

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Conditions de travail Discrimination Prévention*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

*Direction générale du travail*

### **Circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel**

NOR : ETST1237228C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Objet* : harcèlement dans les relations de travail.

*Mots clés* : harcèlement sexuel – harcèlement moral – discrimination – prévention – services de santé au travail – délégués du personnel – inspection du travail – médecine du travail – constat.

*Résumé* : la présente circulaire présente les dispositions relatives au harcèlement introduites par la loi du 6 août 2012 rétablissant l'infraction de harcèlement sexuel, notamment dans les relations de travail, et précisant les obligations des employeurs, les pouvoirs des délégués du personnel et les missions des services de santé au travail et des DIRECCTÉ.

*Références* :

Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel ;

Circulaire Crim. n° 2012-15/E8 du 7 août 2012 du ministère de la justice ;

Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 relatif au harcèlement et à la violence au travail.

*Le directeur général du travail à Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les responsables d'unités territoriales ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail.*

Dans sa décision du 4 mai 2012, le Conseil constitutionnel a jugé contraires à la Constitution les dispositions de l'article 222-33 du code pénal relatif au délit de harcèlement sexuel, les éléments constitutifs de l'infraction n'étant pas suffisamment définis et contrevenant au principe de légalité des délits et des peines.

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel rétablit le délit de harcèlement sexuel sur la base d'une nouvelle définition, plus précise mais aussi plus large, faisant apparaître deux types de situation : d'une part, le harcèlement sexuel constitué par des actes répétés et, d'autre part, le fait, même non répété, d'exercer une pression grave en vue d'obtenir un acte de nature sexuelle pouvant être assimilé au harcèlement sexuel.

Elle procède en outre à une adaptation des dispositions du code pénal et du code du travail relatives au harcèlement moral et rétablit, en élargissant son champ, la sanction des discriminations pour faits de harcèlement sexuel ou moral. Elle précise les obligations de l'employeur, les missions des services de santé au travail dans le domaine de la prévention ainsi que le droit d'alerte du délégué du personnel. Elle confirme la compétence de l'inspection du travail en termes de constat des infractions.

La loi complète enfin la liste des discriminations prohibées en ajoutant à celles fondées sur le sexe ou les mœurs celles fondées sur « l'orientation ou l'identité sexuelle » de la victime. Dans le même sens, la loi permet aux associations d'aide aux victimes comme à celles œuvrant dans le domaine de la lutte contre ces discriminations d'ester en justice.

La loi est étendue à Mayotte, Wallis-et-Futuna, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie ainsi qu'aux TAAF.

La présente circulaire vient préciser, pour ce qui concerne les relations du travail, le nouveau cadre juridique des délits de harcèlements sexuel et moral et de discrimination liée au harcèlement (I), les dispositions relatives à la prévention du harcèlement sexuel ou moral (II) ainsi que le rôle des services dans la mise en œuvre de ces mesures (III).

## I. – LES DÉLITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL, DE HARCÈLEMENT MORAL ET DE DISCRIMINATIONS LIÉES AUX FAITS DE HARCÈLEMENT

La loi du 6 août 2012 introduit dans le code pénal une nouvelle définition et un nouveau régime de peines pour le délit de harcèlement sexuel (art. 222-33), aggrave la sanction pénale du harcèlement moral (art. 222-33-2) et sanctionne spécifiquement la discrimination pour harcèlement sexuel (art. 225-1-1).

Ces nouvelles dispositions trouvent leur traduction dans le code du travail pour ce qui concerne les rapports nés de la relation de travail.

### 1. Le harcèlement sexuel

La définition du harcèlement sexuel et de la pression grave pouvant y être assimilée inscrite par le code pénal est reprise, s'agissant des salariés, par les dispositions nouvelles de l'article L. 1153-1 du code du travail.

« Art. L. 1153-1. – 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. »

Pour une présentation des incriminations, il convient de se reporter à la circulaire du ministère de la justice, jointe en annexe (points 1.1.1 et 1.1.2).

Les peines encourues par les auteurs de l'infraction de harcèlement sexuel sont fixées par le code pénal (III de l'article 222-33), soit deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende. Cinq circonstances aggravantes sont définies. Elles entraînent un relèvement de moitié des peines encourues (trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende), lorsque les faits de harcèlement sexuel sont commis :

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

2° Sur un mineur de quinze ans ;

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

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

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

Par ailleurs, lorsque le harcèlement sexuel est commis dans le cadre du travail sur un mineur de quinze à dix-huit ans, la circonstance aggravante d'abus d'autorité sera retenue dès lors que la situation de la victime – apprenti notamment – la place sous l'autorité non seulement de l'employeur mais potentiellement des autres salariés de l'entreprise. C'est ce que précise la circulaire précitée du ministère de la justice qui demande au ministère public de retenir systématiquement la circonstance aggravante dans de tels cas.

