

Harcèlement **sexuel** le dossier



qualisocial

santé | bien être | engagement

Sommaire

1 Harcèlement sexuel en entreprise : qu'est-ce que c'est ?

2 Cas de harcèlement sexuel : que faire ?

3 Harcèlement sexuel au travail : à qui s'adresser ?

4 Prévention du harcèlement sexuel

5 Quelles sanctions en cas de harcèlement sexuel ?



1

Harcèlement sexuel en entreprise : qu'est-ce que c'est ?

Le harcèlement sexuel est un délit sanctionné par le Code pénal, mais le Code du travail consacre aussi cette notion pour lutter plus spécifiquement contre les cas de harcèlement sexiste dans le monde du travail. La victime de harcèlement dispose donc de deux recours légaux pour faire cesser et sanctionner le(s) auteur(s) du harcèlement sexuel :

- la saisine du conseil des prud'hommes notamment pour engager la responsabilité de l'employeur ;
- la saisine du tribunal correctionnel au moyen notamment d'une citation directe ou par le truchement du procureur de la République.



Les différentes définitions légales du harcèlement sexuel

Harcèlement sexuel et définition du Code du travail



Le harcèlement sexuel, tel que défini par la loi (article L1153-1 du Code du travail), est « le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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. »

Depuis 2018, la définition du harcèlement sexuel a été enrichie par cette notion : « le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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. »

Harcèlement sexuel et définition du Code pénal



Parallèlement, le code pénal sanctionne le harcèlement en son article 222-33. La définition est foncièrement la même que celle du Code du travail. Elle envisage néanmoins certains cas spécifiques qui ne peuvent, en principe, être rencontrés dans le monde du travail (harcèlement sexuel à l'encontre d'un mineur de 15 ans, lien de parenté entre l'auteur et la victime...).

De plus, l'article énonce que le caractère répété du harcèlement sexuel peut être le fait de plusieurs personnes agissant de concert sans qu'il soit nécessaire de démontrer une éventuelle concertation entre les auteurs.

Harcèlement sexuel en entreprise :

2 types de harcèlement sexuel

Maintenant que l'ensemble des dispositions légales définissant le harcèlement sexuel ont été exposées, il est possible de distinguer deux types de harcèlement sexuel :



le harcèlement sexuel assimilé



le harcèlement sexuel pour propos et comportement à connotation sexuelle répétée


Quelles sont les caractéristiques de ces 2 types de harcèlement sexuel ? Comment reconnaître une situation de harcèlement sexuel en entreprise ?



1er type : le harcèlement sexuel assimilé

Dans ce premier cas, il est question d'une pression grave exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle. Pour que cette pression soit considérée comme du harcèlement sexuel :

- Nul besoin qu'elle se produise à plusieurs reprises, un acte unique suffit.
- Nul besoin non plus qu'elle ait lieu entre un supérieur hiérarchique et son subordonné : le harcèlement sexuel assimilé peut tout aussi bien exister entre 2 collègues de même rang hiérarchique, qu'ils appartiennent au même département ou non. A noter que le harcèlement sexuel est plus sévèrement réprimé lorsqu'il intervient dans les circonstances d'un abus d'autorité (ce qui était le cas par exemple dans l'affaire Harvey Weinstein).
- Elle peut être exercée au profit du harceleur, ou au profit d'un tiers. Le but avancé par le harceleur peut être réel ou apparent : même si l'auteur des faits n'avait pas réellement l'intention de passer à l'acte, il s'agit quand même de harcèlement sexuel. En effet, le passage à l'acte sans le consentement de la victime peut caractériser un viol ou une agression sexuelle, d'une gravité normative plus importante.

 A noter : par acte de nature sexuelle, on n'entend pas seulement une relation sexuelle, mais toute demande dont le but est d'assouvir un fantasme sexuel, ou destiné à déclencher le désir sexuel (sollicitations de baisers, de caresses, de prise de positions suggestives, etc.). En effet, les contacts physiques de nature sexuelle peuvent caractériser un délit sanctionné plus sévèrement : l'agression sexuelle (5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende)

Ce type de harcèlement sexuel est le plus facile à caractériser. Le harceleur exerce le plus souvent un **chantage sexuel** : il essaie d'imposer un acte de nature sexuelle en contrepartie d'une « récompense » (augmentation, promotion, etc.) ou, au contraire, de représailles en cas de refus (licenciement, mutation non désirée, etc.).



2ème type de harcèlement sexuel : propos ou comportements répétés à connotation sexuelle

On a ici affaire à un second type de harcèlement sexuel. Pour en obtenir le qualificatif, plusieurs conditions doivent être réunies :

- Il doit s'agir d'actes répétés : ils doivent être au minimum de deux (sans limite de délai entre deux actes).
- Les propos et comportements ne doivent pas être désirés par la victime. Le non consentement peut par ailleurs avoir été exprimé de façon explicite ou non : un silence systématique suffit à montrer son absence de consentement.
- La nature des actes est à l'origine d'un climat intimidant, hostile, offensant et/ou porte atteinte à la dignité de la victime, en raison de leur caractère humiliant ou dégradant : plaisanteries grivoises ou obscènes à répétition, « compliments » déplacés, sifflements, questions d'ordre intime, etc.

Cette catégorie de harcèlement sexuel peut s'avérer assez compliquée à appréhender, de par la multitude de formes qu'elle peut prendre, mais aussi par la difficulté à démontrer efficacement son existence. C'est le cumul et la multiplicité des propos et comportements déplacés qui permettront de faciliter la qualification de ce type de harcèlement sexuel.

