

Le harcèlement moral et sexuel

LES RÉPONSES AUX 6 QUESTIONS ESSENTIELLES POUR Y FAIRE FACE

Le harcèlement moral et sexuel
LES RÉPONSES AUX 6 QUESTIONS ESSENTIELLES
POUR Y FAIRE FACE

Dépôt légal : Février 2019

NetLEGIS
26, rue de Londres 75009 PARIS
SAS au capital de 50.000€
RCS Paris B 532 792 439
TVA FR77 532792439

www.legisocial.fr - contact@legisocial.fr

ISBN : 978-2-490597-11-6



1.

QU'EST-CE QUE LE HARCELEMENT SEXUEL ?

Le harcèlement sexuel est constitué par des **propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste** :

- **imposés** à la victime,
- **répétés** (2 fois minimum),
et qui portent atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou **créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.**

Est assimilée au harcèlement sexuel, toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent de satisfaire des intérêts sexuels, de nature sexuelle, que celui-ci soit initié par l'auteur des faits ou au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.
Selon les circonstances, le harcèlement sexuel peut être caractérisé par un fait unique.

Exemples de faits constitutifs de harcèlement sexuel :

- Le fait pour un employeur de conseiller à une de ses salariées de « dormir avec lui dans sa chambre, ce qui lui permettrait de lui faire du bien » alors qu'elle s'était plainte de coups de soleil.
- Le chantage sexuel ou le recours à des ordres, menaces, contraintes pour proposer un emploi, une promotion en échange d'une relation sexuelle.
- Le harcèlement « d'ambiance », même si la victime n'est pas visée directement : plaisanteries à connotation sexuelle, propos obscènes, salaces, vulgaires, blessants, humiliants à l'encontre des femmes.
- Un comportement insistant, évolutif puis violemment agressif par l'envoi d'un message pornographique, insultant, dégradant et d'un effet très préjudiciable pour sa destinataire.
- Les tentatives d'un cadre sur une salariée mineure pour l'embrasser sur le lieu du travail et l'emmener à son domicile en renouvelant des avances de nature sexuelle.



2.

QU'EST-CE QUE LE HARCELEMENT MORAL ?

 **legiSocial**

VOTRE MEDIA EXPERT EN
SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU

Le harcèlement moral est une dégradation des conditions de travail de la victime, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale et de compromettre son avenir professionnel.
Un acte ne suffit pas à caractériser le harcèlement moral. En revanche, un fait unique mais répété et perdurant pendant une certaine période, peut caractériser le harcèlement moral.

Exemples de faits constitutifs de harcèlement moral :

- Insultes, humiliations, menaces devant des témoins ;
- Reproches répétés et constants, dévalorisation régulière ;
- Propos homophobes ;
- Pressions pour pousser à la démission ;
- Refus de communiquer verbalement ;
- Retrait de toute responsabilité ;
- Retrait arbitraire d'un statut de cadre, stagnation de la rémunération ;
- Charge de travail excessive et méthodes de management brutal ;
- Multiplication de sanctions disciplinaires sur une même période ;
- Tâches dégradantes.

3. SUR QUI REPOSE LA CHARGE DE LA PREUVE EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT ?

Le(la) salarié(e) victime doit établir la matérialité des faits constitutifs du harcèlement, par exemple en fournissant des attestations, témoignages, e-mails, SMS, certificat médical, etc.

Le juge apprécie ensuite si l'ensemble des éléments apportés par le(la) salarié(e) permettent de présumer de l'existence d'un harcèlement.

L'employeur ou l'auteur des faits reprochés doit prouver que les faits invoqués ne sont pas constitutifs de harcèlement.

Les attestations concordantes de plusieurs victimes suffisent à prouver les faits de harcèlement sexuel.



4. QU'EST-CE QUE L'OUTRAGE SEXISTE ?



VOTRE MEDIA EXPERT EN SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU

Le(la) salarié(e) victime d'actes de harcèlement et le(la) salarié(e) témoin qui a relaté des faits constitutifs de harcèlement ne peuvent faire l'objet d'aucune sanction ou mesure discriminatoire.

Lorsque le harcèlement entraîne un arrêt maladie du(de la) salarié(e), l'employeur ne peut pas le(la) licencier au motif que son absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise.



ATTENTION !

Le fait pour un(e) salarié(e) d'accuser à tort son employeur de harcèlement moral est constitutif d'une faute grave s'il(elle) est de mauvaise foi, c'est-à-dire s'il(elle) sait que les faits dénoncés sont faux, et justifie un licenciement.

La contravention d'outrage sexiste a pour principal objet de réprimer le phénomène de harcèlement de rue. Les victimes sont généralement des femmes et sont fréquemment victimes.

Il s'agit d'imposer à une personne tout propos ou comportement de nature sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à la dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

La définition est ainsi similaire à celle du harcèlement sexuel, à la différence que n'est pas requise l'exigence de répétition des faits, et qu'un propos ou comportement unique peut donc caractériser l'infraction.

Exemples de faits qualifiants l'outrage sexiste :

- Des propositions sexuelles, ou certaines attitudes non verbales telles que des gestes imitant ou suggérant un acte sexuel, des sifflements ou des bruitages obscènes ou ayant pour finalité d'interpeller la victime de manière dégradante ;
- Des commentaires dégradants sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique de la victime ;
- Une poursuite insistante de la victime dans la rue.

L'infraction est constituée quel que soit son lieu de commission : lieu public tel que la rue, les transports en commun, établissement scolaire, ou lieu privé, tel un espace de travail.