Les faits de harcèlement peuvent être constatés sur procès-verbal établi notamment par les inspecteurs et contrôleurs du travail (*cf. infra* point III) et sont passibles des sanctions prévues par le code pénal.

### 2. Le harcèlement moral

Le harcèlement moral est défini de la même façon dans le code du travail (art. L. 1152-1) et dans le code pénal (art. 222-33-2) :

« Art. L. 1152-1. – Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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. »

La sanction du harcèlement moral (actuellement un an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende) est doublée (deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende). Comme dans le cas du harcèlement sexuel, les faits peuvent continuer à être constatés sur procès-verbal par les inspecteurs et contrôleurs du travail et sont passibles des sanctions prévues par le code pénal (art. 222-33-2 du code pénal précité).

### 3. La discrimination liée au harcèlement sexuel

L'interdiction de discrimination à l'égard des victimes et témoins de harcèlement sexuel est désormais également applicable pour des propos ou comportements, même non répétés, susceptibles de constituer des faits de harcèlement sexuel (renvoi à l'article L. 1153-1 du code du travail introduit à l'article L. 1153-2). Ainsi, le délit de discrimination pour harcèlement ne suppose pas nécessairement la commission préalable d'un délit de harcèlement sexuel (*cf. circulaire précitée du ministère de la justice, point 2.1.2*).

La protection des victimes et témoins contre les discriminations consécutives à des faits de harcèlement moral (art. L. 1152-2) ou sexuel (art. L. 1153-2) est étendue à l'ensemble des personnes en formation ou en stage dans l'entreprise.

La discrimination commise à l'égard des victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel relève de deux régimes distincts de sanctions pénales :

- au titre des dispositions propres du code du travail prévues au premier alinéa de l'article L. 1155-2, soit un an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende ;
- au titre des dispositions générales du code pénal, prévues par l'article 225-2, soit trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque la discrimination consiste :
  - « [...] 3° À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
  - « [...] »
  - « 5° À subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 [discriminations générales] ou prévue à l'article 225-1-1 [discrimination liée au harcèlement sexuel] ».

Lorsque la discrimination commise est couverte à la fois par le code du travail et par les dispositions du code pénal, ce sont les sanctions, plus élevées, prévues par ce code qui sont applicables.

Dans les autres cas où la discrimination relève des dispositions du seul code du travail, ce sont les sanctions prévues par ce code qui sont applicables. Il s'agit des discriminations mentionnées à l'article L. 1153-2 du code du travail et qui ne figurent pas dans la liste mentionnée à l'article 225-2 du code pénal, soit les mesures discriminatoires, directes ou indirectes, en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

#### 4. La discrimination liée au harcèlement moral

La protection contre les discriminations des victimes et témoins des faits de harcèlement moral (art. L. 1152-2 du code du travail) est étendue à l'ensemble des personnes en formation ou en stage dans l'entreprise.

La sanction pénale de la discrimination des victimes ou témoins de faits de harcèlement moral relève des dispositions du code du travail (premier alinéa de l'article L. 1155-2), soit un an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende.

#### 5. La discrimination à raison de l'identité sexuelle

La nouvelle rédaction de l'article L. 1132-1 du code du travail permet de mettre clairement en évidence que les discriminations commises en raison de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime protègent les personnes transsexuelles ou transgenres.

Cette précision apparaît également à l'article L. 1321-3 relatif au règlement intérieur, qui reprend dans son dernier alinéa l'ensemble des critères de discrimination, et à l'article L. 1441-23 qui traite de la recevabilité des listes aux élections prud'homales.

## II. – LA PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET MORAL

La loi du 6 août 2012 intègre la prise en compte des risques liés au harcèlement sexuel au 7° de l'article L. 4121-2 du code du travail, qui impose à l'employeur, dans le cadre des principes généraux de prévention, de « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales, et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1152-2 ».

À ce titre, l'employeur doit d'abord, conformément aux dispositions nouvelles des articles L. 1153-5 et L. 1152-4 du code du travail, afficher le texte de l'article 222-33 du code pénal (définition et sanction pénale du harcèlement sexuel) dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, et le texte de l'article 222-33-2 du code pénal (définition et sanction pénale du harcèlement moral) dans les lieux de travail.

Au-delà, dans le cadre de sa démarche d'évaluation et de prévention des risques, l'employeur peut prendre toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation visant à l'information effective des travailleurs sur la législation en vigueur en matière de harcèlement. Il affirme à cette occasion, et de la façon qui lui paraît la plus appropriée, que le harcèlement, sexuel et moral, n'est pas admis.