A noter : dans ce type de harcèlement sexuel, là aussi la notion de hiérarchie n'entre pas en compte. On peut tout à fait qualifier de harcèlement sexuel des propos et comportements à connotation sexuelle entre des collègues de même niveau hiérarchique.



Harcèlement sexuel : comment le reconnaître ?

Côté victime du harcèlement


Le harcèlement sexuel, quelle que soit sa forme, a des conséquences bien réelles sur la santé physique et mentale des victimes. Plusieurs éléments peuvent mettre la puce à l'oreille pour identifier une victime de harcèlement sexuel :

- Dans un premier temps, des symptômes de stress font leur apparition : nervosité, anxiété, baisse de l'estime de soi, hypertension, brûlures d'estomac, douleurs musculaires, sentiment d'épuisement, de culpabilité, etc.
- Sans intervention, ces symptômes peuvent empirer et se transformer en troubles psychiques ou somatiques plus sérieux : angoisses, insomnies et cauchemars, troubles de l'attention et de la mémoire, dépression, conduites addictives, etc.
- L'impact sur la vie professionnelle et la qualité du travail est lui aussi bien tangible : désinvestissement, absentéisme, isolement, difficultés de concentration, perte de productivité, conflits avec les collègues, etc.

Côté harceleur

Pour reconnaître un cas de harcèlement sexuel, certains éléments peuvent également aiguiller vers le **harceleur**. En effet, bien qu'il n'existe pas de profil type du harceleur, ils utilisent souvent une même série de stratégies :

- Il se place **au-dessus de tout soupçon** : son comportement face à la victime et face au reste de l'équipe est radicalement différent. Il sait se présenter sous son meilleur jour, notamment auprès de sa hiérarchie.
- Il cherche à **désorienter sa victime** : soit en gagnant sa confiance, en étant serviable et sympathique, puis, en dérivant peu à peu dans la sphère privée, soit en optant pour une démonstration de force, la formulation de menaces, l'instauration d'un climat d'insécurité, etc.
- Il **isole sa victime** : à la fois physiquement puisqu'il essaie de se retrouver seul avec sa victime, sans témoin. Mais il l'isole aussi socialement, en l'écartant progressivement du reste de l'équipe par des manœuvres de dévalorisation, d'humiliation, de propagation de rumeurs, ou au contraire de favoritisme et de privilèges non justifiés, etc.
- Il a un **comportement imprévisible** : les périodes de pression et de calme s'alternent, pour accentuer le déroutement de sa victime.
- Il se **dédouane** : il peut avoir tendance à reporter la responsabilité de ses actes en culpabilisant sa victime, ou en se victimisant ; il peut aussi nier la portée de ses actes en les minimisant, en les mettant sur le compte de l'humour, etc.
- Il peut **basculer dans le harcèlement moral** : remarques désobligeantes, intimidations, insultes, dénigrement, désinformation, amplification de la charge de travail, etc.

 A noter : les harceleurs ne sont ni malades, ni pervers. Ils sont, dans la majorité des cas, conscients de leurs actes et de l'absence de consentement de leur victime. Il en existe de tous les âges, et de toutes les catégories socioprofessionnelles. La façon la plus efficace de les empêcher de passer à l'acte reste encore d'afficher explicitement une tolérance zéro face à ce genre d'agissements.

2

Cas de harcèlement sexuel au travail : que faire ?

On vous signale un cas potentiel de harcèlement sexuel dans votre entreprise : comment réagir ? Comment prendre en charge les différentes personnes impliquées dans l'affaire de harcèlement ? Quelles mesures mettre en place ?


Faisons le point maintenant



Harcèlement sexuel au travail : comment le reconnaître ?

Comme nous l'avons vu dans la définition du harcèlement sexuel, la notion peut s'avérer assez complexe à délimiter, car elle regroupe de nombreux types de propos et de comportements. Pour rappel, la loi distingue 2 types de harcèlement sexuel au travail, selon la récurrence des faits (**article L1153-1 du Code du travail**) :

- Acte unique assimilé au harcèlement sexuel : l'auteur des faits a exercé une pression grave avec pour objectif réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, en sa faveur ou au profit d'un tiers. Dans ce cas de figure, les faits n'ont pas besoin d'être répétés pour obtenir le qualificatif de harcèlement sexuel.
- Harcèlement sexuel constitué de faits répétés : tous propos ou comportements, non désirés, à connotation sexuelle, portant atteinte à la dignité de la personne, ou créant un climat hostile et/ou intimidant, sont reconnus comme étant du harcèlement sexuel.

 A noter : pour être qualifié de harcèlement sexuel, nul besoin que les faits aient lieu entre un supérieur hiérarchique et son subordonné. Cette notion existe également entre des collègues de même niveau hiérarchique.

Comment savoir si on est véritablement face à du harcèlement sexuel ?

- Dans le cas de l'acte isolé assimilé au harcèlement sexuel, c'est relativement simple : on est face à une situation claire de chantage, avec des menaces concrètes sur les conditions de travail (licenciement, mutation non désirée, etc.) ou la promesse de contreparties avantageuses (promotion, augmentation, etc.).