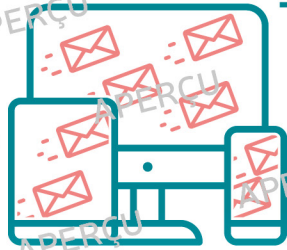
5. QU'EST-CE QUE LE CYBER-HARCÈLEMENT ?

L'exigence de répétition des faits de harcèlement ne renvoie pas seulement à la répétition de faits par une seule personne de propos ou comportements caractérisés de harcèlement. Elle s'applique également à la répétition de faits où cette répétition est le fait de plusieurs personnes :

- Lorsque les propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- Lorsque les propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Les faits de « cyber-harcèlement » sont fréquemment commis par plusieurs personnes dont aucune n'a cependant agi de façon répétée ; on parle de « raid numérique ». L'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique constitue ainsi une circonstance aggravante du harcèlement.

Exemple : Les envois de messages sexuels ou sexistes à un même destinataire par plusieurs personnes utilisant les réseaux sociaux sur internet, soit lorsque ces envois résultent d'une concertation préalable, soit lorsqu'en absence de concertation, chaque internaute a nécessairement eu connaissance des précédents envois avant de transmettre lui-même son message, pourront constituer le délit de harcèlement sexuel aggravé.



6. VERS QUI UNE VICTIME PEUT-ELLE SE TOURNER ?

L'EMPLOYEUR

L'employeur est tenu de prendre les dispositions nécessaires pour prévenir le harcèlement et les agissements sexistes dans l'entreprise et protéger la santé physique et mentale des salariés. Il a une obligation d'information, de formation et de prévention. La prévention ne doit pas échouer à défaut sa responsabilité peut être engagée.

En cas de plainte, l'employeur doit mener une enquête et inciter la victime à recueillir des preuves.

Il peut également, selon la situation, être amené à protéger la victime en l'éloignant physiquement et psychologiquement de tout risque.

Il doit, en outre, sanctionner tout salarié(e)

Il est également tenu de prendre les dispositions nécessaires pour prévenir le harcèlement et les agissements sexistes dans l'entreprise et protéger la santé physique et mentale des salariés.

VOTRE MEDIA EXPERT EN
SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU

MÉDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail doit attirer l'attention de l'employeur en cas de harcèlement dont il prendrait connaissance.

Il peut :

- Proposer des mutations ou transformations de postes, selon l'âge, la résistance physique ou la santé psychique des salariés.
- Conseiller l'employeur et les salarié(e)s sur les mesures de prévention à prendre en matière de harcèlement.



LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Les membres du CSE (Comité Social Économique) peuvent, en cas d'atteinte à la santé physique ou mentale des salariés, saisir immédiatement l'employeur dans le cadre de leur droit d'alerte.

En l'absence d'enquête réalisée par l'employeur, ou en cas de désaccord ou à défaut de solution, ils peuvent saisir le conseil de prud'hommes qui rendra une décision en urgence.

Ils peuvent également saisir l'inspection de travail, également compétente pour constater les délits de harcèlement sexuel ou moral.

Les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent tenter une action en justice en lieu et place du (de la) salarié(e), sous réserve de recevoir l'accord écrit de ce dernier.

LE MÉDIATEUR EN CAS DE HARCÈLEMENT MORAL

Le médiateur est choisi par la victime et l'agresseur, parmi les salarié(s) de l'entreprise ou des personnes extérieures inscrites sur une liste tenue par le préfet de département.

Il tente de les concilier et leur fait des propositions écrites. Si la conciliation échoue, il les informe des droits et des sanctions encourues.

L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspecteur du travail peut constater tout cas de harcèlement moral et, éventuellement, transmettre le dossier à la justice.

LES RÉFÉRENTS EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS L'ENTREPRISE

- Dans les entreprises de 250 salariés ou plus, le référent chargé d'orienter et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif : le référent du Comité Social Économique (CSE) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.



legiSocial

VOTRE MEDIA EXPERT EN
SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU



LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

La victime peut saisir le conseil de prud'hommes en vue d'obtenir réparation du préjudice subi, en présentant des preuves directes ou indirectes du harcèlement. La procédure a lieu contre l'employeur même s'il n'est pas l'auteur direct du harcèlement.



À NOTER

La victime peut également poursuivre au pénal l'auteur direct du harcèlement.



RÉFÉRENCES LÉGALES

Code du Travail : art. L 1152-1, L 1152-2, L 1153-1, L 1153-2, L 1153-5-1, L 2314-1, L 2315-18

Code Pénal : 222-33, 222-33-2-2, 621-1

Loi n° 2018-1024 du 10 septembre 2018 renforçant la lutte contre le harcèlement moral au travail et les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle et le genre

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 portant sur la liberté de choisir son avenir professionnel

LE DÉFENSEUR DES DROITS

Si le harcèlement moral est motivé par une discrimination basée sur un des critères interdits (comme par exemple la couleur de la peau, l'origine ethnique, sexuelle ou sexuelle), la victime peut saisir le Défenseur des droits.



legiSocial

VOTRE MEDIA EXPERT EN
SOCIAL, RH & PAIE

APERÇU

Téléphone (information générale)

09 69 39 00 00

du lundi au vendredi de 8h à 20h.

Courrier (pour saisir le Défenseur des droits)

Défenseur des droits

Libre réponse 71120 - 75342 Paris cedex 07

(joindre au courrier les photocopies
des pièces relatives à la saisine)

Messagerie / formulaire de contact

<https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/cod=/afficher.php>