

La responsabilité sur les risques psycho-sociaux

Par Jean-Baptiste RAFFIN,
Avocat au Barreau de TOULON



Introduction

Définition: Pas de définition légale. Définition par un collège d'experts mandatés:

« les RPS seront définis comme des risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »

Variété des troubles psycho-sociaux:

- retentissement psychique (dépression, stress, anxiété, tendances suicidaires, pénibilité accrue du travail, conflits interpersonnels voire collectifs)
- maladies cardiovasculaires,
- troubles musculo-squelettiques,
- aggravation ou rechute d'une pathologie antérieure

Délimitation du sujet: exclusion de l'évaluation, de la prévention et des remèdes aux RPS

I) – La défaillance dommageable de l’employeur en matière de RPS

A) – Faute de l’employeur dans la gestion des RPS:

1) – Principe de l’obligation de sécurité

- a) – Régime : obligation de moyens renforcée
- b) – Exonération: preuve des mesures de prévention

2) – Manquement à l’obligation de sécurité

- a) – Défaillance dans la mise en œuvre des principes de prévention
- b) – Défaillance spécifique en matière de harcèlement

I) – Défaillance dommageable de l'employeur en matière de RPS

A) – Faute de l'employeur dans la gestion du RPS:

1) – Principe de l'obligation de sécurité

a) – Régime : obligation de moyens renforcée

b) – Exonération: preuve des mesures de prévention

2) – Manquement à l'obligation de sécurité

a) – Défaillance dans la mise en œuvre des principes de prévention

b) – Défaillance spécifique en matière de harcèlement

OBLIGATION DE SECURITE

1-a) – Régime : obligation de moyens renforcée

- Article L4121-1 al.1 du CT: « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. »*

- Régime jurisprudentiel antérieur: obligation de résultat
(*Cass. Soc, 19 janvier 2012 n° 10-20935*)

- Régime actuel : obligation de moyens renforcée
(*Cass. soc. 25 nov. 2015 n° 14-24444*)

(*Cass. Soc, 01 juin 2016 n° 14-19.702*)

I) – Défaillance dommageable de l'employeur en matière de RPS

A) – Faute de l'employeur dans la gestion du RPS:

1) – Principe de l'obligation de sécurité

a) – Régime : obligation de moyens renforcée

b) – Exonération: preuve des mesures de prévention

2) – Manquement à l'obligation de sécurité

a) – Défaillance dans la mise en œuvre des principes de prévention

b) – Défaillance spécifique en matière de harcèlement

OBLIGATION DE SECURITE

1-b) – Exonération : preuve des mesures de prévention

(Cass. soc. 25 nov. 2015 n° 14-24444 précité)

(Cass. Soc, 01 juin 2016 n° 14–19.702 précité)

Deux conditions cumulatives :

- Avoir mis en place les mesures de prévention légales
- Avoir pris immédiatement les mesures propres à faire cesser le trouble

Ex: échanges racistes entre salariés (*Cass. soc. 21 juin 2017, n° 15-24272*)

Jurisprudence moins répressive et incitant à la prévention

I) – Défaillance dommageable de l'employeur en matière de RPS

A) – Faute de l'employeur dans la gestion du RPS:

1) – Principe de l'obligation de sécurité

a) – Régime : obligation de moyens renforcée

b) – Exonération: preuve des mesures de prévention

2) – Manquement à l'obligation de sécurité

a) – Défaillance dans la mise en œuvre des principes de prévention

b) – Défaillance spécifique en matière de harcèlement

MANQUEMENT A L'OBLIGATION DE SECURITE

2-a) – Défaillance dans la mise en œuvre de la prévention

Article L4121-1 du CT: « 1° Des actions de prévention des risques professionnels ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. »

Article L4121-2 du CT:

« 1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° 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 ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° 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, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs. »

I) – Défaillance dommageable de l'employeur en matière de RPS

A) – Faute de l'employeur dans la gestion du RPS:

1) – Principe de l'obligation de sécurité

a) – Régime : obligation de moyens renforcée

b) – Exonération: preuve des mesures de prévention

2) – Manquement à l'obligation de sécurité

a) – Défaillance dans la mise en œuvre des principes de prévention

b) – Défaillance spécifique en matière de harcèlement

MANQUEMENT A L'OBLIGATION DE SECURITE

2-a) – Défaillance dans la mise en œuvre de la prévention (BIS)