- Cela se complique un peu pour le 2nd type de harcèlement sexuel : plus pernicieux. L'atmosphère offensante qui s'installe n'est pas nécessairement clairement menaçante, d'où la difficulté à l'appréhender. Peuvent alors entrer dans le champ du harcèlement sexuel : les propos et blagues à connotation sexuelle ou sexiste, l'envoi d'images et/ou de vidéos à caractère pornographique, les remarques sur le physique ou la tenue, etc. Il faut que les propos ou comportements offensants soient au moins au nombre de deux. Plus ils sont récurrents et nombreux, plus il sera facile de prouver le harcèlement sexuel subi.




Important :

si les faits ont conduit à un contact physique entre le harceleur et sa victime, cela passe dans la catégorie de l'agression sexuelle voire du viol.

Responsabilité de l'employeur lors d'une situation de harcèlement sexuel

Il est de la responsabilité de l'employeur de prévenir et d'agir contre les cas de harcèlement au travail et ce, quelle que soit la taille de l'entreprise et son secteur d'activité.

Pour protéger efficacement les victimes de harcèlement au travail, le mieux reste encore **la prévention et la communication** : en informant et en sensibilisant les équipes, la parole peut se libérer.

 A noter : en cas d'action en justice pour harcèlement sexuel, l'employeur peut être mis en cause s'il n'a pas mis en place des actions de prévention au sein de son entreprise. En effet, un salarié victime de harcèlement sexuel peut saisir les prud'hommes pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur pour ne pas avoir respecté son obligation de sécurité.

Concrètement, la prévention du harcèlement sexuel en entreprise passe par :

- La transmission à tous les salariés et stagiaires des coordonnées des référents RH et CSE (comité social et économique) désignés pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- La facilitation de la remontée d'informations auprès des RH et managers : via une boîte mail dédiée par exemple, ou la tenue d'une permanence spécifique au sein des RH ou du CSE.

Tout signalement de harcèlement sexuel doit être pris en considération, et doit être traité rapidement et efficacement, en respectant une procédure précise. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, **la mise en place d'une procédure de recueil des signalements de harcèlement sexuel est même obligatoire.**



Découvrez nos offres de **formation** pour prévenir le harcèlement sexuel en entreprise



Important :

à partir du moment où l'employeur a connaissance des faits présumés, il a **2 mois** pour engager des poursuites disciplinaires envers son auteur. Il est donc capital de **réagir rapidement** dès lors que l'on vous informe d'un cas potentiel de harcèlement sexuel notamment dans la collecte des preuves afin de corroborer les témoignages et d'envisager la sanction disciplinaire adéquate.

Recueil d'un signalement de harcèlement sexuel



Qui que soit l'auteur du signalement (témoin, victime, représentant du personnel), il doit être pris en charge au plus vite, par :

- le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- le responsable RH, ou un membre de la direction, pour les entreprises plus petites.

Vous devrez ensuite :

- **Accuser réception du signalement** : même si ce n'est pas obligatoire, cela envoie le message positif à l'auteur du signalement que celui-ci est en cours de traitement.
- **Entamer un dialogue avec l'auteur du signalement** : cela permet d'avoir une meilleure vision de l'étendue du problème. Si l'auteur du signalement n'est pas la victime directe du harcèlement dénoncé, il est conseillé de se rapprocher de cette dernière, afin d'avoir également sa version des faits.
- **Établir une 1ère analyse de la situation** :
 - S'il vous apparaît sans aucun doute que vous n'êtes pas face à un cas de harcèlement sexuel : informez l'auteur du signalement et montrez-vous pédagogue quant aux conclusions que vous avez tirées. Le signalement reste tout de même la preuve manifeste d'un dysfonctionnement ou d'un mal-être dans l'équipe concernée. Un échange doit être favorisé entre le(s) manager(s) et les personnes impliquées. Une médiation peut alors être envisagée. Dans tous les cas, l'auteur du signalement ne doit pas subir de sanction.
 - Dans le cas où le harcèlement sexuel paraît avéré, vous devrez lancer une enquête interne au plus vite (notamment pour éviter la prescription en matière de sanction disciplinaire). Là aussi, l'auteur du signalement doit en être informé, ainsi que la victime présumée (si ce sont deux personnes différentes). Rassurez les personnes impliquées sur la discrétion et la confidentialité avec laquelle l'enquête sera menée.

Harcèlement sexuel au travail : comment organiser son enquête ?



L'enquête servira à déterminer si les faits constituent bien un cas de harcèlement sexuel, ou non, ainsi que la nécessité de prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre du harceleur présumé.

Sur cette question, l'employeur doit être particulièrement vigilant et diligent :

- la procédure de sanction disciplinaire doit pouvoir être établie sur des faits objectifs dont la preuve a été rapportée. Dans le cas contraire, l'employeur peut voir sa décision remise en cause devant le conseil des prud'hommes et avoir à indemniser le salarié sanctionné à tort. La quintessence de cette situation délicate étant le licenciement pour faute grave sur des faits de harcèlement sexuel non reconnu devant les conseillers prud'hommes : le licenciement pourra être requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse et l'employeur sera tenu de payer de substantielles indemnités ;
- d'un autre côté, l'employeur n'a que 2 mois à partir de la connaissance des faits de harcèlement pour engager une procédure disciplinaire à l'encontre de l'auteur présumé innocent. Les preuves du harcèlement sexuel doivent être recueillies dans un intervalle de temps très court et de manière consciencieuse pour éviter une sanction injustifiée.

Il s'agit donc d'une course contre la montre où le moindre faux pas peut s'avérer coûteux pour l'entreprise.



