieur dans l'entreprise, à savoir dans le respect des différentes étapes suivantes :

- Rédaction du règlement intérieur par l'employeur ;
- Le règlement intérieur est donné ensuite pour avis au CE (Comité d'Entreprise) ou à défaut aux DP (Délégués du Personnel) et au CHSCT (Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail) pour la partie les concernant ;
- Le règlement intérieur est ensuite adressé à l'inspection du travail en deux exemplaires, accompagné de l'avis des représentants du personnel ;
- L'inspection procède au contrôle, dans tous les cas sa décision doit être motivée ;
- Le règlement intérieur est par la suite déposé au Conseil de prud'hommes ;
- Il est affiché sur les différents lieux de travail (à une place convenable et aisément accessible dans les lieux où le travail est effectué, ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche).

Nota :

- Le règlement intérieur doit indiquer la date à laquelle il entre en vigueur ;
- Cette date se situe au moins un mois après les formalités de dépôt et de publicité.

Exemple concret :

- Un règlement intérieur est rédigé en janvier 2012, il fixe une date d'application au 1^{er} avril 2012.
- La dernière formalité de dépôt et de publicité doit être intervenue au plus tard le 29 février 2012.

Référence

LOI n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, JORF n°0182 du 7 août 2012