Le DUER - Article R4121-1 du CT:

« L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques. »

Le règlement intérieur :

Objet - Article L1321-1 du CT: « 1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 412

Article L1321-2: « Le règlement intérieur rappelle: (...) Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code. »

1) – Défaillance dommageable de l'employeur en matière de RPS

A) – Faute de l'employeur dans la gestion du RPS:

1) – Principe de l'obligation de sécurité

a) – Régime : obligation de moyens renforcée

b) – Exonération: preuve des mesures de prévention

2) – Manquement à l'obligation de sécurité

a) – Défaillance dans la mise en œuvre des principes de prévention

b) – Défaillance spécifique en matière de harcèlement

MANQUEMENT A L'OBLIGATION DE SECURITE

2-a) – Défaillance dans la mise en œuvre de la prévention (TER)

- Les affichages obligatoires en matière de sécurité
- La collaboration avec les institutions représentatives du personnel
- La médecine du travail (prévention, conseil)
- La DIRECCTE (observations, MED)

I) – Défaillance dommageable de l’employeur en matière de RPS

A) – Faute de l’employeur dans la gestion du RPS:

1) – Principe de l’obligation de sécurité

a) – Régime : obligation de moyens renforcée

b) – Exonération: preuve des mesures de prévention

2) – Manquement à l’obligation de sécurité

a) – Défaillance dans la mise en œuvre des principes de prévention

b) – Défaillance spécifique en matière de harcèlement

MANQUEMENT A L’OBLIGATION DE SECURITE

2-b) – Défaillance spécifique en matière de harcèlement

Harcèlement moral - Article L1152-1:

« 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. »

Ex: mise à l’écart, sobriquets, surveillance (pb arbitrage)

Ex: violences verbales

Ex: humiliations

Ex: management défectueux

I) – Défaillance dommageable de l’employeur en matière de RPS

A) – Faute de l’employeur dans la gestion du RPS:

1) – Principe de l’obligation de sécurité

a) – Régime : obligation de moyens renforcée

b) – Exonération: preuve des mesures de prévention

2) – Manquement à l’obligation de sécurité

a) – Défaillance dans la mise en œuvre des principes de prévention

b) – Défaillance spécifique en matière de harcèlement

MANQUEMENT A L’OBLIGATION DE SECURITE

2-b) – Défaillance spécifique en matière de harcèlement (BIS)

Harcèlement sexuel - Article L1153-1 du CT:

« 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. »

Exemple: plaisanteries grivoises, Exemple : autre salarié vestiaires

I) – Défaillance dommageable de l'employeur en matière de RPS

A) – Faute de l'employeur dans la gestion du RPS:

1) – Principe de l'obligation de sécurité

a) – Régime : obligation de moyens renforcée

b) – Exonération: preuve des mesures de prévention

2) – Manquement à l'obligation de sécurité

a) – Défaillance dans la mise en œuvre des principes de prévention

b) – Défaillance spécifique en matière de harcèlement

MANQUEMENT A L'OBLIGATION DE SECURITE

2-b) – Défaillance spécifique en matière de harcèlement (TER)

Charge de la preuve des harcèlements - Article L1154-1:

« Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces 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. »

Exemple: auditions

I) – La défaillance dommageable de l'employeur en matière de RPS

B) – Réalisation du RPS : le trouble psycho-social

1) – Dommage subi hors AT/MP

- a) – Préjudice subi par le salarié
- b) – Arrêt maladie simple subi par le salarié

2) – Dommage consistant en un AT/MP

- a) – Accident du travail
- b) – Maladie professionnelle

I) – Défaillance dommageable de l'employeur en matière de RPS

B) – Réalisation du RPS: le trouble psycho-social

1) – Dommage subi hors AT/MP

a) – Préjudice subi par le salarié

b) – Arrêt maladie simple subi par le salarié

2) – Dommage consistant en un AT/MP

a) – *Accident du travail*

b) – *Maladie professionnelle*

DOMMAGE SUBI HORS AT/MP

1-a) – Préjudice subi par le salarié

- Préjudice moral

- Préjudice par atteinte à la santé / vie familiale

Ex: temps de travail (h supp), conditions dégradées, etc...