A noter : l'enquête interne n'est obligatoire que si vous êtes saisi dans le cadre d'un devoir d'alerte par un membre de la délégation du personnel au CSE. En revanche, elle reste vivement recommandée dans tous les cas, notamment pour éviter que la responsabilité employeur ne soit mise en cause.



Faites-vous accompagner par nos équipes pour organiser votre enquête harcèlement sexuel

L'enquête sur le harcèlement sexuel va compter plusieurs phases :



- **Une réunion préparatoire** : les personnes en charge de l'enquête doivent se mettre d'accord sur une liste exhaustive de personnes à recevoir en entretien, sur un calendrier clair autour de l'enquête, etc. L'idéal est de confier l'enquête à la fois à un représentant de la direction, et à un représentant du personnel, ou à un salarié qui se porterait volontaire, et qui soit apte à être impartial tout au long de l'enquête.
- **Les entretiens des différentes personnes impliquées** : ces entretiens doivent être strictement confidentiels et les personnes reçues doivent avoir été prévenues plusieurs jours à l'avance. Il est fortement déconseillé de confronter la victime et le harceleur présumé innocent ; au contraire les entretiens se dérouleront dans de meilleures conditions s'ils sont individuels. Essayez de limiter au maximum le nombre de personnes présentes lors de ces auditions, afin de ne pas créer un climat intimidant. Une fois les entretiens conduits, envoyez des comptes rendus à toutes les personnes impliquées, et faites-les dater et signer.
- **L'établissement d'un rapport d'enquête** : celui-ci réunira les comptes rendus des entretiens, ainsi que les conclusions de l'enquête.

Doivent idéalement être reçus en entretien :

- la victime supposée ;
- l'auteur du signalement (si elle est différente de la victime) ;
- la personne incriminée ;
- les témoins identifiés ;
- les responsables hiérarchiques directs de la victime et du harceleur présumés ;
- toute personne souhaitant apporter son témoignage ;
- toute personne dont le témoignage est souhaité par la victime ou le harceleur présumé.

A noter : ces entretiens ne sont pas obligatoires, et le refus de témoigner de l'une ou l'autre des personnes citées ci-dessus ne doit pas mettre terme à l'enquête

Pendant l'enquête :

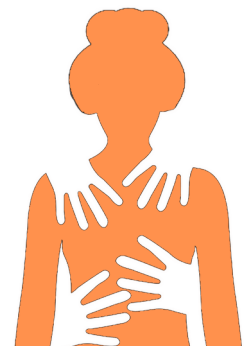
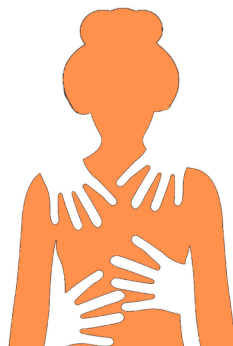
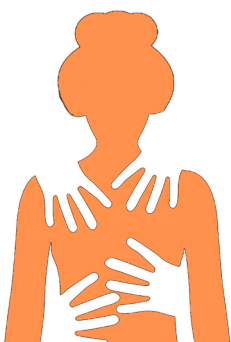
- La protection des personnes impliquées doit être assurée (victime potentielle, auteur présumé des faits reprochés, et témoins).
- La victime présumée doit être orientée vers la médecine du travail
- Les contacts entre les différentes personnes impliquées doivent être réduites au minimum, encore plus s'il existe un lien hiérarchique entre la victime et le harceleur présumé.
- Dans tous les cas, tant que les conclusions de l'enquête ne sont pas tirées, vous devez au maximum maintenir la réputation des personnes concernées.

3

Harcèlement sexuel au travail : à qui s'adresser ?

Face au harcèlement sexuel, les interlocuteurs sont nombreux, que ce soit pour guider dans sa prévention, pour faciliter les signalements, faire cesser la situation ou pour accompagner les victimes.

Qui sont ces interlocuteurs à privilégier en cas de harcèlement sexuel, quels rôles jouent-ils et en quoi peuvent-ils vous aider ?



Sur quels acteurs vous appuyer pour la prévention du harcèlement sexuel ?

La prévention en matière de harcèlement sexuel est une obligation légale dans toutes les entreprises. Plusieurs entités et structures peuvent vous épauler dans cette démarche :

CSE

- **Votre CSE** (Comité Social et Économique) : le CSE regroupe les instances représentatives du personnel, les délégués du personnel, le comité d'entreprise, ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). En matière de harcèlement sexuel, il a à la fois un rôle d'alerte, mais il peut également proposer des actions de prévention des agissements sexistes et du harcèlement sexuel. Impliquer le CSE dans sa politique de prévention du harcèlement sexuel est la garantie d'une adhésion optimale des collaborateurs aux messages transmis. C'est par ailleurs au sein du CSE qu'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est nommé – nous y reviendrons plus loin.

CPRI

- **Les CPRI** (Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles) : depuis 2017, ces commissions ont pour objectifs d'apporter des informations, de débattre et de répondre aux questions que peuvent se poser les petites entreprises (moins de 11 salariés) au sujet des dispositions légales ou conventionnelles auxquelles elles sont assujetties. Les CPRI sont donc un partenaire privilégié pour la mise en œuvre des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel.

Service de
Santé au
Travail

- **Les services de santé au travail** (médecins du travail, infirmiers de santé au travail, service social du travail, etc.) : parmi leurs missions, ils doivent œuvrer à la préservation de la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en prodiguant des conseils aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants sur différentes questions, dont le harcèlement sexuel ou moral.

