

LIVRE BLANC

# HARCELEMENTS



TOUT CONNAITRE POUR AGIR





# SOMMAIRE

## PARTIE 1

AGISSEMENTS SEXISTES \_\_\_\_\_ 3

HARCELEMENT SEXUEL \_\_\_\_\_ 9

L'AGRESSION SEXUELLE \_\_\_\_\_ 15

LA PREVENTION DES AGISSEMENTS  
SEXISTES ET DU HARCELEMENT SEXUEL \_\_\_\_ 19

## PARTIE 2

LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL  
ET SA PREVENTION \_\_\_\_\_ 26

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES \_\_\_\_\_ 35



Service de Prévention Santé au Travail des Vosges

[epsatvosges.fr](http://epsatvosges.fr)

Edition Septembre 2022

PARTIE 1

# AGISSEMENTS SEXISTES

# LES AGISSEMENTS SEXISTES



## I - DE QUOI S'AGIT-IL CONCRETEMENT ?

C'est l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes en raison de leur sexe quelle que soit leur orientation sexuelle.

Le sexisme est une idéologie qui repose le plus souvent sur l'idée qu'un groupe identifié par son sexe est inférieur à un autre groupe (le plus souvent : les femmes sont inférieures aux hommes).

### Définitions juridiques

« Ensemble des préjugés et des pratiques [...] fondés sur l'idée de l'infériorité ou de la supériorité de l'un ou l'autre sexe ou d'un rôle stéréotypé des hommes et des femmes »

Art.5, a, de la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

Le sexisme en entreprise est clairement interdit par le code du travail qui le définit comme: « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant. »

Loi Rebsamen du 17 août 2015 (privé)  
et du 8 août 2016 (public)

## II - QUELS EFFETS ?

### L'INTERDICTION EST UN SIGNAL FORT

La loi cherche à rendre compte de la gravité de ce type d'agissements, quoique banalisés, peut avoir des **conséquences nocives** pour le(s) salarié(e)s qui en sont victimes.

Ce type d'agissements agit comme un stresser pour le(s) salarié(e)s, que s'il s'installe dans la durée, peut créer de la souffrance chez les individus qui le subissent et diminuer leur sentiment de compétence.



Les agissements sexistes ont pour effet de façon consciente ou non :

- de délégitimer,
- d'inférioriser,
- de dévaloriser les personnes.

Ils peuvent entraîner un impact sur leur santé physique ou mentale.

# LES AGISSEMENTS SEXISTES

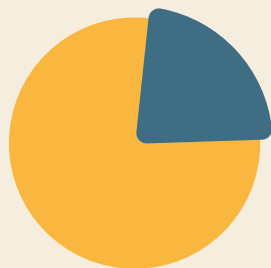
## III - QUI EST CONCERNÉ ?

Femmes et hommes sont tous concernés et peuvent être victimes, auteur-es ou témoins.

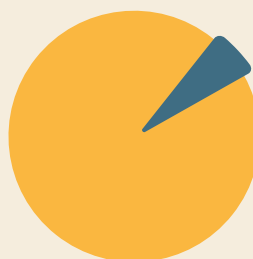
Les agissements sexistes peuvent être aussi fondés sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (personnes lesbiennes, gays, bisexuelles et transidentitaires.)

### LES FEMMES, PLUS NOMBREUSES À ÊTRE EXPOSÉES ET DE MANIÈRE PLUS FRÉQUENTE

#### PROPORTION DE PERSONNES CONFRONTÉES À DES INSULTES ET DES HUMILIATIONS SEXISTES :



23 % DES FEMMES



6 % DES HOMMES

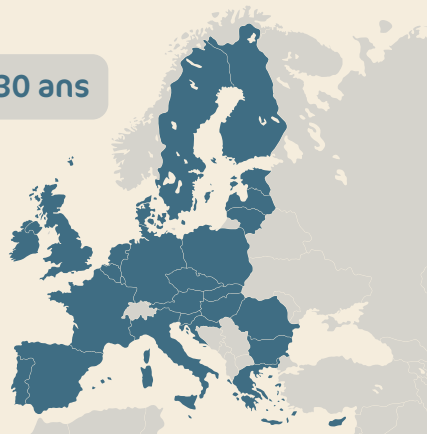
Baromètre Défenseur des droits/ OIT, 2018 (3 551 personnes)

### LE POINT EN EUROPE



66% DES EUROPÉENNES de moins de 30 ans

ont été confrontées à au moins une forme de violence sexiste et sexuelle au travail




Enquête européenne IFOP, fondation Jean Jaurès, 2019

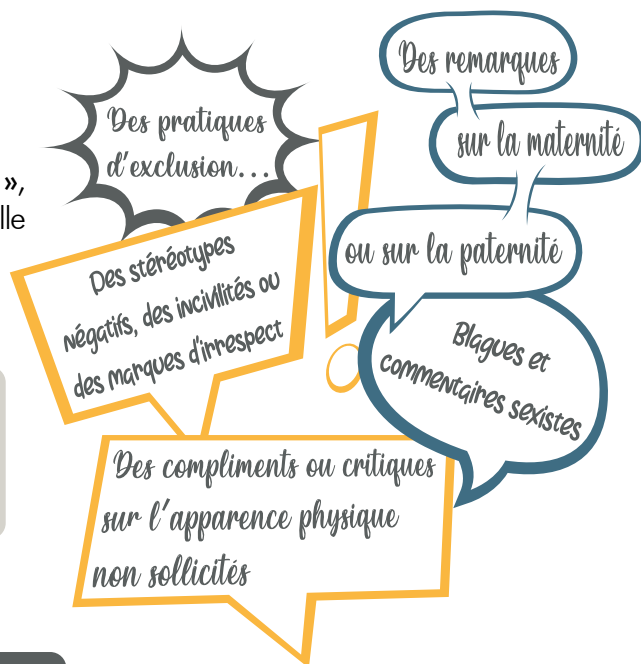
# LES AGISSEMENTS SEXISTES

## IV - COMMENT CELA PEUT-IL SE MANIFESTER AU QUOTIDIEN ?

Dans le rapport « **Le sexisme dans le monde du travail** », publié en 2015, le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle a identifié **3 types de sexisme**.