I) – Défaillance dommageable de l'employeur en matière de RPS

B) – Réalisation du RPS: le trouble psycho-social

1) – Dommage subi hors AT/MP

a) – Préjudice subi par le salarié

b) – Arrêt maladie simple subi par le salarié

2) – Dommage consistant en un AT/MP

a) – *Accident du travail*

b) – *Maladie professionnelle*

DOMMAGE SUBI HORS AT/MP

1-b) – Arrêt maladie simple subi par le salarié

- Atteinte à la santé suffisante pour justifier la suspension du contrat de travail,
- Mais non qualifiée d'AT/MP soit par inertie soit par manque de preuves de l'imputabilité au travail,

Ex: certificat médicaux

I) – Défaillance dommageable de l'employeur en matière de RPS

B) – Réalisation du RPS: le trouble psycho-social

1) – *Dommege subi hors AT/MP*

a) – Préjudice subi par le salarié

b) – Arrêt maladie simple subi par le salarié

2) – Dommamege consistant en un AT/MP

a) – Accident du travail

b) – Maladie professionnelle

DOMMAMEGE CONSISTANT EN UN AT/MP

2-a) – Accident du travail

Article L411-1 du CSS:

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »

Ex: dépression soudaine post-sanction (cass civ 2°, 01/07/2003 n° 02-30.576)

Ex: meutre par le mari (cass. civ. 2°, 10/06/1987 n° 85-16.868)

Ex : cyanure suite reproches (civ. 2°, 20/04/1998 n°86-15690)

Ex: suicide à domicile pour raisons pro (civ. 2°, 22/02/2007 n° 05-13771)

I) – Défaillance dommageable de l'employeur en matière de RPS

B) – Réalisation du RPS: le trouble psycho-social

1) – Dommage subi hors AT/MP

a) – Préjudice subi par le salarié

b) – Arrêt maladie simple subi par le salarié

2) – Dommage consistant en un AT/MP

a) – Accident du travail

b) – Maladie professionnelle

DOMMAGE CONSISTANT EN UN AT/MP

2-b) – Maladie professionnelle

Article L461-1 du CSS:

« (...) Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. (...) »

Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime (...) »

Ex: tableau 57 TMS

EX: CRRMP si hors tableau (Cass. Civ. 2° 18/02/2010 n° 08-20718)

II) – La responsabilité du trouble psycho-social

A) – Responsabilité civile

1) – Réparation des dommages par le Juge prud'homal

- a) – Indemnisation des dommages subis dans l'exécution du contrat hors AT/MP
- b) – Indemnisation des dommages en cas de rupture du contrat de travail

2) – Réparation des dommages par le Juge des Affaires de sécurité Sociale

- a) – Principe d'immunité de l'employeur en matière d'AT/MP
- b) – Rétablissement de la responsabilité en cas de faute inexcusable de l'employeur

II) – Responsabilité du trouble psycho-social

A) – Responsabilité civile

1) – Réparation par le Juge prud'homal

a) – Indemnisation des dommages hors AT/MP

b) – Indemnisation des dommages en cas de rupture du contrat de travail

2) – Réparation par le Juge des Affaires de Sécurité Sociale

a) – *Principe d'immunité de l'employeur en matière d'AT/MP*

b) – *Rétablissement de la responsabilité en cas de faute inexcusable de l'employeur*

REPARATION PAR LE JUGE PRUD'HOMAL

1-a) – Indemnisation des dommages hors AT/MP

Lorsque le dommage subi par le salarié intervient hors AT/MP, le salarié peut engager une action contre son employeur sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile contractuelle (*Cass. Soc. 28 octobre 1997, n° : 95-40272 95-40509 et 7 décembre 2011, n° : 10-22875*).

La demande relève, conformément à l'art. L. 1411-1 du code du travail, de la compétence de la juridiction prud'homale (*Cass. Soc 8 février 2012, N° : 11-15247 ; 6 mai 2014, N° : 13-10773*).

EX: atteinte santé et vie personnelle par cadence travail

II) – Responsabilité du trouble psycho-social

A) – Responsabilité civile

1) – Réparation par le Juge prud’homal

a) – Indemnisation des dommages hors AT/MP

b) – Indemnisation des dommages en cas de rupture du contrat de travail

2) – Réparation par le Juge des Affaires de Sécurité Sociale

a) – Principe d’immunité de l’employeur en matière d’AT/MP

b) – Rétablissement de la responsabilité en cas de faute inexcusable de l’employeur

REPARATION PAR LE JUGE PRUD’HOMAL

1-b) – Indemnisation des dommages en cas de rupture du contrat de travail

Licenciement/résiliation judiciaire/prise d’acte de la rupture

La juridiction prud’homale est seule compétente pour connaître d’un litige relatif à l’indemnisation d’un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, mais l’indemnisation des dommages résultant d’un AT/MP, relève de la juridiction des affaires de sécurité sociale (*Cass. Soc 29 mai 2013, N° : 11-20074*) (*Cass. Soc. 3 mai 2018, N° : 16-26850 et 17-10306*).