Sur quels acteurs vous appuyer pour la prévention du harcèlement sexuel ?



Inspection du Travail

- **L'inspection du travail** : en plus de leurs missions de contrôle et d'enquête en cas de signalement de harcèlement sexuel, l'inspection du travail peut également jouer un rôle en terme de prévention en organisant des actions d'information et de sensibilisation auprès des représentants du personnel, comme des employeurs.

ARACT

- **Les ARACT** (Associations Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail) : leur mission est, notamment, de diffuser les informations utiles sur divers thématiques, allant de la qualité de vie au travail, à la prévention des risques psychosociaux, au développement de l'égalité au travail. Ces associations interviennent sur demande des entreprises, sur leurs problématiques particulières.

Entreprises spécialisées

- **Les entreprises spécialisées dans la prévention du harcèlement sexuel au travail et l'accompagnement** des différentes parties impliquées : elles peuvent vous donner les clés pour prévenir et gérer ces situations compliquées, tout en vous apportant un regard extérieur objectif précieux.

Signalement d'un cas de harcèlement sexuel : quels interlocuteurs



Vous êtes victime ou témoin de harcèlement sexuel ? Vous avez plusieurs options pour le signaler au sein de votre entreprise :

- à votre supérieur hiérarchique direct ou indirect ;
- à un membre des Ressources Humaines ;
- au référent lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- directement à votre employeur ;
- à un membre du CSE, dans les entreprises qui en ont : cela aura pour conséquence de lancer la procédure du « droit d'alerte » ;
- à un délégué syndical.

Vous pouvez librement vous adresser à l'un, l'autre ou plusieurs de ces interlocuteurs. Ils sont tous habilités à recevoir votre témoignage.



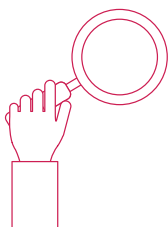
A noter : dans le cas où le harcèlement sexuel est commis par l'employeur lui-même, il peut s'avérer délicat de s'adresser à l'une des personnes citées dans cette liste. La meilleure option reste alors de se rapprocher d'un délégué du personnel et/ou de contacter directement l'**inspection du travail**.

Victime de harcèlement sexuel : par qui se faire accompagner ?

Vous êtes victime de harcèlement sexuel ? Qu'un signalement ait déjà été fait ou non, vous n'êtes pas seul et pouvez vous tourner vers différents interlocuteurs :



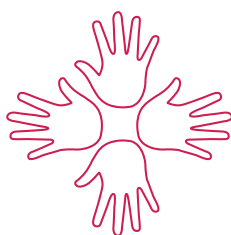
- **Le médecin du travail** : vous pouvez demander une visite d'urgence auprès du service de santé au travail. Cela présente le double avantage de bénéficier du secret médical, ainsi que des conseils d'un interlocuteur indépendant de l'entreprise. Selon la gravité des faits, le médecin du travail peut proposer à votre employeur une série de mesures visant à préserver votre santé.



- **L'inspection du travail** : l'entreprise est tenue de mettre à disposition des travailleurs les coordonnées de l'inspection du travail et le nom de l'inspecteur compétent en la matière. La confidentialité est au cœur de leurs préoccupations, notamment en cas de dépôt de plainte. La priorité est placée sur la protection des victimes.



- **Le Défenseur des droits** : c'est une autorité administrative indépendante compétente sur divers domaines (discriminations, droits des enfants, protection des lanceurs d'alerte, etc.). Elle peut ainsi assister les victimes de harcèlement sexuel, en lui prodiguant conseils, aide juridique, en réalisant des enquêtes, etc.



- **Les associations spécialisées** : vous pouvez vous tourner vers certaines associations pour trouver soutien, informations, moyens de défense, etc. L'AVFT (Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail) et le CNIDFF (Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles) sont des options.



- **Le 39 19** (Numéro d'appel Violences Femmes Info) : c'est un numéro national, anonyme et gratuit, à destination des femmes victimes de violences. Vous y trouverez écoute et informations et pourrez au besoin être réorienté(e) vers des interlocuteurs plus adéquats.



- **Le service en ligne de signalement de violence sexuelle et sexiste** : ce service 100% en ligne vous permet de dialoguer avec les services de gendarmerie et de police par messagerie instantanée de manière sécurisée.

Focus sur le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes



Découvrez notre
Box Référent harcèlement sexuel
pour lui donner facilement toutes les
clés nécessaires à
l'accomplissement de sa mission

Depuis le 1er janvier 2019, toutes les entreprises doivent avoir un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

+ de 11

- **Pour les entreprises de plus de 11 salariés** : un référent doit être désigné parmi les membres du CSE. Sa mission n'est pas clairement définie dans le Code du Travail, mais son rôle principal est généralement la prévention.

- de 11

- **Pour les entreprises de moins de 11 salariés** : c'est la Commission Paritaire Régionale Interprofessionnelle (CPRI) qui joue le rôle de référent.

+ de 250

- **Pour les entreprises de plus de 250 salariés** : un référent supplémentaire doit être nommé, dont les missions sont cette fois bien cadrées dans le Code du Travail. Son rôle est d'informer, orienter, et accompagner les salariés dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le référent pour la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

- occupera cette fonction pour une durée équivalente à celle des mandats des élus du CSE ;
- doit suivre une formation nécessaire à l'exercice des missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail (article L. 2315-18 du Code du travail) ;
- doit rester facilement joignable : ses coordonnées doivent donc être transmises à tous par l'employeur.