Si cette typologie n'a pas de valeur juridique, elle est utile pour **repérer les différentes formes** que prend le sexisme.



### 4.1. LE SEXISME « BIENVEILLANT »

Le sexisme dit « bienveillant » est **basé sur l'attribution de qualités et rôles spécifiques**, dits « complémentaires » **entre les femmes et les hommes**.

» Il peut s'exprimer sous les formes suivantes :



#### CARACTERISTIQUES

**Propos paternalistes qui infantilisent ou maintiennent un déséquilibre femme/homme.**

**Compliments sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire risquant de réduire l'autre à son apparence ou à un objet de désir.**

**Valorisation des femmes ou des hommes pour des compétences professionnelles perçues comme spécifiquement féminines ou masculines, empêchant ainsi l'accès à d'autres fonctions ou activités.**

#### EXEMPLES

S'adresser à quelqu'un(e) de manière familière et non professionnelle :  
« Bonjour, comment ça va les poupées ? », « Dites-moi mon petit », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ».

Faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure :  
« Cette robe te va bien ! » dit le manager alors qu'il échange avec sa collaboratrice sur un dossier.

« C'est bien d'avoir une femme DRH, elles sont plus sensibles et plus à l'écoute .»  
« Il nous faut un homme comme chef, il saura les challenger .»

- » Propos familiers / paternalistes
- » Valorisation de compétences considérées comme complémentaires et renvoyant aux stéréotypes de sexe.



# LES AGISSEMENTS SEXISTES

## 4.2. LE SEXISME MASQUÉ

Le sexisme masqué a pour objet de traiter un sexe de manière défavorable par rapport à l'autre sexe, mais de manière volontairement camouflée.

» Il se traduit par :



### CARACTERISTIQUES

**Des remarques et des blagues sexistes sous couvert de l'humour.**

**L'affectation des femmes et des hommes à certaines tâches conformes aux stéréotypes de sexe.**

**L'exclusion ou l'infériorisation**

### EXEMPLES

« Oh, on nous a encore nommé une blonde ! », « il ne peut pas faire le café, c'est bien connu que les hommes ne savent pas faire deux choses en même temps ! »

« Élisabeth, pouvez-vous faire le compte-rendu, vous savez si bien le faire », « Paul, pouvez-vous porter cette armoire ? »

Ignorer les demandes légitimes d'un(e) collègue, ne pas inviter à une réunion, ne pas être écouté(e) lors d'une prise de parole, reprendre à son compte une idée sans reconnaître d'où elle vient, mettre en doute sans raison l'avis de quelqu'un(e) sur un sujet qui relève de sa compétence, ou ne pas donner la parole à un.

- » Blagues déplacées / Répartition des tâches selon des stéréotypes sexistes
- » Exclusion de certaines actions.

## 4.3. LE SEXISME HOSTILE

Le sexisme hostile est une attitude négative explicite à l'égard des femmes ou des hommes. Il est intentionnel, visible et il s'exprime ouvertement.

» Il peut s'agir :



### CARACTERISTIQUES

**De manifestations d'irrespect ou de mépris, voire d'injures.**

**De propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants, associés à un dénigrement des compétences ou des capacités.**

**Des remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales.**

### EXEMPLES

Couper la parole de manière systématique lors de réunion vis-à-vis du même sexe.

Mettre en doute sans raison le jugement d'une personne sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à elle en des termes non professionnels : « vivement que Jean-Claude revienne, lui au moins, il en a dans le pantalon », « elle ne tiendra pas le coup à ce poste de directeur, c'est trop dur pour elle et elle est trop sensible ».

« Ah mais il n'est que 17 heures, tu prends ton après-midi ? », « Ah, tu n'es pas disponible pour l'équipe du soir car tu dois t'occuper de tes enfants... », « Ça ne peut pas être ta femme qui prend le congé enfant malade ? »

- » Injures/propos dégradants /infériorisants
- » Remarques culpabilisantes, responsabilités familiales.

## V - SANCTIONS

### » SUR LE PLAN DISCIPLINAIRE

- C'est à l'employeur d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par une sanction disciplinaire appropriée.
- Il peut avoir à réparer le préjudice subi s'il voit sa responsabilité engagée devant le juge civil.

### » SUR LE PLAN PÉNAL

- L'agissement sexiste n'est pas sanctionnable en tant que tel.
- Par contre, on peut sanctionner pénalement :
  - une injure publique à caractère sexiste : jusqu'à 1 an de prison et 45 000 € d'amende,
  - une injure sexiste dans un cadre privé : amende de 750 €.

» Le délai de prescription est de 1 an. «



PARTIE 1

# HARCELEMENT SEXUEL



## I - DE QUOI S'AGIT - IL CONCRETEMENT ?

C'est faire subir à une personne, **qui ne le souhaite pas**, des comportements ou propos à connotation sexuelle, c'est mettre mal à l'aise. C'est avant tout la manifestation du rapport de pouvoir ou l'autre cherche à s'imposer, à dominer.

**La loi distingue deux types de harcèlement sexuel :**

### Définitions juridiques

#### Type 1 : répétition des actes

Le fait de faire **subir** à une personne travaillant dans le secteur privé ou public\* **des propos ou comportements** à connotation **sexuelle ou sexiste 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.

#### L'infraction est également constituée :

1.° lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de 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

2.° Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

#### Type 2 : acte unique

Est assimilé au harcèlement sexuel **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.

Cela vise les situations dans lesquelles une personne exerce une forme de **chantage**.

**La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail** a été publiée au Journal officiel du 3 août. **Elle harmonise notamment la définition du harcèlement sexuel contenue dans le code du travail avec celle du code pénal :**

- > les propos ou comportements à connotation sexiste qui peuvent caractériser des faits de harcèlement sexuel, sont intégrés dans le code du travail qui s'aligne au code pénal.
- > Le harcèlement sexuel de groupe ou pluralité d'auteurs de faits de harcèlement sexuel est retenu dans le code travail qui s'aligne au code pénal.

En revanche cette nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le code du travail **ne retient pas d'élément intentionnel** pour constituer le harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel au travail est constitué **lorsqu'il est subi** par le salarié et non pas lorsqu'il est imposé par l'auteur ou les auteurs.