Absence de cause du licenciement pour inaptitude puisant sa source dans le manquement de l’employeur à son obligation de sécurité (*Soc, 3 mai 2018, n° 17-10.306.*) *Barème L.1235-3 CT*

Nullité du licenciement de la victime de harcèlement et autres discriminations (**L.1235-3-1 CT**) Réintégration ou 6 mois min.

Indemnité compensatrice de préavis, même inexécutable (**Cass soc 23/11/2005 – n°04-47542**)

L’employeur ne peut pas sanctionner un salarié qui aurait exercé son droit de retrait à juste titre (annulation-réintégration) (*Cour de cassation, chambre sociale, 28 janvier 2009, pourvoi n° 07-44556*).

II) – Responsabilité du trouble psycho-social

A) – Responsabilité civile

1) – Réparation par le Juge prud'homal

a) – *Indemnisation des dommages hors AT/MP*

b) – *Indemnisation des dommages en cas de rupture du contrat de travail*

2) – Réparation par le Juge des Affaires de Sécurité Sociale

a) – **Principe d'immunité de l'employeur en matière d'AT/MP**

b) – Rétablissement de la responsabilité en cas de faute inexcusable de l'employeur

REPARATION PAR LE JUGE DES AFFAIRES DE SECURITE SOCIALE

2-a) – Immunité de l'employeur en matière d'AT/MP

Article L451-1 du CSS:

« Sous réserve des dispositions prévues aux articles L. 452-1 à L. 452-5, L. 454-1, L. 455-1, L. 455-1-1 et L. 455-2 aucune action en réparation des accidents et maladies mentionnés par le présent livre ne peut être exercée conformément au droit commun, par la victime ou ses ayants droit. »

Implications concrètes pour la victime: ex préjudice esthétique

II) – Responsabilité du trouble psycho-social

A) – Responsabilité civile

1) – Réparation par le Juge prud'homal

a) – *Indemnisation des dommages hors AT/MP*

b) – *Indemnisation des dommages en cas de rupture du contrat de travail*

2) – Réparation par le Juge des Affaires de Sécurité Sociale

a) – Principe d'immunité de l'employeur en matière d'AT/MP

b) – Rétablissement de la responsabilité en cas de faute inexcusable de l'employeur

REPARATION PAR LE JUGE DES AFFAIRES DE SECURITE SOCIALE

2-b) – Rétablissement de la responsabilité en cas de faute inexcusable de l'employeur

Article L452-1 du CSS

« Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire (...) »

Définition dans vingt-neuf arrêts (Cass. soc., 28 févr. 2002) « *le manquement à l'obligation de sécurité a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver* »

Ex: cadence/horaires de travail véhicule

EX: absence DUER (Cass. Civ. 12 octobre 2017 n° de pourvoi: 16-19412)

II) – Responsabilité du trouble psycho-social

A) – Responsabilité civile

1) – Réparation par le Juge prud'homal

a) – *Indemnisation des dommages hors AT/MP*

b) – *Indemnisation des dommages en cas de rupture du contrat de travail*

2) – Réparation par le Juge des Affaires de Sécurité Sociale

a) – Principe d'immunité de l'employeur en matière d'AT/MP

b) – Rétablissement de la responsabilité en cas de faute inexcusable de l'employeur

REPARATION PAR LE JUGE DES AFFAIRES DE SECURITE SOCIALE

2-b) – Rétablissement de la responsabilité en cas de faute inexcusable de l'employeur (BIS)

Article L452-3:

« Indépendamment de la majoration de rente qu'elle reçoit en vertu de l'article précédent, la victime a le droit de demander à l'employeur devant la juridiction de sécurité sociale la réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales par elle endurées, de ses préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que celle du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle. (...) »

