



**Le harcèlement moral
et psychologique au travail**

- ▶ Définition
- ▶ Mesures de prévention
- ▶ Sanctions
- ▶ Défendre les droits des salariés

Le harcèlement moral et psychologique au travail

Le terme "harcèlement moral et psychologique" recouvre une multitude de situations visant toutes à déstabiliser un salarié.

Soit, parce que l'employeur envisage de se séparer d'un (e) salarié (e) gênant (e) en contournant ou non une procédure de sanction, voire de licenciement, soit, parce qu'il s'agit pour diverses raisons, de durcir les méthodes de gestion ou les conditions de travail.

Si l'absence de loi, contrairement au harcèlement sexuel, ne permet pas de définir juridiquement le harcèlement moral et psychologique, les tribunaux, lorsqu'ils sont saisis, peuvent néanmoins s'appuyer sur d'autres règles de droit pour sanctionner le harcèlement.

Dans la fonction publique, l'article 6 de la Loi n° 83-634 du 13 Juillet 1983 protège et garantit le fonctionnaire notamment ses libertés d'opinion.

Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe sauf si celui-ci constitue une condition déterminante de l'exercice de ses fonctions, de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses.

L'article 11 de la même loi qui constitue le socle des statuts des trois fonctions publiques assure aux fonctionnaires une protection à l'occasion de leurs fonctions.

Lorsque ceux-ci sont poursuivis, victimes de pressions, de harcèlement, la collectivité publique est tenue de les protéger et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

Dans le secteur privé et en application de l'article L122-48 du Code du Travail, l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser le harcèlement.

Qu'est-ce que le harcèlement moral et psychologique ?

Le harcèlement moral ou psychologique ou encore professionnel recouvre de nombreuses pratiques.

- ▶ le harcèlement gratuit et pervers qui est mis en œuvre pour simplement détruire. C'est la classique "prise en grippe".
- ▶ le harcèlement mis en œuvre à l'encontre de salariés (es) que l'on veut pousser à la démission.
- ▶ le harcèlement stratégique qui est mis en œuvre dans le cadre d'une logique de gestion où les salariés (es) sont durement mis en concurrence dans un souci bien connu de "rentabilité de la productivité".
- ▶ ce harcèlement s'est constamment développé dans les hôpitaux notamment lors du passage aux 35 heures pour les personnels de nuit et aujourd'hui dans de nombreux établissements sanitaires et sociaux soumis aux dispositions des Lois Aubry concernant également les 35 heures.

D'une manière générale, les syndicats, les représentants du personnel, les médecins du travail, les avocats ou encore les défenseurs syndicaux connaissent bien les ravages de ces pratiques.

Celles-ci ne sont pas nouvelles mais il est vrai que leur médiatisation a probablement permis une plus grande prise de conscience ainsi qu'une déculpabilisation des salariés (es) victimes de ces pratiques.

Mesures de prévention et attribution du C.H.S.-C.T.

1. Mesures de prévention

Dans tous les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions légales en matière de harcèlement, qu'il soit psychologique ou sexuel.

Nos organisations syndicales et nos représentants peuvent demander la mise à jour dudit règlement.

Dans la fonction publique hospitalière, les articles 6 et 11 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 doivent être rappelés dans les services.

Pour le secteur privé et associatif, les articles L123-1 à L123-7 du Code du Travail doivent faire l'objet d'une même démarche.

2. Attributions du CHS-CT.

Les C.H.S.-C.T. peuvent proposer des actions de prévention en matière de harcèlement. Des initiatives pour mettre en œuvre des actions d'information et de prévention du harcèlement peuvent être engagées en vue de contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Ces actions n'ont pas pour effet de faire obstacle à celles que peuvent mener les autres instances représentatives du personnel et les organisations syndicales qui ont la faculté de pouvoir ester en justice en faveur des salariés.

Le harcèlement est passible de sanctions.

Tout salarié (e) ayant procédé à des agissements de harcèlement est passible d'une sanction disciplinaire.

Ces agissements constituent un motif de sanction disciplinaire, voire une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Toute personne abusant de l'autorité que lui confère sa fonction peut-être poursuivie devant la juridiction pénale. En effet l'article 225-14 du Code Pénal sanctionne le fait de harceler autrui.

L'auteur du harcèlement s'expose à une peine d'emprisonnement et à une amende ainsi qu'au versement des dommages et intérêts à la victime en application des articles 1382 et 1383 du Code civil.

La défense des droits des salariés.

Le salarié victime de harcèlement peut engager une action devant les tribunaux avec l'appui du syndicat qui peut aussi se substituer à lui en application de l'article L123-6 du Code du Travail et en conformité à ses statuts.

Pour engager cette action en faveur de la victime, le syndicat doit justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

Le syndicat peut agir, tant au plan civil et administratif qu'au plan pénal. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par lui.

Avant d'engager toutes procédures judiciaires, nous recommandons au salarié et au syndicat de mettre en demeure l'employeur pour qu'il engage ses responsabilités.

CONSEILS PRATIQUES

Réagir aux brimades et aux humiliations.

Le harcèlement moral et psychologique au travail qui peut se définir juridiquement comme la répétition de certains faits entraînant une dégradation des conditions de travail, est cependant, par ses aspects sournois, difficile à identifier y compris par les personnes qui en sont victimes et surtout à prouver.

Néanmoins, quelques conseils pratiques peuvent aider les salariés concernés à rompre l'isolement.

- ▶ Prendre contact avec les délégués syndicaux et les institutions représentatives du personnel qui ont le pouvoir d'interpeller l'employeur.
- ▶ Attirer l'attention de l'employeur des faits dont la personne est victime pour que celui-ci engage ses responsabilités.
- ▶ Informer l'inspecteur du travail,
- ▶ Consulter le médecin traitant,
- ▶ S'adresser au médecin du travail qui a une mission de prévention,
- ▶ Saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui a le pouvoir de procéder à des enquêtes.
- ▶ De noter dans un carnet personnel tous les faits et le cas échéant la présence des témoins.
- ▶ Demander le témoignages des collègues.