\*Article L. 1153-1 du code du travail, §1, modifié par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, article 6 bis de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, §1, article 222-33 du code pénal, §1°

## II - COMMENT CELA PEUT-IL SE MANIFESTER AU QUOTIDIEN ?



- Propos obscènes, vulgaires non désirés
- Confidences sexuelles non désirées
- Des écrits contenant des avances sexuelles ou photos à caractère érotique
- Du chantage sexuel
- Des frôlements ou caresses de la main, de l'épaule, du pied, non désirés
- Des remarques appuyées sur l'apparence physique
- Des gestes connotés sexuellement, non désirés.

### TYPE 1 : RÉPÉTITION DES ACTES

Les agissements peuvent être de différents types :

#### CARACTERISTIQUES

**Les formes les plus fréquentes de harcèlement sexuel sont verbales** : des plaisanteries obscènes, des compliments appuyés, des critiques insistantes sur le physique ; mais aussi des questions intrusives adressées à la personne harcelée sur sa vie sexuelle, ou encore des confidences impudiques de la personne harceuseuse sur sa propre vie sexuelle. En somme la personne harceuseuse essaye de créer une intimité inadaptée.

**Les faits peuvent également s'exprimer par écrit** (lettres, SMS, mails) ou à travers des supports visuels (images ou vidéos), directement envoyés à la personne harcelée, ou volontairement laissés à sa vue (depuis un ordinateur, une tablette, un affichage dans les espaces de travail, etc.)

**Il peut s'agir d'attitudes non verbales**

**Des contacts physiques** non constitutifs d'agressions sexuelles **peuvent être constitutifs de harcèlement sexuel** s'ils sont **répétés** ou s'ajoutent à des faits listés ci-dessus.

#### EXEMPLES

Un(e) manager(e) pose régulièrement des questions sur sa vie sexuelle à l'un(e) de ses collaborateurs-riche, ou lui raconte les détails intimes de sa propre sexualité.

Un(e) employé(e) subit régulièrement les remarques à connotation sexuelle de son ou sa collègue de bureau « tu as un joli décolleté », « tu as mauvaise mine, tu as encore baisé toute la nuit ? »

Un(e) employé(e) reçoit des mails avec des blagues et ou des images à caractère pornographique. Des calendriers de femmes nues, des images à caractère sexuel ou pornographique sont affichés dans un bureau/un open space.

Dévisager avec insistance le physique de la personne, siffler, adopter une gestuelle à connotation sexuelle, rechercher une promiscuité physique (via une sollicitation pour réajuster des vêtements par exemple, ou en recherchant une proximité dans l'ascenseur.)

Poser la main sur l'épaule ou sur le genou, pincer, faire du pied sous la table, etc.



# HARCELEMENT SEXUEL

- » La condition de répétition des actes exige simplement que les faits aient été commis à **au moins deux reprises**. La loi n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis : ils peuvent être répétés dans un très court laps de temps. Cela est valable pour le 1er type de harcèlement sexuel.
- » Dans ce cadre, on peut également parler de **harcèlement sexuel environnemental ou d'ambiance** lorsque « sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui deviennent insupportables. »

## TYPE 2 : ACTE UNIQUE

La notion de pression grave recouvre des situations très variées, dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- > soit d'un avantage (obtention d'une augmentation ou d'un contrat à durée indéterminée),
- > soit de l'assurance qu'elle évitera une situation problématique comme un licenciement ou une mutation non désirée.

» Dans ce cas, la répétition n'est pas exigée : il peut s'agir d'un acte unique.

## III - QUELS EFFETS ?

- > Des effets sur la santé physique et mentale,
- > des effets sur le travail et l'emploi, des effets sur la vie personnelle.



### IMPACTS SUR LES PERSONNES EXPOSÉES :

#### PSYCHOLOGIQUES ET PHYSIQUES

- Anxiété et dépression
- Insomnies & migraines
- Nausées
- Perte de confiance
- Agressivité
- Isolement
- Addictions
- Tentatives de suicide

#### SUR LE TRAVAIL

- Détérioration des conditions de travail
- Absentéisme, retard
- Déconcentration
- Mutation, refus de promotion, mise au placard

» PERTE DE L'EMPLOI POUR 95% DES VICTIMES DE HARCELEMENT SEXUEL

#### SUR LA VIE PERSONNELLE

- Difficultés avec le conjoint, les enfants, l'entourage

#### IMPACTS SUR LE COLLECTIF DE TRAVAIL

- Ambiance de travail dégradée
- Clivage entre les salariés
- Absence d'entraide, de soutien
- Anxiété, stress des témoins

#### IMPACTS SUR L'ENTREPRISE

- Atteinte à l'image
- Démotivation des salariés
- Perte des talents
- Obstacle à la mixité F/H
- Qualité de vie au travail détériorée
- Diminution de la performance
- Risque de contentieux

# HARCELEMENT SEXUEL

## IV - QUI EST CONCERNE ?

Femmes et hommes sont tous concernés et peuvent être victimes, auteurs ou témoins.  
Quel que soit le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.

» Les femmes sont plus nombreuses à être exposées et de manière plus fréquente. «



## V - SANCTIONS

### » SUR LE PLAN DISCIPLINAIRE

- » Toute personne ayant commis des actes de harcèlement sexuel est passible de sanctions disciplinaires pouvant aller de l'avertissement jusqu'au licenciement ou à la radiation.
- » Le code du travail punit également d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discrimination commis à l'encontre d'une personne ayant dénoncé un harcèlement sexuel (article L.1155-2).
  - L'auteur(e) ou l'entreprise qui a manqué à son devoir de protection vis-à-vis de son personnel peut être condamné(e) à verser à la victime des dommages et intérêts en réparation du préjudice causé.

### » SUR LE PLAN PÉNAL

- » Le harcèlement sexuel, qui est un délit, est puni de :
  - 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.
  - 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes.
- » Le délai de prescription est de 6 ans à partir du dernier acte constitutif de cette infraction. «

### » L'INTERDICTION DE MESURES DE REPRÉSAILLES

- » L'employeur ne peut pas sanctionner une personne pour avoir subi, refusé de subir ou avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel (L. 1153-2 et -3 du code du travail).
- » Cela constitue une discrimination (article 225-1-1 du code pénal).

