

Harcèlement sexuel et agissements sexistes

Conférence Régionale du Travail en PACA - 2020.

SOMMAIRE



Employeur, la prévention au coeur de l'action, mais pas seulement....

• 1 •



Victime, comment, je fais valoir mes droits?

• 2 •



Quelques cas concrets

• 3 •

L'enjeu : la Prévention

Après plusieurs mouvements citoyens, les pouvoirs publics mesurent l'ampleur du phénomène dans le monde du travail. À leurs côtés les partenaires sociaux s'accordent à penser que la prévention est au coeur des enjeux.

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde du travail passe par une bonne compréhension des comportements illicites et par le rappel clair du rôle de l'employeur et des garanties apportées aux salariés. Ce document abordera successivement ces deux aspects qui participent à la prévention et proposera des éléments au delà des obligations.

**Harcèlement sexuel, jusqu'à
2 ans d'emprisonnement
et 30.000€ d'amende !**

Le harcèlement sexuel, une notion multiple.

Il existe 2 cas de harcèlement sexuel : **la pression grave**, même non répétée, afin d'obtenir un acte de nature sexuelle et **les propos ou comportements à connotation sexuelle** non désirés et répétés portant atteinte à la dignité ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante. C'est un délit pénal puni jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30.000€ d'amende.

L'agissement sexiste est caractérisé par tout agissement lié au sexe d'une personne portant atteinte à sa dignité ou créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant. Un propos unique suffit. L'agissement sexiste est puni par une contravention de 4ème classe de 750€ d'amende.

~~"C'est pas méchant, c'est pour rire!"~~

NON!
C'est peut-être
Du sexisme ou
du harcèlement
sexuel !

LES OUTILS DE L'EMPLOYEUR POUR PRÉVENIR

L'employeur est soumis à des obligations spécifiques en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

1. INFORMER l'ensemble des salariés sur la thématique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

2. DISPOSER d'au moins un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
Formation obligatoire des membres du CSE et du référent.

3. MENTIONNER au sein du règlement intérieur les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel et agissements sexistes.

4. ÉLABORER une procédure de recueil de signalement.

Le seul respect des obligations spécifiques n'écarte pas la responsabilité de l'employeur. Il lui appartient d'instaurer des mesures de sécurité et protection des salariés dans le cadre de l'obligation générale en matière de santé sécurité.

Ainsi dans l'élaboration du document unique d'évaluation des risques, l'employeur devra procéder à l'évaluation spécifique des risques de harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Employeurs, la prévention au coeur de l'action mais pas seulement...

Tout employeur est soumis à une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge civil, il doit prendre les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il en est informé. Il doit également prendre les mesures de prévention préalables au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité.

Mettre fin au harcèlement sexuel dont est victime un collaborateur, ne suffit pas à dégager la responsabilité de l'employeur

Les partenaires sociaux insistent sur la nécessité de la prévention

Les employeurs doivent adapter leur dispositif de prévention au contexte global de l'entreprise dans son environnement :

- Respecter un environnement non sexiste (notamment vestiaire, sanitaire)
- Sensibiliser **régulièrement** tous les salariés (note de service, affichage, intranet, livret d'accueil, permanences....), mettre en place des lieux de parole
- Garantir une formation **continue** des membres du CSE, des référents et du personnel encadrant est fortement conseillée
- Veiller à l'inscription de la prévention du harcèlement au sein de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle femmes hommes.
- Gagner l'égalité professionnelle et salariale par la négociation d'entreprise
- Mettre en oeuvre la procédure de signalement en cas d'agissements sexistes émanant de **tiers** (clients par exemple)

L'ACTION FACE À UNE SITUATION DE HARCÈLEMENT

Aucun signalement de harcèlement ne doit être minimisé. Il convient d'agir avec rapidité (2 mois pour sanction éventuelle), efficacité, discrétion et méthode.

1 - En amont, accompagner et faciliter le signalement des faits pour libérer la parole. Boîte mail, procédure, référent CSE, permanence...

2 - Réception du signalement en trois étapes. Accuser réception du signalement, échanger avec l'auteur du signalement et procéder à une première analyse des faits.

3 - Réalisation d'une enquête, avec discrétion en cas de suspicion de harcèlement afin d'établir la réalité de faits et de conclure ou non à une situation de harcèlement. Les personnes auditionnées seront la victime et la personne mise en cause à minima. Des témoins, responsables hiérarchiques ou toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.

4 - Élaboration d'un rapport d'enquête.

5 - Le maintien, si possible, des relations de travail pendant l'enquête.

6 - Dans le cas contraire, la victime peut rompre son contrat de travail en adressant une lettre recommandée à son employeur en exposant les manquements à ses obligations puis saisir le conseil des prudhommes.

7 - Sanctionner l'auteur et accompagner la victime. Dans le cas contraire, protection du salarié à l'origine du signalement et poursuite des relations de travail.

Victime, faire valoir ses droits...

Il n'est jamais trop tard pour dire stop à son harceleur ! Ainsi il est recommandé, lorsque la victime le peut, d'exprimer à son harceleur par oral ou par écrit (mail) le fait qu'elle ne tolère pas les propos ou comportements dont elle est victime. Dans certains cas, cela permet de désamorcer la situation.