D'une manière générale, tout salarié victime de harcèlement doit se rappeler que son employeur est directement engagé par ces agissements, qu'il peut être condamné à réparer le préjudice subi en application de l'article 1184 du Code civil.

Quelques jurisprudences

⇒ La souffrance professionnelle peut constituer un risque grave justifiant le recours à un expert par le C.H.S.-C.T.

Cour d'appel d'Aix en Provence,
Chambre civile B, 5 Juillet 1999
Affaire : CRAM du Sud Guert c/ F.O. C.H.S.-C.T.

⇒ L'employeur qui rend impossible l'exécution du contrat est responsable de sa rupture.

Cour de cassation,
Chambre sociale 16 Juillet 1998
Affaire : Bringal c/ Ste Bronzes Strassacker

⇒ Imposer des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine est un délit.

T.G.I. de Caen,
(correctionnelle) 10 Février 1998
Affaire : Legrand c/ Robichon

⇒ La tentative de suicide d'une salariée soumise à une pression psychologique impitoyable de sa supérieure constitue un accident survenu à l'occasion du travail devant être pris en charge par la législation des risques professionnels.

Tribunal des affaires de sécurité sociale
des Vosges à Epinal, 28 Février 2000
Affaire : Rousseaux Chantal c/ CPAM des Vosges

Se référer au dossier publié dans R.P.D.S. N° 663 de Juillet 2000
(revue pratique de droit social - CGT)

« HARCELEMENT ET DROIT SOCIAL »

le harcèlement moral devant les tribunaux

le harcèlement sexuel

Modèles de lettres

A l'employeur

**Nom, Prénom
Adresse**

Lettre recommandée avec A.R.

Nom et
adresse de l'employeur

Lieu, date

Monsieur le Directeur,

Je travaille dans votre entreprise ou établissement (*dénomination et adresse*) depuis le en qualité de

Par la présente, j'attire votre attention sur un certain nombre de faits dont je suis personnellement victime dans mon service.

(Préciser les faits et nommer les auteurs sans oublier leur qualifications et responsabilités hiérarchiques.)

Ces faits sont corroborés par les pièces suivantes (*si cela est possible*).

Je tenais à porter ces agissements à votre connaissance que je considère comme étant du harcèlement moral.

Je vous serais reconnaissant (e) de bien vouloir intervenir pour que cessent ces comportements qui n'ont rien à voir avec le comportement normal d'une hiérarchie et la bonne marche de votre entreprise ou établissement.

Veillez, agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de mes sentiments respectueux.

Signature

A l'inspecteur du travail

Nom, Prénom
Adresse
Profession

Monsieur l'Inspecteur du travail
(adresse)

Lieu, date

Monsieur l'Inspecteur,

Je travaille dans l'entreprise (*dénomination et adresse*) où j'occupe l'emploi de (*indiquer l'emploi occupé et votre qualification professionnelle*) depuis le (date).

Je voudrais attirer votre attention sur un certain nombre de faits dont je suis personnellement victime dans mon entreprise. Depuis quelques temps, mes supérieurs hiérarchiques ont à mon égard (*ajouter le cas échéant "et à l'égard d'autres salariés de mon entreprise ou de mon département"*) un comportement que j'estime portant atteinte à ma dignité de salarié.

En effet, ceux-ci se livrent à (indiquer précisément les brimades dont vous estimez être victime comme, par exemple, des réflexions qui s'apparentent à des menaces sur votre devenir dans l'entreprise ou à une dévalorisation de votre travail, méthodes d'isolement, mise à l'index, etc. Indiquez aussi les effets concrets : fragilité psychologique, arrêt maladie, situation tendue dans votre service, peur au travail, etc...)

(Ajoutez, si cela est possible : je vous prie, d'ailleurs, de trouver ci-joints des témoignages de mes (ou de mon) collègue de travail qui corroborent ces affirmations).

Je tenais à porter ces faits à votre connaissance que je considère comme étant du harcèlement moral. Je vous serais reconnaissant de bien vouloir mener une enquête et, éventuellement, d'intervenir auprès de mon employeur afin de faire cesser ces comportements qui n'ont rien à voir avec le comportement normal d'une hiérarchie et la bonne marche de l'entreprise.

Veillez agréer, Monsieur l'Inspecteur, mes salutations distinguées.

Signature

Pour les fonctionnaires hospitaliers victimes de harcèlement un courrier identique est à adresser à la Direction des Affaires Sanitaires et Sociales du département pour intervention.

Plainte au Procureur de la république

**Nom, Prénom
Adresse**

Lettre recommandée avec A.R.

Nom et adresse
du procureur de la République

Lieu, date

Monsieur le Procureur de la République,

J'ai l'honneur de porter plainte contre Monsieur (ou Madame) (*indiquez nom et adresse de l'auteur du harcèlement*) pour infraction au Code du travail (ou Code pénal) commise le (*date*).

Monsieur (ou Madame) n'a pas respecté les dispositions de la loi relative à l'abus d'autorité sur ma personne en tant que salarié. En effet, (*Enumérez ici les faits commis, par exemple : menaces, chantage à l'emploi, réflexions, pressions, brimades*).

Vous trouverez ci-joints (*indiquez s'il s'agit d'un témoignage, d'attestations, certificat du médecin traitant, etc.*).

Veillez, agréer, Monsieur le Procureur de la République, mes salutations distinguées.