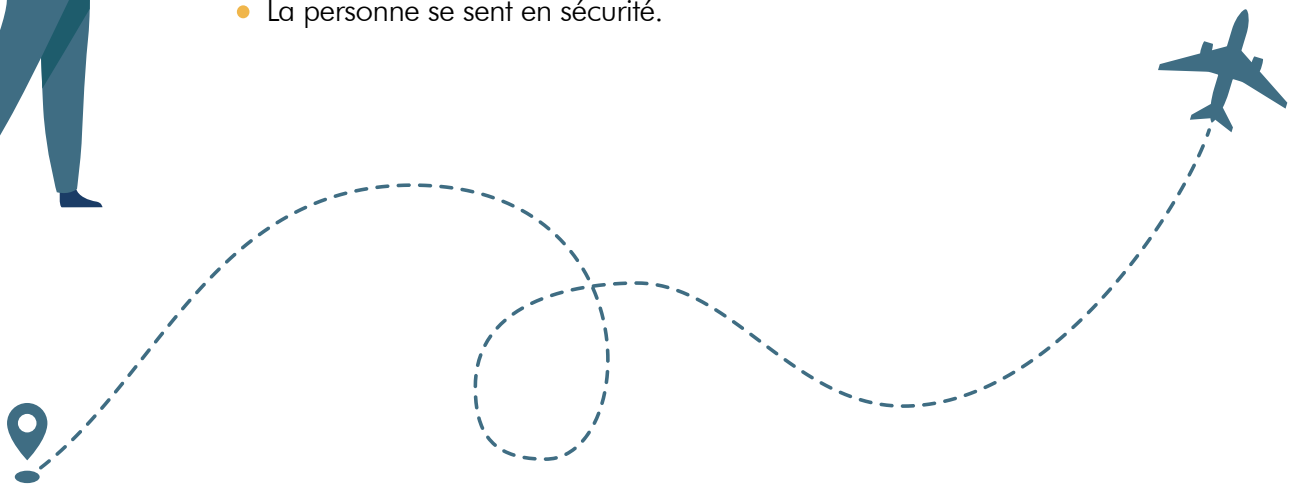


## VI - SAVOIR CERNER LES FRONTIÈRES

» La différence entre séduction et harcèlement réside dans le consentement ! «



- Lorsqu'une personne souhaite en séduire une autre, elle a des propos et des comportements respectueux ; elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre.
- Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques.
- La personne se sent en sécurité.



» À l'inverse, la personne qui harcèle veut imposer ses choix. «

- Elle nie l'autre. Elle ne tient pas compte de ses désirs, ni de son consentement.
- La victime est mal à l'aise, humiliée, en colère. Elle cherche à éviter de se retrouver avec la personne qui la harcèle. S'installe alors une situation de domination.
- Les comportements et propos subis créent un climat d'insécurité, de peur et de tension pour la victime. Ils peuvent être traumatisants pour celle-ci.



En résumé, la séduction implique un rapport d'égalité alors que le harcèlement sexuel repose sur un rapport de domination.



PARTIE 1

# L'AGRESSION SEXUELLE



## I - QUALIFICATION DES ACTES

### Définitions juridiques

- **Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.**
  - Constitue également une agression le fait de « contraindre une personne par la violence, la menace ou la surprise, à subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers » (article 222-22 du code pénal).
  - Les atteintes sexuelles sont des attouchements imposés sur le sexe ou sur des parties du corps considérées comme intime ou sexuelle : les fesses, les seins, les cuisses ou la bouche.
- **Attention à ne pas confondre harcèlement sexuel et agression sexuelle :** si l'auteur des faits a obtenu sous la contrainte ou la menace un contact physique à connotation sexuelle avec la victime, il ne s'agit pas de harcèlement sexuel mais d'agression sexuelle. Les 2 infractions peuvent se cumuler.
- **L'exhibition** est un délit qui réside dans le fait d'imposer une exhibition sexuelle à la vue d'une personne non consentante dans un lieu accessible au regard du public.
- **Le viol** est défini par le code pénal comme tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur (ex : l'auteur impose à la personne d'autrui qu'elle lui fasse une fellation) par violence, contrainte, menace ou surprise. La pénétration peut être vaginale, anale, orale, ou être réalisée par la main ou des objets.



### » Exemples d'agression sexuelle commise avec surprise :

- mains sur les fesses en arrivant par derrière,
- attouchement sur les seins alors que la salariée est concentrée sur son ordinateur et n'a pas vu son collègue arriver,
- lèvres qui glissent sur la bouche au moment de faire la bise.

### » Exemples d'agression sexuelle commise avec contrainte :

- caresse imposée sur la cuisse lors d'un déplacement en voiture,
- baiser forcé sur la bouche en bloquant la personne contre un mur...

## II - QUELS EFFETS ?

- > Des effets sur la santé physique et mentale,
- > des effets sur le travail et l'emploi, des effets sur la vie personnelle.



## III - QUI EST CONCERNE ?

- > Femmes et hommes sont tous concernés et peuvent être victimes, auteurs ou témoins.
- > Quel que soit le sexe, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre.
- > Les femmes sont plus nombreuses à être exposées et de manière plus fréquente.



## IV - SANCTIONS

### » SUR LE PLAN PÉNAL

- Les actes d'agression sexuelle sont punis de :
  - > 5 ans de prison et 75 000 € d'amende
  - > 10 ans de prison et 150 000 € d'amende si circonstances aggravantes.
- Lorsque l'agression consiste en un acte de pénétration sexuelle commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise, il est constitutif d'un viol et classé dans la catégorie des crimes :
  - > 15 ans de réclusion criminelle, pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes.

» Le délai de prescription est de 20 ans. «



## UN CONTINUUM

### AGISSEMENT SEXISTE

#### LOI REBSAMEN

Agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant, offensant.

**17 août 2015** : article L. 1142-2-1 du code du travail

**8 août 2016** : article 6 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

### HARCELEMENT SEXUEL

#### LOI du 6 août 2012

Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste :

- > Répétés
- > Non répétés sous forme de pression grave pour obtenir un acte de nature sexuelle

**2012** : article L. 1153-1 du code du travail et 6bis de la loi de 1983 article 222-33 du code pénal.

**2021** : article L. 1153-1 du code du travail, §1, modifié par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021

### AGRESSION SEXUELLE

Atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Articles 222-2 et suivants du code pénal.