- outre les préjudices non réparés par le Livre IV

II) – Responsabilité du trouble psycho-social

A) – Responsabilité civile

1) – Réparation par le Juge prud'homal

a) – Indemnisation des dommages hors AT/MP

b) – Indemnisation des dommages en cas de rupture du contrat de travail

2) – Réparation par le Juge des Affaires de Sécurité Sociale

a) – Principe d'immunité de l'employeur en matière d'AT/MP

b) – Rétablissement de la responsabilité en cas de faute inexcusable de l'employeur

REPARATION PAR LE JUGE DES AFFAIRES DE SECURITE SOCIALE

2-b) – Rétablissement de la responsabilité en cas de faute inexcusable de l'employeur (TER)

- les frais d'aménagement du logement (*Cass. Civ 2ème, 30 juin 2011, n°10-19475*) ;

- la tierce personne avant consolidation : (*Cass. Civ 2ème, 20 juin 2013, n°12-21.548*)

- le préjudice sexuel, distinctement du préjudice d'agrément (*Cass. Civ 2ème, 4 avril 2012, pourvois n°11-14311 et 11-14594*) ;

- le déficit fonctionnel temporaire (*Cass. Civ 2ème, 4 avril 2012, pourvois n°11-14311 et 11-14594*) ;

Article L452-4 du CSS:

« (...) L'auteur de la faute inexcusable est responsable sur son patrimoine personnel des conséquences de celle-ci. (...) L'employeur peut s'assurer contre les conséquences financières de sa propre faute inexcusable ou de la faute de ceux qu'il s'est substitués dans la direction de l'entreprise ou de l'établissement. »

II) – La responsabilité du trouble psycho-social

B) – Responsabilité pénale

1) – Infractions contraventionnelles

- a) – Contraventions de la 4eme classe
- b) – Contraventions de la 5eme classe

2) – Infractions correctionnelles

- a) – Harcèlement
- b) – Atteintes involontaires à l'intégrité physique

II) – Responsabilité du trouble psycho-social

B) – Responsabilité pénale

1) - Infractions contraventionnelles

a) – **Contraventions de 4^o classe**

b) – Contraventions de 5^o classe

2) – Infractions correctionnelles

a) – *Harcèlement*

b) – *Atteintes involontaires à l'intégrité physique*

INFRACTIONS CONTRAVENTIONNELLES

1-a) – Contraventions de la 4^{ème} classe

Article R4741-3 du CT:

« Le fait de méconnaître les dispositions des articles L. 4711-1 à L. 4711-5 relatives aux documents et affichages obligatoires est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de personnes employées dans des conditions susceptibles d'être sanctionnées au titre du présent article. »

II) – Responsabilité du trouble psycho-social

B) – Responsabilité pénale

1) - Infractions contraventionnelles

a) – Contraventions de 4° classe

b) – Contraventions de 5° classe

2) – Infractions correctionnelles

a) – *Harcèlement*

b) – *Atteintes involontaires à l'intégrité physique*

INFRACTIONS CONTRAVENTIONNELLES

1-b) – Contraventions de la 5^{ème} classe

Article R4745-1 du CT:

« Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux missions et à l'organisation des services de santé au travail, prévues aux articles L. 4622-1 à L. 4622-7 ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. »

Article R4741-1 du CT:

« Le fait de ne pas transcrire ou de ne pas mettre à jour les résultats de l'évaluation des risques, dans les conditions prévues aux articles R. 4121-1 et R. 4121-2, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de cinquième classe.

La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal. »

II) – Responsabilité du trouble psycho-social

B) – Responsabilité pénale

1) - Infractions contraventionnelles

a) – Contraventions de 4^o classe

b) – Contraventions de 5^o classe

2) – Infractions correctionnelles

a) – **Harcèlement**

b) – Atteintes involontaires à l'intégrité physique

INFRACTIONS CORRECTIONNELLES

2-a) – Harcèlement

Article 222-33-2 du CP:

« Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. »

Article 222-33 du CP:

« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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. »

II) – Responsabilité du trouble psycho-social

B) – Responsabilité pénale

1) - Infractions contraventionnelles

a) – *Contraventions de 4° classe*

b) – *Contraventions de 5° classe*

2) – Infractions correctionnelles

a) – Harcèlement

b) – Atteintes involontaires à l'intégrité physique

INFRACTIONS CORRECTIONNELLES

2-b) – Atteintes involontaires à l'intégrité physique

Article 221-6 du CP

« Le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. »

Est coupable d'homicide involontaire un employeur qui manqué à son obligation de DUER. (*Cass. Crim 6/11/2007 N° de pourvoi : 02.84458*)