4

Prévention du harcèlement sexuel en entreprise

Le Code du travail le précise bien, dans son **article L. 1153-5** :
« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. »

Comment cette obligation se traduit-elle concrètement au sein de l'entreprise ? Quelles actions mettre en place ?

Réponses maintenant



La prévention du harcèlement sexuel en entreprise : une obligation légale

Pour être en mesure d'apporter la protection indispensable dont les victimes de harcèlement sexuel ont besoin, la première étape est d'avoir été informé. Pour que la parole sur le sujet se libère, à la fois de la part des victimes, mais aussi d'éventuels témoins, il est essentiel de communiquer et de sensibiliser sur le sujet.

Quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel sont des obligations absolues qui rentrent dans le cadre de l'obligation de sécurité de l'employeur. En effet, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (**L. 4121-1 du Code du travail**).

Parmi ces mesures générales, le Code du travail fait état :

- des actions de préventions sur les risques professionnels se traduisant notamment par une sensibilisation des acteurs de l'entreprise à la lutte contre le harcèlement ;
- des actions de formations et d'information à caractère général, mais aussi spécialisé pour le référent harcèlement du CSE ;
- la mise en place de moyens adaptés.

Ainsi, même si l'entreprise a agi pour mettre fin à un harcèlement sexuel dès qu'elle en a été informée, si aucune action de prévention n'avait été menée en amont, sa responsabilité sera engagée.

En parallèle de ces mesures générales, le Code du travail impose à l'employeur la mise en place d'actions de prévention spécifiques au harcèlement sexuel.



Découvrez nos offres de
formation pour
prévenir le harcèlement
sexuel en entreprise



Actions de prévention spécifiques au harcèlement sexuel

Un certain nombre d'actions de prévention sont à mettre à place par l'entreprise.



Communication sur le sujet du harcèlement sexuel

L'employeur a l'obligation d'informer ses salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel et particulièrement du contenu de l'article L222-33 du Code pénal (article sanctionnant pénalement les faits de harcèlement sexuel) :

- que ce soit via un affichage dans les locaux : par exemple sur la porte du bureau où se déroule l'entretien pour les candidats ;
- de manière dématérialisée : sur l'intranet de l'entreprise, ou par mail en même temps que l'envoi des modalités d'entretien pour les postulants ;
- ou par l'organisation de temps d'informations et d'échanges.

Tout salarié doit être en mesure d'identifier les cas d'agissements sexistes et de harcèlement dont il pourrait être victime, témoin, ou même auteur.

A noter : pour les entreprises d'au moins 20 salariés, il doit être fait mention dans le règlement intérieur des dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail.

Concrètement, l'entreprise doit mettre à disposition :

- la définition pénale du harcèlement sexuel, les sanctions risquées par ses auteurs ainsi que les saisines et actions possibles en cas de survenance (article **L1153-5 du Code du travail**) ;
- les éventuelles actions civiles et pénales en cours en matière de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise ;
- les coordonnées des interlocuteurs et autorités compétentes pouvant être contactées en cas de harcèlement sexuel : médecin et/ou service de santé au travail, inspection du travail, Défenseur des droits, référent(s) en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes.



Etablissement d'une procédure de signalement

L'ANI (Accord National Interprofessionnel) de 2010 sur le harcèlement et la violence au travail impose d'élaborer une procédure de signalement et de traitement des cas de harcèlements sexuels.

En revanche, il n'existe pas de format obligatoire dans ces procédures : c'est à l'entreprise d'établir sa propre charte de référence. Une fois celle-ci établie, elle doit être partagée à l'ensemble des salariés.

Désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et des agissements sexistes



Dans toutes les entreprises comptant au moins 250 salariés, un référent contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné au sein du CSE (Comité Social et Économique).

Une certaine marge de manœuvre est laissée à l'entreprise pour déterminer précisément ses attributions. Le Code du travail indique simplement qu'il est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

Concrètement, il peut donc :

- Réaliser des actions de sensibilisation et de formation sur le harcèlement et les agissements sexistes, à la fois auprès des salariés, mais aussi des managers.
- Orienter les salariés au besoin vers la médecine du travail, l'inspection du travail et/ou le Défenseur des droits.
- Participer à l'instauration de procédures internes pour faciliter le signalement et le traitement des cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.
- Réaliser une enquête interne suite à un signalement de harcèlement sexuel.

A noter : en plus de son nom et de ses coordonnées, l'entreprise doit informer les salariés des missions précises qui ont été confiées au référent.



Avec notre
Box Référent
harcèlement sexuel,
donnez toutes les clés à
vos collaborateurs pour
remplir
efficacement leur rôle.



Prévention du harcèlement sexuel au titre de l'obligation générale en matière de santé et sécurité

L'ensemble des actions précédemment citées représente déjà une bonne base, mais ne suffira pas nécessairement à dédouaner l'entreprise en cas de harcèlement sexuel. Comme nous l'avons dit, il est attendu de l'employeur de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (article L. 4121-1 du Code du travail).

En cas de contentieux, les juges feront un contrôle global pour vérifier que les mesures de prévention prises contre le harcèlement sexuel sont suffisamment proportionnées par rapport au risque existant dans l'entreprise.

Cela peut donc impliquer de prendre un certain nombre d'autres actions de prévention.