Signature

ANNEXE

CODE DU TRAVAIL

Art. L 120-4 Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Art. L 122-34 Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, et notamment les instructions prévues à l'article L 230-3 ; ces instructions précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses ; elles doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir ;
- les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

Il énonce également les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés, tels qu'ils résultent de l'article L 122-41 ou, le cas échéant, de la convention collective applicable.

Il rappelle les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle, telles qu'elles résultent notamment des articles L 122-46 et L 122-47 du présent Code.

Il rappelle également les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral.

Dans le chapitre II du titre II du livre 1er du code du travail, avant l'article L. 122-46, sont insérés une division et un intitulé ainsi rédigés :

Section 8. - Harcèlement

Art. L 122-46 Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de 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 les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Art. L 122-47 Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-46.

Art. L 122-48 Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes visés aux deux articles précédents.

Art. L 122-49 Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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. Aucun salarié 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 du contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Art. L 122-50 Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L 122-49.

Art. L 122-51 Il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes visés aux articles L 122-49 et L 122-50.

Art. L 122-52 En cas de litige relatif à l'application des articles L 122-46 et L 122-49, le salarié concerné établit éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses 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.

Art. L 122-53 Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice, dans les conditions prévues par l'article L 122-52, toutes actions qui naissent de l'article L 122-46 et de l'article L 122-49 en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Art. L 122-54 Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou sexuel. Le médiateur est choisi en dehors de l'entreprise sur une liste de personnalités désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence dans la prévention du harcèlement moral ou sexuel. Les fonctions du médiateur sont incompatibles avec celles de conseiller prud'homal en activité.

Les listes de médiateurs sont dressées par le représentant de l'Etat dans le département après consultation et examen des propositions de candidatures des associations dont l'objet est la défense des victimes de harcèlement moral ou sexuel et des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Le médiateur convoque les parties qui doivent comparaître en personne dans un délai d'un mois. En cas de défaut de comparution, il en est fait le constat écrit qu'il adresse aux parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

En cas d'échec de la conciliation, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Les dispositions des articles L.122-14-14 à L.122-14-18 sont applicables au médiateur. L'obligation de discrétion prévue à l'article L.122-14-18 est étendue à toute donnée relative à la santé des personnes dont le médiateur a connaissance dans l'exécution de sa mission.

SANCTIONS PENALES INSEREES DANS LE CODE DU TRAVAIL

Art. L 152-1 Quiconque aura porté ou tenté de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de conseiller du salarié ou du médiateur visé à l'article L.122-54 notamment par la méconnaissance des articles L. 122-14-14, L. 122-14-15, L. 122-14-16 et L. 122-14-17 ainsi que des textes réglementaires pris pour leur application, sera puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros ou de l'une de ces deux peines seulement.

En cas de récidive, l'emprisonnement pourra être porté à deux ans et l'amende à 7 500 euros.

Art. L 152-1-1 Toute infraction aux dispositions de l'article L 122-46, **L.122-49** et L 123-1 sera punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros ou de l'une de ces deux peines seulement.

Le tribunal pourra ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'il désigne, sans que ces frais puissent excéder le maximum de l'amende encourue.

Art. L 152-1-2 Les dispositions des articles 132-58 à 132-62 du code pénal relatives à l'ajournement du prononcé de la peine sont applicables dans le cas de poursuites pour infraction aux dispositions de l'article L.122-46, **L.122-49** et L. 123-1, sous réserve des mesures particulières suivantes :

L'ajournement comporte injonction à l'employeur de définir, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, et dans un délai déterminé, les mesures propres à assurer dans l'entreprise en cause le rétablissement de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'ajournement peut, le cas échéant, comporter également injonction à l'employeur d'exécuter dans le même délai les mesures définies.

Le tribunal peut ordonner l'exécution provisoire de sa décision.

PRINCIPES GENERAUX DE PREVENTION CONTENUS DANS LE CODE DU TRAVAIL

Art. L 230-2 I. Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique **et mentale** des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Sans préjudice des autres dispositions du présent Code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

II. Le chef d'établissement met en œuvre les mesures prévues au I ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a. Eviter les risques ;
- b. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c. Combattre les risques à la source ;
- d. 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 ;
- e. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- f. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- g. 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 en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L 122-49 ;**
- h. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- i. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

III. Sans préjudice des autres dispositions du présent Code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

- a. Evaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;
- b. Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé.
- c. Consulter les travailleurs ou leurs représentants sur le projet d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies mentionnées à l'article L 432-2, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

MISSION DU COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Art. L 230-3 Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises assujetties à l'article L. 122-33 du présent code, au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.

Art. L 230-4 Les dispositions de l'article L. 230-3 n'affectent pas le principe de la responsabilité des employeurs ou chefs d'établissement.

Art. L 230-5 Le directeur départemental du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant d'un non-respect des dispositions de l'article L. 230-2, peut mettre en demeure les chefs d'établissement de prendre toutes mesures utiles pour y remédier. Cette mise en demeure est faite par écrit, datée et signée et fixe un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation. Si, à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal au chef d'établissement, qui est alors puni d'une peine de police.

Art. L 236-2 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées des femmes enceintes.

Le comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le comité 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, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral.

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail. Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel et, dans les entreprises dépourvues de délégué du personnel, les salariés sont obligatoirement consultés par l'employeur sur les matières mentionnées au c du III de l'article L 230-2.

Le comité est consulté sur le plan d'adaptation prévu au second alinéa de l'article L 432-2 du même Code.

Dans les établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article 3 de la loi n° 76-663 du 19 juillet 1976 relative aux installations classées pour la protection de l'environnement, le comité est consulté par le chef d'établissement sur les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement et il est informé des prescriptions imposées par ces mêmes autorités. La liste des documents qui doivent lui être soumis pour avis ou portés à sa connaissance est établie dans les conditions fixées par l'article L 236-12.