# PARTIE 1

# LA PREVENTION DES AGISSEMENTS SEXISTES ET DU HARCELEMENT SEXUEL



## I - REPERES POUR EVALUER LES RISQUES D'AGISSEMENT SEXISTE ET DE HARCELEMENT SEXUEL

Aucun milieu de travail, aucun secteur professionnel, aucune situation de travail n'est exempte du risque d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel. Les facteurs de risque les plus fréquents, détaillés ci-dessous, sont à repérer dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels.

### FACTEURS DE RISQUES LES PLUS FRÉQUENTS



1. Un faible degré de mixité du personnel de certains secteurs ou emplois
2. Un statut précaire notamment en CDD, intérim, stage, alternance
3. Des rapports sociaux TRÈS ou TRÈS PEU hiérarchisés
4. Certaines conditions de travail : travail de nuit, isolé, déplacements, objectifs chiffrés, rythme contraint, relation avec le public, etc.

## II - ROLE ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE PREVENTION

### Définitions juridiques

- » **Tout employeur est soumis à une obligation générale en matière de santé et de sécurité :**
  - il a l'obligation de préserver et de protéger la santé physique et mentale de ses collaborateurs et collaboratrices (articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail ; évaluation des risques, DUERP, articles R. 4121-1 et suivants du code du travail).
- » **L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires ...**
  - ...en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel dans son entreprise ainsi que les agissements sexistes, d'y mettre un terme et de les sanctionner (article L1153-5 du code du travail).

# LA PRÉVENTION

## 2.1. LA PRÉVENTION PRIMAIRE : LIMITER ET RÉDUIRE LES CAUSES ET FACTEURS DE RISQUES

### A. INTÉGRER LES RISQUES DANS LE DUERP

Intégrer les risques liés aux agissements sexistes et au harcèlement sexuel dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) qui doit prendre en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe et dans le plan de prévention.

#### Article L. 4121-3 et suivants du code du travail

« L'employeur planifie la prévention (...) en y intégrant la technique, l'organisation de travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes et harcèlement sexuel ».



### B. EVALUER LE CLIMAT SOCIAL DE L'ENTREPRISE



Réaliser une enquête ou un baromètre auprès des salarié(e)s de votre entreprise. Cette évaluation permettra de mesurer le ressenti des salarié(e)s vis-à-vis du sexisme, et elle aura également pour effet de sensibiliser les collaborateurs et les collaboratrices à cette réalité. Cette enquête peut être intégrée à une enquête plus vaste sur la qualité de vie au travail.

### C. METTRE EN PLACE DES MESURES ORGANISATIONNELLES

Composition des équipes, horaires de travail, répartition du travail, définition des objectifs et des délais, déplacements professionnels, aménagement des bureaux et lieux de travail (cloisons et portes vitrées à mi-hauteur, couloirs bien éclairés, etc.)...

### D. CONSTRUIRE DES OUTILS COLLECTIFS DE PRÉVENTION AVEC LE CSE (OU COMMISSION SSCT)

**Article L. 2312-9 du code du travail :**  
dispositif d'accueil des nouveaux, charte, espaces de discussion...



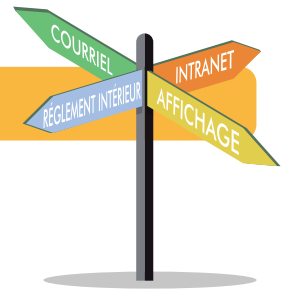
### E. METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**Article R 2242-1 du code du travail :**  
négociation collective / égalité professionnelle et-ou Qualité de Vie au Travail.

## 2.2. LA PRÉVENTION SECONDAIRE : SENSIBILISER ET FORMER

### A. ACTIONS D'INFORMATION OBLIGATOIRES

Mettre en place des actions d'information obligatoire de tous les salarié(e)s sur la réglementation dans les réseaux de communication interne : règlement intérieur, affichage, courriel, intranet, livret...



#### **Article L.1321-2 du code du travail**

«Le règlement intérieur doit comporter les dispositions interdisant le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.»

#### **Article L. 1153-5 du code du travail**

«L'employeur doit informer ses salariés des voies de recours civiles en cas d'action contentieuse ainsi que les coordonnées des personnes ressources compétentes : médecins du travail, inspection du travail, défenseurs des droits, référents harcèlement sexuel et agissements sexistes ».

### B. LE RÔLE DES RÉFÉRENTS EN ENTREPRISE

La loi du 5 septembre 2018 Avenir professionnel définit de nouvelles obligations aux entreprises à compter du 1er janvier 2019 :

#### **Article L. 2314-1 du code du travail**

«Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes».

#### **Article L. 1153-5-1 du code du travail**

«Quelle que soit la taille de l'entreprise, Le CSE doit désigner, parmi ses membres, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes».

### C. ACTIONS SENSIBILISATION ET DE FORMATION

Développer des actions sensibilisation et de formation pour prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel à destination des dirigeants, RH, managers, salarié(e)s, référents, préventeurs.





## 2.3. LA PRÉVENTION TERTIAIRE : PRENDRE EN CHARGE

Les actions de prévention tertiaire s'inscrivent dans une logique de réparation et visent à limiter les dommages ou les effets des agissements sexistes et du harcèlement sexuel pour les femmes et les hommes de l'entreprise.

### A. EN AMONT : ACCOMPAGNER ET FACILITER LE SIGNALEMENT DES FAITS

Ce signalement est facilité par la communication obligatoire auprès des salarié(e)s, stagiaires et candidats, des coordonnées des référents RH et CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.



#### Exemples de dispositifs favorisant la remontée d'information en matière de harcèlement :

- boîte mail dédiée au signalement de faits de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste
- Permanence au sein du service de ressources humaines ou parmi les représentants du personnel dédiée à ce type de remontées
- Questions à ce sujet lors des entretiens avec les managers.

### B. RÉCEPTION DU SIGNALEMENT ET PREMIÈRE ANALYSE DE LA SITUATION

Quel que soit son auteur (la victime, un témoin, un représentant du personnel...) et la forme qu'il prend (courrier, remontée orale à l'occasion d'un entretien...), tout signalement doit faire l'objet d'une transmission rapide en vue d'une première analyse.

