

## Tableau juridique

Textes dans l'ordre de leur caractère contraignant	Obligations de l'employeur en santé au travail en lien avec les RPS	Harcèlement et atteinte à la dignité	Action du CHSCT, et des salariés en lien avec les RPS
<p style="text-align: center;"><b>Lois</b></p>	<p style="text-align: center;"><i>Différences avec art 6 de la directive n° 89/391/CEE soulignées</i></p> <p><b>L 4121-1, CT</b> « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé <b>physique et mentale</b> des travailleurs ».</p> <p><b>L 4121-2, CT</b> « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'Article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : [...]7° Planifier la prévention en y intégrant, [...] <b>notamment les risques liés au harcèlement moral,</b>[...] »</p> <p><b>Jurisprudence :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'employeur a une obligation de sécurité de résultat (cassation 2002)</li> <li>- L'employeur peut être responsable civilement des conséquences d'un harcèlement pour un salarié, même si il n'a pas fait de faute (arrêt PROPORA)</li> <li>- L'interdiction pour l'employeur de prendre des mesures ayant pour objet ou effet de compromettre la santé des salariés (arrêt SNECMA)</li> </ul> <p><b>Articles L1222-2, L1222-3, L1222-4 :</b> L'évaluation ne doit porter que sur les aptitudes professionnelles, le salarié est informé des méthodes d'évaluation, les résultats sont confidentiels et ne peuvent être collectés par un dispositif sans information du salarié.</p> <p><b>L 4121-3, CT</b> L'employeur évalue les risques lors de ses choix y compris <b>dans la définition des postes de travail</b>. Il met alors en œuvre les actions de prévention et les méthodes de travail et de production, en les intégrant à l'ensemble de l'activité.</p> <p><b>L. 4612-16 CT + Arrêté de 88</b> Le bilan et programme hygiène sécurité présentés au CHSCT</p>	<p><b>L.1152-1 CT</b> « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement 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 »</p> <p><b>Jurisprudence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur (Cass. Soc.10 juillet 2009).</li> <li>- Des méthodes de gestion peuvent caractériser le harcèlement moral. (Cass. Soc.10 novembre 2009).</li> <li>- L'absence de relations entre état de santé et dégradation des conditions de travail ne permet pas de rejeter le harcèlement moral. (Cass. Soc.30 Avril 2009).</li> </ul> <p><b>Code pénal</b> L'atteinte à la dignité d'autrui, qui réprime « le fait de soumettre une personne en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, à des conditions de travail et d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine » (code pénal L 225-14) est moins restrictive dans ses conditions, et est sanctionné plus lourdement que le harcèlement.</p>	<p><b>L 4612-1 CT</b> Le CHSCT contribue à la protection de la santé physique et mentale des salariés</p> <p><b>L 4612-8 CT</b> Le CHSCT est Consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'HSCT.</p> <p><b>L 4614-12</b> Appel à expert si risque grave révélé ou si modification importante pour hsct.</p> <p><b>Jurisprudence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un changement du dispositif d'évaluation donne lieu à consultation du CHSCT (arrêt Mornay AGME, 28/11/07)</li> <li>- Une expertise de l'employeur ne peut empêcher l'expertise du CHSCT (arrêt IBM)</li> </ul> <p><b>L 4614-10 CT</b> Enquête suite à accident grave ou ayant pu avoir des conséquences graves</p> <p><b>L 4612-5 CT</b> Enquête en matière AT, MP, MCP</p> <p><b>Droit des salariés</b> <b>L 2281-1 (droit d'expression)</b> « 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. »</p> <p><b>L2281-2 CT</b> Cette expression vise à définir les actions à mettre en œuvre</p> <p>L'application aux RPS du droit de retrait (L4131-1 CT), du droit d'alerte (L 4132-3 CT), de la procédure de danger grave et imminent (L 4131-1 CT) n'est pas claire.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Règlements</b></p>	<p><b>R 4121-1, R 4121-2, R 4121-3</b> Le document unique.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>Accords européens (art 139), transposés, étendus.</b></p>	<p>L'Accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 (transposant l'accord européen du 8 octobre 2004), étendu le 14/02/09.</p>	<p>L'Accord national interprofessionnel du 26 Mars 2010 transposant (l'accord-cadre Européen autonome sur le harcèlement et la violence au travail du 15/12/2006)</p>	