Le comité est consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Le comité peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières : il est informé des suites réservées à ses

observations.

Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux alinéas ci-dessus.

POUVOIR DU MEDECIN DU TRAVAIL

Art. L 241-10-1 Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique **et mentale** des travailleurs.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur du travail.

POUVOIR DES DELEGUES DU PERSONNEL

Art. L 422-1-1 Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique **ou mentale**, ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique ou mentale ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Dans le code pénal

Art. 222-33 Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Art. 222-33-2 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 d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

Respect de la vie privée

Art 9 du code civil : " chacun a droit au respect de sa vie privée. "

L 120-2 code du travail : " Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché "

L 121-7 "... Le salarié est informé de la même manière (expressément et préalablement à leur mise en œuvre) des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en œuvre à son égard. Les résultats doivent rester confidentiels.

Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des salariés et des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie."

Principe de non-discrimination

Art. L. 122-45 Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Principe de non-discrimination syndicale

L 412-2 "Il est interdit à tout employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement. Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer au lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas précédents est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Ces dispositions sont d'ordre public." — *V. aussi art. L. 481-3 (pén.)*

MOYENS D'ACTION DU SALARIE

LE DROIT D'EXPRESSION

Article L. 461-1 du code du travail Dans les entreprises ou établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats, professionnels, les mutuelles, les organismes de sécurité sociale à l'exception de ceux qui ont le caractère d'établissement public administratif, les associations de quelque nature que ce soit ou tout organisme de droit privé, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Les dispositions des alinéas précédents sont également applicables, d'une part, aux établissements publics à caractère industriel et commercial et, d'autre part, aux établissements publics déterminés par décret qui assurent tout à la fois une mission de service public à caractère administratif et à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé.

LE DROIT DE SE RETIRER D'UNE SITUATION DE TRAVAIL DANGEREUSE POUR LA SANTE

Droit de retrait

Art. L. 231-8 Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection.

L'existence de la faute inexcusable de l'employeur défini à l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L. 231-3-1."

Art. L. 231-8-1 Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux. Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 468 [L. 452-1 *nouv.*] du Code de la sécurité sociale est de droit pour le salarié ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

RECHERCHER L'AIDE D'INTERLOCUTEURS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

LES DELEGUES DU PERSONNEL

Art. L. 422-2 Lorsqu'il existe un comité d'entreprise, les délégués du personnel ont qualité pour lui communiquer les suggestions et observations du personnel sur toutes les questions entrant dans la compétence du comité.

Il en est de même quand il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail."

Art. L. 422-5 En l'absence de comité d'entreprise les délégués du personnel peuvent communiquer à leur employeur toutes les suggestions tendant à l'amélioration du rendement et de l'organisation générale de l'entreprise. Ils assurent, en outre, conjointement avec le chef d'entreprise le fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement quelles qu'en soient la forme et la nature. De plus, ils sont consultés sur les mesures prises en vue de faciliter la mise ou la remise au travail des travailleurs handicapés, et notamment sur celles qui interviennent après attribution de l'aide financière prévue au troisième alinéa de l'article L. 323-9."

S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel exercent les missions attribuées à ce comité dans les conditions prévues aux deuxième et quatrième alinéas de l'article L. 236-1

Art L 236-1 (Alinéa 2 et 4) "...La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne s'impose que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités; ils sont également soumis aux mêmes obligations

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Droit d'alerte des délégués du personnel

Art. L. 422-1-1 Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié concerné averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les formes applicables au référé.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Art. L. 236-1 Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 occupant au moins cinquante salariés. L'effectif est calculé suivant les modalités définies à l'article L. 431-2.

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne s'impose que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes. A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités; ils sont également soumis aux mêmes obligations.

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un comité dans les établissements occupant un effectif inférieur lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux. Cette décision est susceptible d'une réclamation devant le directeur régional du travail et de l'emploi dans les conditions de délai et de procédure fixées à l'article L. 231-5-1.

Dans les établissements de moins de cinquante salariés, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues aux membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qu'ils exercent dans le cadre des moyens prévus à l'article L. 424-1. Ils sont également soumis aux mêmes obligations.

Les entreprises de moins de cinquante salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail..."

Art. L. 236-2 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées des femmes enceintes. Le comité procède, à intervalles réguliers, à des inspections dans l'exercice de sa mission, la fréquence de ces inspections étant au moins égale à celle des réunions ordinaires du comité. Il effectue des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Le comité 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, à cet effet, des actions de prévention. Si l'employeur s'y refuse, il doit motiver sa décision.

Le comité donne son avis sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.

Le comité peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel et de harcèlement moral".

Le comité est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

(L. no 86-1320 du 30 déc. 1986) "Le comité est consulté sur le plan d'adaptation prévu au second alinéa de l'article L. 432-2 du même code."

(...)

Le comité se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'entreprise ou d'établissement, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. Le comité peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières: il est informé des suites réservées à ses observations.

Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement des tâches prévues aux alinéas ci-dessus.

Art. L. 236-2-1 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunit au moins tous les trimestres à l'initiative du chef d'établissement, plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité à haut risque.

Il est également réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel.

Art. L. 236-4 Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

- un rapport écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions qui ont été menées au cours de l'année écoulée dans les domaines définis à l'article L. 236-2;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce programme est établi à partir des analyses définies au deuxième alinéa de l'article L. 236-2 et, s'il y a lieu, des informations figurant au bilan social défini à l'article L. 438-1; il fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir dans les mêmes domaines afin de satisfaire notamment aux prescriptions des articles L. 230-2, L. 232-1, L. 233-1, L. 231-3-1 et L. 231-3-2"; il précise, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Le comité émet un avis sur le rapport et sur le programme; il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires. Cet avis est transmis pour information à l'inspecteur du travail.