Il peut également mettre en œuvre des actions de formation visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des phénomènes de harcèlement.

Enfin, l'employeur peut être amené, dans le cadre de sa démarche de prévention, à prendre des mesures appropriées visant à faciliter le repérage des faits de harcèlement.

Ces initiatives ne préjugent pas des prérogatives des délégués du personnel qui, au titre des dispositions de l'article L. 2313-2 du code du travail modifiées par la loi du 6 août 2012, peuvent mettre en œuvre le droit d'alerte au titre « de faits de harcèlement sexuel ou moral... », dans les conditions prévues par cet article.

Le CHSCT et, de façon supplétive, les délégués du personnel sont consultés sur les mesures de prévention ; en outre, aux termes des dispositions de l'article L. 4612-3 du code du travail, le CHSCT peut « proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé ».

Dans le cadre de leurs missions définies à l'article L. 4622-2, les services de santé au travail conseillent l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral. Ces missions sont assurées par l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail, dans les SST interentreprises (art. L. 4622-8), ou par le médecin du travail en coordination avec les autres acteurs de l'entreprise dans les SST autonomes (art. L. 4622-4).

### III. – LE RÔLE DES DIRECCTE

L'action des services, pour la mise en œuvre de ces nouvelles dispositions, peut se traduire à différents niveaux :

- actions des DIRECCTE dans le cadre du dialogue social territorial ;
- démarche de sensibilisation par le système d'inspection du travail ;
- contrôle d'une situation de harcèlement par l'inspection du travail dans le cadre d'une plainte.

#### 1. Action des DIRECCTE dans le cadre du dialogue social territorial

Au titre de leur mission d'information, les DIRECCTE doivent faire connaître les nouvelles dispositions applicables en matière de harcèlement en mobilisant les acteurs du dialogue social territorial.

Ainsi, une communication peut utilement être effectuée auprès des comités régionaux de prévention des risques professionnels, instance de dialogue et d'échanges au sein de laquelle l'ensemble des acteurs régionaux et locaux impliqués coordonnent les actions de prévention en milieu de travail et relaient la politique nationale de prévention.

En complément, les DIRECCTE inciteront les partenaires sociaux et les branches professionnelles à engager des démarches d'information et de sensibilisation des entreprises et des représentants du personnel.

Les actions les plus innovantes pourront faire l'objet d'une contractualisation et d'un financement au titre des crédits du BOP 111.

#### 2. Sensibilisation par le système d'inspection du travail

Les services de renseignements qui, par leurs fonctions d'interlocuteurs directs des travailleurs et des employeurs, peuvent être les premiers services à être informés d'éventuelles situations pouvant constituer des faits de harcèlement moral ou sexuel sont fondés à réaliser ce travail de sensibilisation notamment sur ces nouveaux textes.

Au cours de leurs entretiens et lorsque le contexte s'y prête, ils peuvent donc présenter et expliquer les textes et leurs sanctions, conseiller et diriger les personnes vers les interlocuteurs compétents.

Par ailleurs, dans cette phase d'entrée en vigueur de la loi, les agents de l'inspection du travail ont vocation à sensibiliser les entreprises en les informant, au cours de leurs contrôles ou de leur participation aux réunions du CHSCT, de l'existence de ces nouvelles dispositions et des différentes obligations qui en découlent pour l'employeur.

Outre l'information de l'employeur, les représentants du personnel peuvent également être sensibilisés sur le sujet du harcèlement en général, à l'occasion de visites en entreprise ou d'entretiens dans les locaux de l'inspection.

Le harcèlement sexuel et moral étant un facteur de risque d'atteinte à la santé, leur prévention s'intègre naturellement aux missions des médecins inspecteurs du travail (art. L. 8123-1 et suivants du code du travail), tant en ce qui concerne leurs prérogatives propres, que l'action qu'ils exercent en direction des médecins du travail ou des services de santé au travail.

#### 3. Contrôle d'une situation de harcèlement dans le cadre d'une plainte

Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent être saisis par des salarié(e)s de faits de harcèlement moral ou sexuel.

L'approche de ce risque par l'inspection du travail est assez similaire qu'il s'agisse de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel.

Lorsqu'ils sont saisis d'une plainte et qu'il existe une atteinte grave à la dignité des personnes, les agents de contrôle peuvent être amenés à réaliser une enquête dans l'entreprise notamment.

Avant de prendre cette décision, ils s'assurent à partir des éléments recueillis auprès du salarié que les faits sont bien constitutifs d'un harcèlement sexuel ou moral, en les distinguant de la discrimination pour avoir refusé de tels agissements ou en avoir témoigné. À ce titre, la circulaire du ministère de la justice apporte des précisions sur les éléments constitutifs de la nouvelle infraction de harcèlement sexuel.