Commencer par évaluer le degré de risque de harcèlement sexuel (DUERP)

L'employeur a l'obligation de tenir à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ces risques peuvent être de nature physique mais aussi psychosociale englobant les risques de harcèlement sexuel.

Pour évaluer au mieux les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes au sein de l'entreprise, plusieurs indicateurs sont à prendre en compte, de manière globale :

- Y a-t-il des précédents en la matière ? Quelles sont la nature et la fréquence des contacts avec le public ? (les vendeurs/ses et les hôtes/ses sont par exemple plus exposés au risque de harcèlement sexuel)
- Comment se situe le niveau de mixité des équipes ? (s'il est trop faible, les risques augmentent)
- L'entreprise compte-t-elle des travailleurs isolés ou vulnérables ? (stagiaires, intérimaires, contrats courts, etc.)
- Comment se caractérisent les rapports hiérarchiques ? (les risques sont accrus dans les organisations de travail plates ou, au contraire, dans celles qui sont très hiérarchisées)
- La communication au sein de l'entreprise est-elle ouverte et libre ?

A noter : pour obtenir des réponses complètes, et les plus objectives possible à ces questions, il est préférable de croiser le plus de points de vue possible (représentants du personnel, membres du service de la santé au travail, panel représentatif de salariés, etc.)

Selon le degré de risque qui ressortira, il sera peut-être nécessaire de renforcer les actions de prévention prévues, et de mettre plus de moyens dans la lutte contre les comportements problématiques identifiés.



Ne pas négliger la formation de ses équipes en matière de harcèlement sexuel

Pour être le plus efficace possible dans leurs missions et leur devoir de prévention, le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, les membres du CSE, ainsi que le personnel encadrant doivent être formés sur le sujet.

Dans ce type de formation, on peut retrouver :

- des informations entourant le cadre légal et réglementaire du harcèlement sexuel ;
- des clés pour identifier les cas d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel quand ils se présentent ;
- des renseignements pour établir la politique de prévention du harcèlement sexuel de l'entreprise ;
- des pistes pour élaborer des procédures de signalement et de traitements face à des cas de harcèlement sexuel ;
- des outils pour sensibiliser les équipes, etc.



Découvrez nos formations
harcèlement sexuel
sur-mesure pour vos équipes dirigeantes, membres du CHSCT, personnel des Ressources Humaines

5

Quelles sanctions en cas de harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est un délit grave, puni par la loi. Il existe donc des sanctions sérieuses, principalement pour l'auteur des faits, mais également pour l'entreprise, si celle-ci a manqué à son devoir de prévention, ou si elle n'a pas pris les mesures adéquates pour faire cesser un cas de harcèlement sexuel signalé. Ainsi lorsqu'un cas de harcèlement sexuel devient avéré dans l'entreprise plusieurs personnes peuvent voir leur responsabilité engagée :

- l'entreprise (l'employeur) dans le cadre de la relation de travail avec la victime (responsabilité contractuelle)
- le harceleur vis à vis de l'employeur (responsabilité contractuelle) et vis à vis de la victime (responsabilité pénale)
- éventuellement d'autres tiers complices de harcèlement sexuel. En effet, **l'article 222-33 du Code pénal** prévoit le cas où plusieurs personnes agiraient de concert (de manière concertée ou non) avec des propos ou comportement relevant du harcèlement sexuel.

Le point sur les différentes sanctions du harcèlement sexuel maintenant.



Quelles sanctions prévues pour l'auteur de harcèlement sexuel ?

Le harceleur peut voir sa responsabilité engagée sur deux terrains distincts :

- vis à vis de la société civile et de la victime par les mécanismes de la responsabilité pénale ;
- vis à vis de l'employeur pour avoir commis une faute dans l'exécution de son contrat de travail.



Les sanctions pénales encourues par l'auteur du harcèlement sexuel

Les auteurs de harcèlement sexuel risquent une peine pouvant aller jusqu'à **2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende** (Article 222-33 du Code pénal).

En cas de faits aggravés, les sanctions peuvent monter jusqu'à **3 ans de prison et 45 000 € d'amende**.

Plusieurs cas de figure sont concernés :

- L'auteur des faits a abusé de l'autorité conférée par ses fonctions : cas d'un supérieur hiérarchique qui harcèle un(e) de ses subordonné(e)s.
- Les faits ont été commis sur une personne vulnérable : âge, maladie, grossesse en cours, situation économique et sociale compliquée.
- Plusieurs personnes ont agi de concert, en tant qu'auteurs des faits ou complices.

A noter : le juge peut aussi condamner le harceleur à verser des dommages et intérêts à sa/ses victime(s) en grande partie pour le préjudice moral subi.



Les sanctions disciplinaires encourues par l'auteur du harcèlement sexuel

Si l'auteur des faits est un salarié, son employeur peut également infliger des sanctions disciplinaires :

- Selon la gravité des faits, la convention collective en vigueur et le règlement intérieur de l'entreprise, les sanctions peuvent prendre des formes diverses : mise à pied, mutation, rétrogradation, rupture du contrat de travail, etc.
- La Cour de cassation (arrêt de la Chambre sociale du 5 mars 2002) a statué que les faits de harcèlement sexuel constituaient une faute grave. Selon la jurisprudence, un licenciement pour faute grave peut donc faire partie des options de l'employeur pour sanctionner le harceleur.

L'employeur doit toutefois faire preuve de diligence puisqu'en matière disciplinaire, l'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de sa connaissance des faits pour entamer une procédure disciplinaire.