Lorsque certaines des mesures prévues par le chef d'établissement ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, le chef d'établissement doit énoncer les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport prévu au deuxième alinéa.

Le chef d'établissement transmet pour information le rapport et le programme au comité d'entreprise ou d'établissement accompagnés de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le procès-verbal de la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail consacrée à l'examen du rapport et du programme est obligatoirement joint à toute demande présentée par le

chef d'établissement en vue d'obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

Dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant entre 50 et 299 salariés et n'ayant pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les dispositions du présent article sont mises en oeuvre par le comité d'entreprise.

Art. L. 236-5 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend le chef d'établissement ou son représentant et une délégation du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. Le chef d'établissement transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion de ce collège.

La composition de cette délégation, compte tenu du nombre de salariés relevant de chaque comité, les autres conditions de désignation des représentants du personnel ainsi que la liste des personnes qui assistent avec voix consultative aux séances du comité, compte tenu des fonctions qu'elles exercent dans l'établissement, sont fixées par voie réglementaire.

Les contestations relatives à la délégation des représentants du personnel au comité sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. La décision peut être déférée à la Cour de cassation.

"Lorsqu'une contestation rend indispensable le recours à une mesure d'instruction, les dépenses afférentes à cette mesure sont à la charge de l'Etat."

Le ou les médecins du travail chargés de la surveillance médicale du personnel figurent obligatoirement sur la liste mentionnée au deuxième alinéa".

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par le chef d'établissement ou son représentant. Il est procédé par le comité à la désignation d'un secrétaire pris parmi les représentants du personnel. L'ordre du jour de chaque réunion est établi par le président et le secrétaire et transmis aux membres du comité et à l'inspecteur du travail dans des conditions fixées par voie réglementaire. Le comité peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.

Art. L. 236-9 Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut faire appel à un expert agréé : "Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement;...

LES COMITES D'ENTREPRISE

Art. L. 431-4 (*L. no 82-915 du 28 oct. 1982*) Le comité d'entreprise a pour objet d'assurer une expression collective des salariés, permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production". Il formule, à son initiative, et examine, à la demande du chef d'entreprise, toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi et de formation professionnelle" des salariés, leurs conditions de vie dans l'entreprise ainsi que les conditions dans lesquelles ils bénéficient de garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-2 du Code de la sécurité sociale".

Art. L. 431-7 Le comité d'entreprise peut organiser, dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité. Le comité d'entreprise peut inviter des personnalités extérieures, syndicales ou autres, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article L. 412-10.

Les réunions prévues aux deux alinéas précédents ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des membres du comité d'entreprise qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation".

Il exerce ses missions sans préjudice des dispositions relatives à l'expression des salariés, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux.

Art. L. 432-1 Dans l'ordre économique, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment, sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, (*L. no 84-130 du 24 févr. 1984, art. 17*) "la durée du travail, les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle du personnel".

Art. L. 432-3 Le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux concernant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération. A cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines susvisés et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de la compétence de ce comité dont les avis lui sont transmis.

Le comité d'entreprise peut confier au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail le soin de procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier comité..."

RECHERCHER L'AIDE D'INTERLOCUTEURS HORS DE L'ENTREPRISE

LES MEDECINS DU TRAVAIL

Art. L. 241-2 Les services médicaux du travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de "médecins du travail" et dont le rôle exclusivement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs. — *V. art. R. 264-1 et L. 264-1 (pén.)*.

Art. L. 241-10-1 Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique ou moral des travailleurs. Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur du travail.

LES MISSIONS DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL

Art. R. 241-41 Le médecin du travail est le conseiller du chef d'entreprise ou de son représentant, des salariés, des représentants du personnel, des services sociaux, en ce qui concerne notamment:

- 1o L'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise;
- 2o L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine;
- 3o La protection des salariés contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'utilisation des produits dangereux;
- 4o L'hygiène générale de l'établissement;
- 5o L'hygiène dans les services de restauration;
- 6o La prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

Afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des actions sur le milieu de travail et procède à des examens médicaux.

ACTION SUR LE MILIEU DU TRAVAIL

Art. R. 241-41-1 Le médecin du travail établit chaque année, en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés, un plan d'activité en milieu de travail qui porte sur les risques, les postes et les conditions de travail. Ce plan prévoit notamment les études à entreprendre ainsi que le nombre et la fréquence minimaux des visites des lieux de travail, dans la ou les entreprises dont le médecin a la charge.

Ce plan peut concerner une ou plusieurs entreprises et être commun à plusieurs médecins du travail. Le plan ou, dans le cas d'un plan concernant plusieurs entreprises, les éléments du plan propres à l'entreprise sont transmis à l'employeur qui le soumet, pour avis, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concerné, sur le rapport du médecin du travail ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Art. R. 241-41-2 Le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail. Il effectue la visite des entreprises et établissements dont il a la charge soit à son initiative, soit à la demande de l'employeur ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel..

Art. R. 241-41-3 Dans les entreprises et établissements de plus de dix salariés, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise, sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques. (*Décr. no 91-730 du 23 juill. 1991*) "Pour l'application du présent article dans les entreprises de travail temporaire il n'est pas tenu compte des salariés qui sont liés à elles par un contrat de travail temporaire."

Cette fiche est transmise à l'employeur. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur régional du travail. Elle est présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en même temps que le bilan annuel prévu à l'article L. 236-4. La fiche d'entreprise peut être consultée par les agents des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie et par ceux des organismes mentionnés à l'article L. 231-2. Le modèle de fiche est fixé par arrêté du ministre chargé du travail.