La personne en charge de cette première analyse peut être :

**Dans les entreprises d'au moins 250 salarié(e)s, le référent** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné au titre de l'article L. 1153-5-1 du code du travail.

**Dans les entreprises de taille inférieure, le responsable RH, un membre de la direction** ou l'employeur lui-même.

## a. Comment procéder à la réception du signalement et à son analyse ?

- » **Etape 1** : accuser réception du signalement
- » **Etape 2** : procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement
- » **Etape 3** : procéder à une première analyse des faits

## b. Analyse des faits et préconisation d'actions :

### CARACTERISTIQUES

- » **La situation n'est constitutive ni d'un harcèlement sexuel, ni d'un agissement sexiste**

### RECOMMANDATIONS

Il est recommandé dans ce cas d'informer l'auteur du signalement, de préférence au cours d'un entretien physique, du fait qu'il ne sera pas procédé à une enquête approfondie et des raisons de ce choix. Si l'hypothèse d'un harcèlement sexuel ou d'un agissement sexiste a pu être écartée, le signalement peut néanmoins être le signe d'un dysfonctionnement ou, à tout le moins, d'un mal-être du salarié (de la salariée) : des temps d'échange à l'initiative du responsable RH ou de l'employeur avec les personnes impliquées (auteur du signalement, personne mise en cause) et leurs responsables hiérarchiques, peuvent être organisés afin d'apaiser les tensions et trouver des solutions au règlement du différend. En aucun cas, l'auteur du signalement ne saurait être sanctionné (sauf en cas de mauvaise foi ou d'intention de nuire de sa part).

### CARACTERISTIQUES

- » **Il apparaît clairement que la situation n'est pas constitutive d'un harcèlement sexuel mais d'un agissement sexiste**

### RECOMMANDATIONS

Dans ce cas, des entretiens complémentaires avec l'auteur présumé de l'agissement sexiste et les éventuels témoins sont de nature à établir la réalité des faits. Si, à l'issue de ces entretiens, il apparaît que les faits sont démontrés et l'agissement sexiste caractérisé, il doit être procédé, a minima, à un rappel à l'ordre de son auteur : ce type d'agissement n'a pas sa place dans l'entreprise et sa répétition l'expose à une sanction disciplinaire.

### CARACTERISTIQUES

- » **La piste d'un harcèlement sexuel ne peut être écartée**

### RECOMMANDATIONS

Dans ce cas, il est recommandé de diligenter une enquête interne afin d'établir la réalité des faits et de s'assurer de la responsabilité de la personne mise en cause.

En amont, il est recommandé d'informer la personne à l'origine du signalement et la victime présumée (lorsqu'il ne s'agit pas de la même personne) des suites données au signalement et des modalités de l'enquête à venir.

La victime présumée, a fortiori lorsqu'elle n'est pas l'auteure du signalement, peut être réticente au lancement d'une enquête par crainte des conséquences sur sa vie professionnelle et personnelle. Dans ce cas, il peut utilement lui être précisé que l'enquête sera menée avec la plus grande discrétion et que les informations dévoilées au cours de celle-ci, resteront strictement confidentielles en dehors des personnes impliquées et en charge de l'enquête. Ses droits, en qualité de victime présumée d'un harcèlement sexuel, peuvent également lui être rappelés.



## C. RÉALISATION D'UNE ENQUÊTE EN CAS DE SUSPICION DE HARCÈLEMENT SEXUEL

- » Si l'employeur est saisi par un membre de la délégation du personnel au comité social et économique dans le cadre de son devoir d'alerte (articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail), d'une atteinte aux droits d'un salarié (d'une) salarié(e) résultant de faits de harcèlement sexuel :

il est dans l'obligation de procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

- » Si l'employeur est informé de la situation par un autre canal :

il n'est pas tenu légalement de procéder à une enquête. Il est néanmoins fortement encouragé. Sa réactivité à procéder à une enquête interne suite à un signalement, si elle n'est pas suffisante pour écarter sa responsabilité (il doit également prouver avoir pris toutes les mesures de prévention préalables), fait néanmoins partie des éléments pris en compte par le juge. La réalisation d'une enquête interne peut également permettre d'établir le caractère justifié et proportionné d'une sanction disciplinaire prise à l'encontre du (d'une) salarié(e) reconnu(e) auteur(e) d'un harcèlement sexuel.

### a. Enclenchement de la phase l'enquête

Le lancement de la phase d'enquête peut se matérialiser, à l'initiative du DRH ou d'un représentant de l'employeur, par l'organisation d'une réunion préparatoire réunissant les personnes chargées de sa réalisation ayant pour but de préciser les modalités pratiques de l'enquête (calendrier, liste des personnes à auditionner...).

Afin de garantir une pluralité des points de vue, l'enquête (réalisation des auditions, élaboration d'un rapport d'enquête) peut être menée conjointement par un représentant de la direction et un représentant du personnel (qui peuvent être le référent prévu à l'article L. 1153-5-1 du code du travail pour la partie « employeur » et celui prévu à l'article L. 2314-1 pour la partie « salariés »). Lorsque l'entreprise ne compte pas de représentant du personnel, un(e) salarié(e) peut être choisi sur la base du volontariat.

En outre, il convient de veiller à ne pas confier l'enquête à un(e) salarié(e) travaillant dans le même service que la victime ou l'auteur présumé, à l'un de leurs supérieurs hiérarchiques directs, et plus largement à toutes personnes dont la participation est de nature à remettre en cause l'impartialité de l'enquête.

### b. Quelles personnes auditionner ?

**A minima, il convient de procéder à l'audition de :**

- la victime présumée,
- la personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- la personne mise en cause,
- les témoins,
- les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause,
- toute personne demandant à être auditionnée ou dont l'audition est souhaitée par la victime présumée ou la personne mise en cause.



