

Harcelement

Dossier du 13/1/2003

Le harcèlement sexuel est une infraction pénale depuis 1992. Le harcèlement moral n'est pas défini par le code du travail et les conflits sociaux se multiplient au point d'occasionner une page spéciale dans " le Monde du 31 mars 2000 p 21 . " 32 jours de grève à l'hôpital de Mutzig, 19 chez Eclatec, fermeture des supermarchés Continent de Roubaix et de Perpignan durant près d'une semaine, , arrêts de travail à répétition durant un mois à la caisse d'allocation familiale de Côte d'or, lettre ouverte des syndicats de Matra Automobiles ... ", ainsi commence l'article de Frederic Lemaître. Il nous a semblé utile de rappeler dans cette fiche les principaux articles de loi pouvant appuyer un recours en l'état du droit actuel.

A l'heure actuelle, seule la notion d'harcèlement sexuel existe art . L 122-46. Le salarié n'est pourtant pas dépourvu. Il peut utiliser l'article L 120-2 pour les tâches abusives, les brimades, le L 230-2 pour l'environnement de travail (l'OIT a précisé que la santé était une notion physique et morale).

Art. L. 120-2 (Loi n o 92-1446 du 31-12-92).-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.

Art. L. 230-2 . - Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé 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.

Art. L. 122-46 (Loi n o 92-1179 du 2-11-92).-Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant 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 salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers. Aucun salarié ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est ##### de plein droit.

Art. L. 122-47 (Loi n o 92-1179 du 2-11-92).-Est passible d'une sanction disciplinaire tout salarié ayant procédé aux agissements définis à l'article L. 122-46

Ce dossier provient de :

[Comitedentreprise.com](http://www.comitedentreprise.com)

L'URL du dossier est :

<http://www.comitedentreprise.com/modules/nsections/index.php?op=viewarticle&arti>

d=48