EXAMENS MEDICAUX

Art. R. 241-49 Tout salarié doit bénéficier, dans les douze mois qui suivent l'examen effectué en application de l'article R. 241-48, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé.

Cet examen doit être renouvelé au moins une fois par an.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Art. R. 241-50 Indépendamment des obligations résultant des règlements pris en application de l'article L. 231-2, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière pour:

- Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par arrêtés du ministre chargé du travail;
- Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou de migrer et cela pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation;
- Les handicapés, les femmes enceintes, les mères d'un enfant de moins de deux ans, les travailleurs de moins de dix-huit ans.

Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale particulière.

Art. R. 241-51 "Les salariés doivent bénéficier d'un examen par le médecin du travail après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité, après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raisons de santé." Cet examen a pour seul objet d'apprécier l'aptitude de l'intéressé à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours. Cependant, à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil des organismes de sécurité sociale, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen peut être sollicité préalablement à la reprise du travail, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires. L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle.

Le médecin du travail doit être informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à huit jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical."

COMMUNICATION DU DOSSIER MEDICAL

Art. R. 241-56 Au moment de la visite d'embauchage, le médecin du travail constitue un dossier médical qu'il ne peut communiquer qu'aux médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre, ou, à la demande de l'intéressé, au médecin de son choix".

Ce dossier est complété après chaque examen médical ultérieur...

Art. R. 241-57 A l'issue de chacun des examens médicaux prévus aux articles R. 241-48, R. 241-49, R. 241-50 et R. 241-51, le médecin du travail établit une fiche d'aptitude en double exemplaire.

Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre.

Lorsque le salarié en fait la demande ou lorsqu'il quitte l'entreprise, le médecin du travail établit une fiche médicale en double exemplaire. Il en remet un exemplaire au salarié et conserve le second dans le dossier médical de l'intéressé..."

Art. R. 822-45 Le médecin du travail assiste avec voix consultative aux réunions du comité d'entreprise dont l'ordre du jour comporte des questions relatives à la médecine du travail. Il est convoqué également aux réunions, suivant le cas, de la commission pour l'amélioration des conditions de travail mentionnée à l'article L. 437-1, ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ...

RÔLE, ATTITUDE ET RESPONSABILITE DU CHEF D'ENTREPRISE FACE A UNE SITUATION DE DANGER

Enquête obligatoire

Art. L. 231-9 du code du travail Si un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui s'est retiré de la situation de travail définie à l'article L. 231-8, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et il consigne cet avis par écrit dans des conditions fixées par voie réglementaire. L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sur-le-champ à une enquête avec le membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. En outre, l'employeur est tenu d'informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie, qui peuvent assister à la réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur ou son représentant. "Il met en oeuvre, le cas échéant, soit la procédure de l'article L. 230-5, soit celle de l'article L. 231-5, soit celle de l'article L. 263-1".

Art. L. 231-10 du code du travail Le chef d'établissement prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux travailleurs, en cas de danger grave, imminent et inévitable, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

RESPONSABILITE CIVILE

Article 1382 du code civil : "Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer".

Article 1384 du code civil : " On est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre ou des choses que l'on a sous sa garde. (...) Les maîtres et les commettants (employeurs), du dommage causé par leurs domestiques et préposés (salariés)dans les fonctions auxquelles ils les ont employés.

Article L 260-1 du code du travail : " Les chefs d'entreprise sont civilement responsables des condamnations prononcés contre leurs directeurs, gérants ou préposés. "

Art. L. 263-3-1 "En cas d'accident du travail survenu dans une entreprise où ont été relevés des manquements graves ou répétés aux règles d'hygiène et de sécurité du travail, la juridiction saisie doit, si elle ne retient pas dans les liens de la prévention la ou les personnes physiques poursuivies sur le fondement des dispositions du Code pénal citées à l'article L. 263-2-1, faire obligation à l'entreprise de prendre toutes mesures pour rétablir des conditions normales d'hygiène et de sécurité du travail.

A cet effet, la juridiction enjoint à l'entreprise de présenter, dans un délai qu'elle fixe, un plan de réalisation de ces mesures accompagné de l'avis motivé du comité d'entreprise et du comité d'hygiène et de sécurité ou, à défaut, des délégués du personnel.

Après avis du directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre, la juridiction adopte le plan présenté. A défaut de présentation ou d'adoption d'un tel plan, elle condamne l'entreprise à exécuter pendant une période qui ne saurait excéder cinq ans un plan de nature à faire disparaître les manquements visés ci-dessus.

Dans ce dernier cas, les dépenses mises à la charge de l'entreprise ne peuvent annuellement dépasser le montant annuel moyen des cotisations d'accidents du travail prélevé, au cours des cinq années antérieures à celle du jugement, dans le ou les établissements où ont été relevés les manquements aux règles d'hygiène et de sécurité visés au premier alinéa ci-dessus. Le contrôle de l'exécution des mesures prescrites est exercé par l'inspecteur du travail. S'il y a lieu, celui-ci saisit le juge des référés, qui peut ordonner la fermeture totale ou partielle de l'établissement pendant le temps nécessaire pour assurer ladite exécution.

Le chef d'entreprise qui, dans les délais prévus, n'a pas présenté le plan visé au deuxième alinéa ci-dessus ou n'a pas pris les mesures nécessaires à la réalisation du plan arrêté par le juge en vertu du troisième alinéa, est puni d'une amende de 18 000 euros ainsi que des peines prévues à l'article L. 263-6.