## PARTIE 2

# LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL ET SA PREVENTION



## I - DE QUOI S'AGIT-IL CONCRETEMENT ?

### Définitions juridiques

« Aucun(e) salarié(e) ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Article L 122-49 du code du travail (loi de modernisation sociale modifiée par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003)

**Les définitions légales et littéraires mettent l'accent sur la répétitivité et la violence de ce processus ainsi que sur ses conséquences : Le harcèlement moral est un acte répétitif qui altère les relations interpersonnelles ou inter-subjectives, mais détériore aussi la vie collective au travail.**

Selon la jurisprudence administrative et judiciaire, 3 éléments précisent les contours de la notion de harcèlement moral et permettent d'identifier un tel comportement :

### 1.1. DES AGISSEMENTS RÉPÉTÉS

Le caractère répétitif d'un même agissement (fait, comportement) du harceleur est capital dans la qualification des faits de harcèlement moral. Un acte isolé même grave n'est pas constitutif de harcèlement moral.



### 1.2. UNE DÉGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Provoquée par les agissements du harceleur qui entraîne une dégradation (matérielle ou morale) des conditions de travail, elle concerne l'ensemble de l'environnement de travail de la personne. Il peut s'agir ainsi :

- **d'une dégradation des moyens matériels de travail**  
Qu'il s'agisse de moyens individuels du salarié ou des moyens généraux du service, le harcèlement résulte généralement de la privation de tout ou partie des éléments essentiels et nécessaires à l'exercice des missions. Il s'agira par exemple d'une privation d'ordinateur, de téléphone, fax ou imprimante ...
- **d'une dégradation des conditions d'exercice des fonctions**  
Visant ainsi « l'affectation » de la victime dans d'autres bureaux ou locaux exigus, dépourvus de matériel ou de moyen de communication.
- **d'une dégradation qualitative ou quantitative des fonctions**  
Dégradation telle que l'attribution volontaire et systématique de tâches inférieures aux compétences de du salarié, la privation de fonctions ou la mise au « placard ».

# HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

## 1.3. UNE ATTEINTE AUX DROITS, À LA DIGNITÉ, À LA SANTÉ PHYSIQUE OU MENTALE OU À L'AVENIR PROFESSIONNEL DE L'AGENT

Le harcèlement moral doit porter une atteinte directe à la personne en tant qu'individu (vie privée, santé, discrédit). Par ailleurs, la loi précise qu'il n'est pas nécessaire de prouver les conséquences dommageables du harcèlement moral, leur simple éventualité suffit.

## II - LES PROTAGONISTES : QUI SONT-ILS ?

### Les auteurs du harcèlement moral peuvent être :

- un supérieur hiérarchique envers un subordonné,
- un subordonné envers un supérieur hiérarchique,
- des collègues de travail sans lien de subordination.

### Les victimes du harcèlement moral peuvent être :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires,
- les agents non titulaires,
- les agents de droit privé (apprentis, etc).



- » Le harcèlement moral peut être exercé de façon individuelle ou collective.
- » Aucun lien de hiérarchie entre l'auteur et la victime n'est exigé.

## III - LEURS CARACTERISTIQUES

### LE HARCELEUR ♀♂

Les études sociologiques tendent à distinguer 2 grands "types" de harceleurs : le "pervers narcissique paranoïaque" et le "petit chef".

#### Le "pervers narcissique paranoïaque"

se caractérise par une grande capacité à manipuler son entourage. Excellent communicant, il agit dans l'ombre et parvient sans difficulté à retourner les individus contre la personne qu'il prend pour cible. Il sait déclencher des phénomènes collectifs qu'on appelle "coalitions".

#### Le "petit chef"

qui pense disposer d'une permission implicite, prend quant à lui plaisir à faire du mal et va également retourner l'entourage professionnel contre la victime. Il met en place, de sa propre initiative et parce que sa situation le permet ou parce qu'il est manipulé à cet effet, une stratégie s'apparentant à celle du "harceleur pervers narcissique paranoïaque." Les motivations d'un harceleur peuvent être multiples (envie, jalousie, concurrence...) ; toutefois, cette mise à jour n'est pas nécessaire pour évaluer une situation.

# HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

## L'ENTOURAGE PROFESSIONNEL

Il est le plus souvent témoin des faits, mais peut être amené à devenir complice du harceleur. La peur de mettre en péril sa carrière, sa tranquillité ou d'être la prochaine victime du harceleur, peut faire d'un collègue de travail un témoin passif.

A l'inverse, certaines personnes imaginent que la collaboration avec le harceleur va favoriser leur propre carrière et de ce fait, deviennent des complices actifs.

De plus, certains peuvent voir là une occasion de transgresser les règles éthiques de comportement et donner libre cours à leur agressivité.



## LA VICTIME

En général, la victime est une personne dont les qualités professionnelles sont appréciées et reconnues par tous depuis des années. Elle n'a jamais eu de problème d'intégration professionnelle et s'est toujours fortement impliquée dans son travail.

Toutefois, il s'avère, au travers de différentes études menées sur le sujet, qu'une victime est le plus souvent une personne qui se distingue de son entourage professionnel par une particularité socioprofessionnelle plus ou moins visible : une femme au milieu d'hommes (et inversement), une différence ethnique ou religieuse, un handicap, une situation personnelle difficile...

Néanmoins, il est important de signaler que les victimes de HMT (Harcèlement Moral au Travail) ne sont pas des personnes dociles ou soumises. Une victime type est au contraire une personne qui résiste à son harceleur, à la pression qu'elle subit ; le plus souvent elle discute ou conteste les directives ou atteintes qu'elle subit.

» La seule raison pour laquelle une telle personne devient la cible d'un HMT est qu'elle a été désignée comme telle par un harceleur. Ainsi, pour réguler au mieux une situation de ce type, il est essentiel de ne s'intéresser qu'aux faits sans se préoccuper des motivations du harceleur.

## IV - TYPOLOGIE DU HARCELEMENT

### HARCELEMENT INDIVIDUEL PERVERS

Démarche irrationnelle mais poursuivant un objectif précis de destruction d'une cible. Elle émane du comportement individuel d'une personne qualifiée de "pervers narcissique paranoïaque." Celle-ci est intentionnelle, vise à humilier, détruire l'autre et à valoriser son pouvoir social ou personnel. Cette démarche s'accompagne, à la faveur d'un contexte organisationnel "toxique", d'agissements généralement violents, à l'origine de graves conséquences.