La discrimination du salarié victime de harcèlement sexuel par l'employeur

Les **actes de discrimination commis suite à un harcèlement sexuel** (à l'encontre de la victime) sont également sévèrement punis par l'article **L1155-2 du Code du travail** : par exemple la mutation forcée d'un salarié qui a repoussé les avances d'un supérieur hiérarchique.

Les sanctions prévues sont les suivantes :

- Une peine pouvant aller jusqu'à **1 an d'emprisonnement et une amende de 3 750 €** si les actes de discrimination relèvent uniquement du Code du travail : mesures discriminatoires, directes ou indirectes en terme de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.
- Une peine pouvant aller jusqu'à **3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende** si les actes de discrimination tombent dans le domaine du pénal : refus d'embauche, sanction ou licenciement d'un salarié, etc.



A noter : cette sanction est applicable non seulement en réparation du préjudice commis à l'encontre de la victime du harcèlement sexuel, mais aussi envers les éventuels témoins qui ont signalé les faits.

Si les faits de harcèlement sexuel et/ou de discrimination liée au harcèlement sexuel sont suivis d'une condamnation, les juges peuvent également imposer au harceleur :

- d'afficher, à ses frais, une copie du jugement aux portes de l'établissement dans lequel il travaille ;
- d'insérer, là aussi à ses frais, des extraits ou l'acte intégral de son jugement dans les journaux qui mentionnent son entreprise.



Important : en cas de récidive, l'auteur de l'infraction peut se voir imposer une interdiction d'exercer un certain nombre de fonctions au sein de son entreprise, voire également dans d'autres établissements, pendant une durée de 5 ans maximum.

Si aucun fait de discrimination n'a été commis par l'employeur, il conserve néanmoins une éventuelle responsabilité à l'égard de la victime pour ne pas avoir mis en oeuvre les moyens propices à la non survenance de la situation de harcèlement sexuel.

Harcèlement sexuel : sanctions risquées par l'employeur



L'employeur est tenu par la loi (article L.1153-5 du Code du travail) de prendre toutes les mesures nécessaires pour :

- prévenir les cas de harcèlement sexuel ;
- y mettre un terme dès lors qu'un cas est avéré ;
- prendre des sanctions contre le(s) auteur(s) des faits.

En effet, même si l'employeur n'est pas l'auteur du harcèlement, il a le devoir d'agir sur le terrain disciplinaire contre le harceleur, en raison de son obligation de sécurité envers ses salariés.

En cas de non-respect de son obligation de la protection de la santé physique et mentale de ses collaborateurs, l'employeur s'expose ainsi à :

- engager sa responsabilité contractuelle vis à vis du salarié (résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur) ;
- au versement potentiel de **dommages et intérêts à la victime** ;
- d'éventuelles **sanctions pénales** : amendes, peine d'emprisonnement, etc.

A noter : l'application des règles de sécurité de l'entreprise est susceptible d'être contrôlée par l'inspection du travail. En cas de risque à l'atteinte de l'intégrité d'un travailleur, elle peut saisir le juge des référés.

Le ou les salariés victime(s) peuvent **saisir les prud'hommes**, sans forcément de volonté de mettre un terme à leur contrat de travail. Pour écarter toute responsabilité de sa part, l'employeur doit être en mesure de prouver :

- qu'il a pris les mesures de prévention nécessaire pour éviter la survenance de faits de harcèlement ;
- qu'il a mis en place les actions nécessaires dès qu'il a été informé du cas de harcèlement.



Vous avez besoin d'être accompagné dans la formation de vos équipes ?
Découvrez nos offres de formation de prévention du harcèlement sexuel au travail.

A noter :

dans le cas où un manquement est effectivement constaté, le juge prendra en compte l'ensemble du préjudice subi par la victime pour la dédommager : préjudice moral, éventuelles pertes de salaires liées à des absences au travail, etc.

Si la poursuite de la relation de travail est difficile, voire impossible et que la victime souhaite mettre un terme à son contrat de travail aux torts de l'employeur, 2 options s'offrent à lui :

- **La prise d'acte** : le salarié, estimant que l'employeur a gravement manqué à son devoir de prévention et de protection, peut lui envoyer une lettre de rupture de contrat. Dans cette lettre, il lui indique qu'il prend acte de la rupture de son contrat de travail, en précisant que la responsabilité en incombe à l'employeur. Dès la présentation de cette lettre, le contrat est définitivement rompu, sans rétractation possible. Les juges statueront ensuite pour déterminer si les manquements de l'employeur justifient ou non la rupture du contrat de travail. Si ce n'est pas le cas, la rupture du contrat sera requalifiée en démission.
- **La résiliation judiciaire** : elle correspond à la saisine du Conseil des Prud'hommes, pour qu'il constate les manquements de l'employeur. Tant que les juges n'ont pas rendu leur verdict, le contrat de travail continue de s'exécuter. Le contrat ne sera pas rompu s'ils considèrent que la responsabilité de l'employeur n'est pas en cause. Dans le cas contraire, le contrat de travail se poursuit normalement.

Dans le cas du harcèlement sexuel, la prise d'acte comme la résiliation judiciaire peuvent avoir pour effet d'aboutir à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si le juge estime que les faits sont effectivement suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail. Le salarié touchera alors une indemnité de la part de l'employeur :

- au moins égale à 6 mois de salaire ;
- qui se cumule à l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle.

qualisocial

santé | bien être | engagement