LE DROIT PUBLIC

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique :

Les chefs de service ont l'obligation de veiller à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Art. 2-1 (ajouté par le décret no 95-680 du 9 mai 1995). – Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Règles relatives à l'hygiène et à la sécurité applicables dans la fonction publique

DROIT D'ALERTE ET DE SECURITE DU COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Art. 5-2 (ajouté par le décret no 95-680 du 9 mai 1995). – Les fonctionnaires et agents mentionnés aux articles 5 et 5-1 contrôlent les conditions d'application des règles définies à l'article 3 et proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, ils proposent au chef de service concerné, qui leur rend compte des suites données à leurs propositions, les mesures immédiates jugées par eux nécessaires. Dans tous les cas, le chef de service transmet à ses supérieurs hiérarchiques les propositions auxquelles il n'a pas pu donner suite.

Art. 5-5 (ajouté par le décret no 95-680 du 9 mai 1995). – Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, ou en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène et de sécurité, le chef de service compétent ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité compétent peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail. Les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité, mentionnés aux articles 5 et 5-1 ci-dessus, peuvent également solliciter cette intervention.

Rôle du Comité d'hygiène et de sécurité

Art. 5-7 (ajouté par le décret no 95-680 du 9 mai 1995). – Si un membre du comité d'hygiène et de sécurité constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré de la situation de travail définie au premier alinéa de l'article 5-6, il en avise immédiatement le chef de service ou son représentant et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8. Il est procédé à une enquête immédiate par le chef de service, en compagnie du membre du comité d'hygiène et de sécurité ayant signalé le danger. Le chef de service prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le chef de service arrête les mesures à prendre, après avis du comité d'hygiène et de sécurité compétent réuni en urgence dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi selon les modalités prévues à l'article 5-5 ci-dessus et assiste de plein droit à la réunion du comité d'hygiène et de sécurité. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène et de sécurité, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

Moyen de preuve

Art. 5-8 (ajouté par le décret no 95-680 du 9 mai 1995). – Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article 5-7 sont consignés dans un registre spécial coté et ouvert au timbre du comité. Il est tenu, sous la responsabilité du chef de service, à la disposition :

- des membres du comité d'hygiène et de sécurité;
- de l'inspection du travail;
- des agents mentionnés aux articles 5 et 5-1 du présent décret.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par le chef de service y sont également consignées.

Sanction de l'absence de réaction

Art. 5-9 (ajouté par le décret no 95-680 du 9 mai 1995). – Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour les agents non fonctionnaires qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène et de sécurité avaient signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

DROIT DE RETRAIT

Préalablement à l'intervention de la modification apportée par le décret du 9 mai 1995, le droit de retrait avait été reconnu pour un agent public communal comme inspiré d'un principe général du droit, V. TA Besançon, 10 oct. 1996: *Dr. soc. 1996. 1034, concl. Moulin; Petites affiches 23 juill. 1997, note Portet.*

Cette " création " jurisprudentielle a été consacrée par le nouveau texte.

Art. 5-6 (ajouté par le décret no 95-680 du 9 mai 1995). – Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

La détermination des missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité central compétent et de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État.

MÉDECINE DE PRÉVENTION

Art. 10 (modifié par le décret no 95-680 du 9 mai 1995). – Un service de médecine de prévention est créé dans les administrations et établissements publics de l'État soumis aux dispositions du présent décret en application de l'article 1er ci-dessus. Le service de médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail...

Missions des services de médecine et de prévention

Section 1

Action sur le milieu professionnel

Art. 15. – Le médecin de prévention est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne :

- 1° – L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services;
- 2° – L'hygiène générale des locaux de service;
- 3° – L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine;
- 4° – La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel;
- 5° – ...

Surveillance médicale des agents

Art. 22 (modifié par le décret no 95-680 du 9 mai 1995). – Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier.

Art. 23. – Le médecin de prévention peut recommander des examens complémentaires. Dans le respect du secret médical, il informe l'administration de tous risques d'épidémie.

Art. 24 (modifié par le décret no 95-680 du 9 mai 1995). – Le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des handicapés;
- des femmes enceintes;
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée;
- des agents occupant des postes définis à l'article 15-1 ci-dessus;
- et des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention.

Art. 26. – Le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents...

Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus.

LOI 83-634 du 13 Juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Article 6

Modifié par Loi 92-1179 2 Novembre 1992 art 6 JORF 4 novembre 1992.

La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires.

Aucune distinction ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur sexe de leur état de santé, de leur handicap ou de leur appartenance ethnique.

Toutefois, des recrutements distincts pour les hommes ou les femmes peuvent, exceptionnellement, être prévus lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions.

De même, des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un supérieur hiérarchique ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce fonctionnaire dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ;
- 2° Ou bien le fait qu'il a témoigné de tels agissements ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

Article 11

Modifié par Loi 96-1093 16 Décembre 1996 art 50 JORF 17 décembre 1996.

Les fonctionnaires bénéficient, à l'occasion de leurs fonctions, d'une protection organisée par la collectivité publique dont ils dépendent, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales.

Lorsqu'un fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable à ce fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

La collectivité publique est tenue de protéger les fonctionnaires contre les menaces, violences, voies de fait, injures, diffamations ou outrages dont ils pourraient être victimes à l'occasion de leurs fonctions, et de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

« La collectivité publique est tenue d'accorder sa protection au fonctionnaire ou à l'ancien fonctionnaire dans le cas où il fait l'objet de poursuites pénales à l'occasion de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle. »

La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des menaces ou attaques la restitution des sommes versées au fonctionnaire intéressé. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale. Les dispositions du présent article sont applicables aux agents publics non titulaires. »

CODE CIVIL

Article 1383

Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.

Article 1382

Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer.

CODE PENAL

Lorsque ce degré de gravité est atteint plusieurs qualifications pénales peuvent être poursuivies :

L'INCRIMINATION SPECIFIQUE DE HARCELEMENT MORAL

Article 222-33-2 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 d'un an d'emprisonnement et de 15.000 Euro d'amende.