Les agents de contrôle doivent en outre vérifier que la matérialité des faits peut être établie par des preuves tels que des écrits ou des témoignages avant de débiter toute enquête. À ce titre, le recueil de la plainte de la victime devra être particulièrement méticuleux et précis.

L'action de contrôle s'exerce dans les règles de confidentialité des plaintes prévues par l'article 5 (c) de la convention n° 81 de l'OIT. Cette obligation de confidentialité peut complexifier l'enquête en ce qu'elle interdit toute mention de l'identité de la victime ou sa plainte.

Cependant, cette obligation de confidentialité n'existe pas lorsque le salarié adresse un courrier à son employeur pour dénoncer une situation et mentionne clairement dans ledit courrier qu'une copie en est adressée à l'inspection du travail.

La démonstration de faits de harcèlement et en particulier de harcèlement sexuel repose également le plus souvent sur des témoignages. Une attention toute particulière est donc à apporter au traitement de ces éléments de preuve.

En effet, le recueil de déclarations ne doit pas avoir pour conséquence d'entraîner des difficultés pour les personnes qui sont entendues. Aussi, dans de tels cas, l'agent de contrôle informe clairement le salarié de l'utilisation qui pourra être faite ultérieurement de son témoignage, de manière que celui-ci accepte de témoigner en connaissance de cause.

En outre, toutes démarches préalables menées par le salarié auprès des délégués du personnel ou du CHSCT, si elles n'ont pu aboutir à faire cesser ou reconnaître la situation de harcèlement, faciliteront néanmoins l'action de l'inspection du travail.

Si les faits sont constitués, les agents de contrôle peuvent dresser un procès-verbal sur la base du code du travail ou du code pénal (par application des articles L. 8112-1 et L. 8112-2 du code du travail) :

INFRACTION	TEXTE PRÉVOYANT l'infraction	TEXTE de pénalité	SANCTION
Harcèlement sexuel.	222-33 du CP (1). L. 1153-1 du CT (2).	222-33 du CP.	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende et 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes.
Harcèlement moral.	222-33-2 du CP. L. 1152-1 du CT.	222-33-2 du CP.	2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende.
Discrimination consistant à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou ayant témoigné de tels faits.	225-1-1 du CP.	225-2 du CP.	3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.
Discrimination (3) à l'encontre d'une personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou ayant témoigné de tels faits.	L. 1153-2 et L. 1153-3 du CT.	L. 1155-2 du CT.	1 an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende.
Discrimination consistant à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne en raison de son identité sexuelle.	225-1 du CP.	225-2 du CP.	3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.
Discrimination pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements.	L. 1152-2 du CT.	L. 1155-2 du CT.	1 an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende.
(1) CP : code pénal. (2) CT : code du travail. (3) Faits autres que ceux déjà prévus par le code pénal (refus d'embauche, sanction ou licenciement).			

Lorsque l'infraction ne peut être établie, du fait notamment de la difficulté à rassembler les preuves, l'agent de contrôle devra, par l'intermédiaire du directeur de l'unité territoriale, informer le procureur de la République sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale.

Dans le cadre des relations régulières que je vous ai demandé d'entretenir avec les parquets, il m'apparaît important d'évoquer ce sujet afin de mettre en place les meilleures conditions d'efficacité de la répression de ces infractions.

Pour mener à bien leurs contrôles ou enquêtes relatives au harcèlement, les agents de contrôle pourront travailler en lien avec les médecins inspecteurs du travail.

Face à des problématiques complexes à appréhender, l'inspection du travail ne peut, à elle seule, traiter toutes les dimensions des cas qui sont portés à sa connaissance.

D'autres acteurs internes à l'entreprise, et intervenants externes, qui ont chacun leur propre champ de compétence (écoute, soutien aux victimes, prise en charge médicale, etc.), pourront avoir une action complémentaire à la sienne. Il importe d'orienter vers eux les salariés qui en ont besoin afin que ces acteurs (délégués du personnel et/ou le CHSCT, syndicats de salariés, services de police, associations d'aide aux victimes ainsi que les structures médicales) assurent un suivi approprié au-delà des suites éventuelles, au plan juridique, que nos services pourront apporter. Il convient d'inscrire, au niveau territorial, l'action des services dans cette démarche et de veiller à son opérationnalité.

Vous voudrez bien faire me faire connaître (direction générale du travail) les difficultés éventuelles rencontrées dans l'application de ces dispositions.

*Le directeur général du travail,*  
J.-D. COMBRESSELLE