L'accompagnement de la victime

Elle peut être accompagnée par de multiples acteurs représentants du personnels et syndicats. Le médecin du travail ou l'inspection du travail dont les coordonnées sont affichées dans l'entreprise, le défenseur des droits www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir, le téléphone **3919 Violences Femmes Info** ou des associations spécialisées.

Le rôle clé du témoin

Parce qu'une victime peut-être dans l'incapacité de dénoncer des faits de harcèlement, un témoin ou une personne à qui les faits ont été portés à sa connaissance ne doit pas hésiter

à les relater auprès des acteurs concernés au sein de l'entreprise (cf. Signalement des faits)

**Qui ne dit mot,
ne consent pas...**

Le signalement des faits

Si l'entreprise n'a pas rédigé de procédure dédiée au signalement, il est possible de s'adresser à l'employeur, à son supérieur hiérarchique, à la DRH, au référent lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, à un membre de la délégation du person-

nel ou à un délégué syndical.

Le signalement peut se faire par tout moyen : une alerte orale ou par écrit avec si possible un récit chronologique des faits.



Le site du gouvernement <https://arretonsles-violences.gouv.fr> propose une sélection géographique non exhaustive d'associations d'aide aux victimes par département.

Faire valoir ses droits à la protection

Tout employeur a une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, en cas de non-respect, le salarié dispose de droits pour se protéger.

Protection contre le licenciement et contre toutes mesures discriminatoires

Les victimes ou témoins de harcèlement quel que soit leur statut au sein de l'entreprise (salarié, candidat, stagiaire, en formation) ne peuvent être sanctionnées, licenciées ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir ou dénoncé des agissements de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Le droit de retrait en cas de danger grave et imminent

La victime peut arrêter son travail dans toute situation où elle a un motif raisonnable de penser que la situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Dans ce cas, elle doit immédiatement alerter son employeur du danger justifiant son retrait.

Attention cependant, en cas de contentieux, le juge vérifie si la situation de harcèlement pouvait présenter pour la santé de la victime un « danger grave et imminent ».

L'action en justice devant le conseil des prud'hommes pour manquement de l'employeur

La victime d'un harcèlement sexuel dispose d'un délai de 5 ans pour saisir le Conseil de prud'hommes. Cette dernière pourra obtenir réparation auprès de son employeur pour manquement à ses obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Il faut noter que cette action peut être engagée sans volonté de mettre fin au contrat de travail.

En cas de licenciement ou de toute autre mesure défavorable telles qu'une sanction ou une baisse de rémunération, la victime ou le témoin pourra obtenir l'annulation de ces dernières.

Si la poursuite de la relation de travail s'avère difficile, la victime pourra obtenir la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur au travers de la prise d'acte ou de la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

L'action au pénal à l'encontre de l'auteur du harcèlement

L'auteur encourt une peine de 2 ans d'emprisonnement et 30.000€ d'amende. La peine est portée à 3 ans d'emprisonnement et 45.000€ lorsque les faits sont avérés sur des personnes en situation de vulnérabilité, notamment économique (exemple : stagiaire).

Céder n'est pas consentir. Qui ne dit mot, ne Consent pas!

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travers de quelques cas concrets...

• Exprimer poliment dans un contexte adapté son envie de connaître une personne ou de la revoir, et respecter son éventuel refus	SÉDUCTION
• Faire des blagues sur les blondes	SEXISME
• Faire un commentaire sur le physique ou la tenue d'une personne qui n'a rien demandé ou qu'on ne connaît pas	SEXISME
• Tenir des propos salaces	HARCELEMENT SEXUEL
• Faire un commentaire sur les fesses ou les seins d'une personne qui n'a rien demandé	HARCELEMENT SEXUEL
• Insister après un refus ou une absence de réponse	HARCELEMENT SEXUEL
• Afficher des images à caractère pornographique sur son lieu de travail	HARCELEMENT SEXUEL
• Envoyer des SMS ou mails sexuels à une personne qui n'a pas consenti à ce « jeu »	HARCELEMENT SEXUEL
• User de sa position pour obtenir un acte de nature sexuelle	HARCELEMENT SEXUEL
• Menacer une personne pour qu'elle accepte des avances	HARCELEMENT SEXUEL
• Toucher/pincer les fesses/les seins en dehors d'un rapport mutuellement consenti	AGRESSION SEXUELLE
• Embrasser une personne par surprise ou contre son gré	AGRESSION SEXUELLE
• Plaquer une femme contre un mur en dehors de tout rapport consenti et mutuel	AGRESSION SEXUELLE
• Forcer une personne à effectuer une fellation	VIOL
• Introduire de force un objet dans l'anus ou le vagin d'une personne	VIOL

QUELQUES LIENS

[Site du ministère du travail](#)

[CFDT - Prévention des violences sexistes et sexuelles au travail](#)

[CGT - les outils des référents contre les violences](#)

[Medef - Guide de lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles en entreprise](#)

[Fédération Nationale des Centres d'Information sur les droits des femmes et des Familles](#)

[FO - Positionnement-sur-le-sexisme](#)

[FO - La-lutte-contre-le-sexisme](#)

[CFE-CGC - Fiche référent harcèlement sexuel et agissements sexistes](#)