LES AUTRES INCRIMINATIONS POUVANT ETRE RETENUES

Article L. 225-14 La soumission d'autrui à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaines, ce délit est prévu et réprimé par du Code pénal qui condamne " le fait de soumettre une personne, en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine ". Le délit est puni de deux ans d'emprisonnement et de 500 000 francs d'amende. La mise en danger de la personne d'autrui.

L'article L. 223-1 du Code pénal condamne " le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente, par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement ".

Le coupable encourt une peine d'emprisonnement d'un an et une amende de 100 000 francs.

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité (article L. 230-2 du Code du travail), qui devient extrêmement contraignante dès que la dangerosité d'une situation ressort de l'application des dispositions relatives au droit d'alerte. Il est alors tenu de trouver une solution au problème.

De la même façon, après une absence pour cause d'accident du travail ou de maladie suffisamment longue, l'employeur est tenu d'envoyer le salarié concerné passer une visite médicale à la médecine du travail.

Pour homicide involontaire

L'article L. 221-6 du Code pénal condamne " le fait de causer, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements, la mort d'autrui ".

Il s'agit d'un homicide involontaire, et son auteur est passible d'une peine d'emprisonnement de trois ans et d'une amende de 300 000 francs.

Une faute légère ou une négligence suffit (par exemple, ne pas avoir surveillé une personne en état de dépression suicidaire).

Pour provocation au suicide

L'article L. 223-13 du Code pénal punit de trois ans d'emprisonnement et d'une amende de 300 000 francs " le fait de provoquer au suicide d'autrui [...] lorsque la provocation a été suivie du suicide ou d'une tentative de suicide ".

La loi entend sanctionner " le fait d'un tiers qui affecterait l'autonomie personnelle de la personne visée en transformant, par son action, ses pressions, son influence, une personne libre en victime " .

L'acte de provocation peut être réalisé par tout moyen, oral, écrit ou gestuel, privé ou public.

Dans un domaine distinct du harcèlement, le tribunal correctionnel de Nevers a ainsi condamné une personne qui avait placardé, dans l'ascenseur de son immeuble, une affichette relatant les poursuites exercées pour vol à l'encontre d'un habitant du même immeuble, lequel s'était par la suite suicidé.

S'agissant du harcèlement moral au travail, les conditions d'application de ce texte ne seront réunies que dans les cas de harcèlement les plus pervers, lorsque l'auteur du harcèlement poursuit la destruction de sa victime par elle-même.

Pour ne pas avoir porté secours à une personne en péril

Le deuxième alinéa de l'article L. 223-6 du Code pénal punit de cinq ans d'emprisonnement et d'une amende de 500 000 francs " quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter, soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours " .

C'est ainsi, par exemple, que la cour d'appel d'Angers a condamné les éducateurs d'un centre d'accueil, qui, informés des graves sévices sexuels endurés par l'un des pensionnaires, avaient remis l'examen de l'affaire à plus tard (après leurs vacances) alors que la situation de la victime faisait craindre pour elle de graves conséquences physiques et morales.

- Pour les mêmes raisons que celles exposées à propos du délit de mise en danger de la personne d'autrui, une fois informé de la situation de détresse du salarié, l'employeur ne peut pas s'abstenir de réagir sans prendre le risque de se rendre coupable du délit d'omission de porter secours à personne en péril.

L'employeur qui rend impossible l'exécution du contrat est responsable de sa rupture

Cour de cassation, Chambre sociale, 16 juillet 1998

BRINGEL c/Société BRONZES STRASSACKER

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles L.122-6 et L.122-9 du Code du travail ;
Attendu que pour décider que M.Bringel avait commis une faute grave et le débouter de ses demandes d'indemnités de préavis et de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement abusif, la cour d'appel retient que les pièces présentées sont révélatrices de manquements de part et d'autre, la société Bronzes Strassacker ayant prétendu imposer à Yves Bringel de quitter son bureau habituel pour un local isolé et sans téléphone et de prendre ses congés annuels pour une durée de 5 semaines tandis que le salarié s'obstinait à rester assis dans le couloir ou défiait son employeur en se rendant à un salon professionnel sous couvert d'une autre entreprise sans cependant que, sur ces points, la conduite du salarié apparaisse plus critiquable que celle de l'employeur ; que M.Bringel qui était soumis par contrat aux directives et instructions de la société et tenu d'accepter le contrôle de son activité jugé nécessaire par celle-ci, il y a lieu de constater qu'il s'est rendu coupable d'insubordination manifeste en n'exécutant pas l'ordre expressément donné d'intégrer dans son fichier les adresses de nouveaux clients relevées par Minitel et d'établir

des projets de tournées sur ces bases, que ce grief visé dans la lettre de licenciement caractérise une faute grave ;
Qu'en statuant ainsi, après avoir relevé que le salarié, VRP ayant 15 ans d'ancienneté, avait été privé des moyens matériels d'exécution de ses tâches dans des conditions portant atteinte à sa dignité, la cour d'appel ne pouvait, sans contradiction, retenir l'existence d'une faute grave du salarié résultant de l'inexécution de tâches inhabituelles et secondaires dont le comportement de l'employeur rendait impossible l'exécution ;
Qu'elle a ainsi violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le deuxième moyen :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, sauf celles ayant rejeté la demande de rappel de 13e mois, l'arrêt rendu le 22 janvier 1996, entre parties, par la Cour d'appel de Colmar ; remet, en conséquence quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Metz ;
Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens ;

Président : M.LANQUETIN, faisant fonctions ;

Avocat général : M.MARTIN ; Avocats : SCP BORÉ & XAVIER, SCP GUIGUET, BACHELLIER & POTIER DE LA VARDE.