L'instrumentalisation des individus et des instances par ces personnalités retarde ou rend impossible la reconnaissance des agissements délictueux, tant leurs procédés peuvent être hostiles, subtiles et redoutablement efficaces, surtout face à des individus fortement investis dans leur métier.

### HARCELEMENT PROFESSIONNEL OU STRATÉGIQUE

Cette variante, dont l'auteur n'est pas qualifié de "pervers narcissique paranoïaque", résulte généralement, d'une part, d'un contexte organisationnel favorisant, explicitement ou implicitement, l'occurrence d'agissements constitutifs de harcèlement moral au travail et, d'autre part, d'un ensemble d'actions visant un individu ou un groupe (par exemple pour contourner des règles légales ou normales de gestion, provoquer le départ d'un salarié, agir sur sa carrière).

### HARCELEMENT ORGANISATIONNEL OU INSTITUTIONNEL

Il vise en général l'ensemble du personnel qui subit la pression de l'organisation et, le cas échéant, un mode de management destiné à le rendre vulnérable et corvéable à merci (stratégie de gestion globale). Il participe d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel selon l'avis du conseil économique et social.

Il peut prendre 2 formes :

- l'une relevant de pratiques managériales délibérées impliquant la désorganisation du lien social touchant l'ensemble du personnel, portant atteinte à la dignité des personnes et qui ont pour effet de dégrader les conditions de travail (management par le stress, par la peur).
- l'autre visant à exclure les personnels dont l'âge, l'état de santé, le niveau de formation ne correspondent plus aux nécessités de service et à leurs missions d'intérêt général.

» Les pratiques de harcèlement moral collectif amènent à réinterroger l'organisation du travail et les relations socioprofessionnelles.

**Le harcèlement moral relève d'une dynamique collective où se déploient des comportements contraires aux droits fondamentaux de la personne humaine dans une relation de travail.**


- **Le harcèlement vertical descendant ou ascendant** : entre salariés exerçant une activité professionnelle à un niveau hiérarchique différent,
- **Le harcèlement horizontal** : entre salariés du même niveau,
- **Le harcèlement mixte** : venant à la fois de la hiérarchie et des collègues.



## V- ESSAI DE REPERAGE DES TECHNIQUES DE HARCELEMENT ET LEURS CONSEQUENCES

D'une manière générale, il a été observé que l'enchaînement de cinq comportements typiques distingue une situation de harcèlement moral au travail d'une situation d'une autre nature. Chacun des cinq points présentés ci-dessous reprend, de manière non exhaustive, les diverses actions susceptibles d'être menées par un harceleur à l'encontre d'un salarié ciblé par ses agissements, la victime, dans le seul but de lui nuire, quelles que soient les motivations. Les faits évoqués ci-dessous font appel aux nombreux agissements recensés par le **docteur Leymann**, dans le cadre de ses études du phénomène du HMT.

### LES COMPORTEMENTS TYPIQUES DANS UN CAS DE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL ET LES EFFETS SUR LA VICTIME

- **Dans un premier temps, le harceleur empêche la victime de s'exprimer** en lui retirant les outils de communication (téléphone, fax, Internet) et en lui refusant le droit à la parole (coupure de la parole, éviction des réunions de travail, interdiction de parler sur le lieu de travail). Par ailleurs, le harceleur face à la demande d'explication de la part de la victime, va nier les faits ; cette attitude de déni empêche la victime de prouver sa bonne foi et de comprendre ce qui lui arrive. Elle lui donne de surcroît le sentiment de "rêver" les faits. Le doute s'installe alors chez elle et elle commence à culpabiliser.
- 
- The illustration shows a woman in a white shirt and yellow skirt pointing towards a large, white speech bubble. A man in a blue shirt and cap is standing on a ladder, painting the speech bubble. This visual metaphor represents the harasser's attempt to silence the victim and control the narrative of the events.
- **Dans un second temps, la victime se retrouve isolée et singularisée du reste de ses collègues.** Son isolement peut être provoqué par sa mutation dans un autre bureau, loin du reste du service. Sa marginalisation peut également être due à une affectation en surnombre dans un service où les tâches qui lui sont attribuées sont sans rapport avec son statut, son grade et/ou ses compétences. Le principe pour le harceleur est de faire en sorte que sa victime passe pour un individu "bizarre" aux yeux du service.
  - **Dans un troisième temps, le harceleur porte atteinte à la personnalité de la victime** de manière à lui faire perdre confiance en elle. Il critique constamment son travail ou se moque régulièrement de sa personnalité. Il peut également railler son aspect physique (infirmité, allure...), sa vie privée ou ses convictions (politiques, religieuses...). Il peut aussi proférer des médisances répétées, tenir des propos diffamatoires voire obscènes, des injures ou des insultes à son encontre.  
Cette perte de confiance en soi a le plus souvent des répercussions sur la vie privée de la victime, l'entourage ne comprend pas la douleur ressentie par la personne. Cette incompréhension provoque encore plus le doute dans l'esprit de la victime et accentue son isolement.

- **Dans un quatrième temps, le harceleur attaque la situation professionnelle de la victime** afin de lui faire perdre toute estime d'elle-même. La remise en cause professionnelle de la victime passe par la réduction inexplicquée des tâches qui lui sont confiées ou de ses responsabilités, l'attribution de tâches inférieures à son statut, le déni de ses activités et de ses résultats, même lorsque des preuves existent pour en témoigner. Ces actes la conduisent à douter très fortement de ses capacités professionnelles. Elle n'est plus capable de prendre la moindre décision et peut être poussée à la faute professionnelle.

Peu à peu la victime se retrouve désignée comme la "curiosité" du service ; elle n'a plus d'identité professionnelle propre ni de crédibilité aux yeux de ses collègues. Elle n'a plus sa place dans l'entreprise. La perte de confiance en soi est totale tant sur un plan personnel que professionnel. La conséquence directe des actes perpétrés à l'encontre de la victime est une atteinte de sa santé physique et mentale.

- **Dans un cinquième temps, l'action du harceleur vise la mise en danger** de la santé de la victime. Le silence, la résignation, la fuite, le suicide sont autant de réactions possibles d'une victime face à son agresseur.

- **Le mutisme** : la victime ne comprend pas ce qui lui arrive et le doute aidant, elle s'enferme dans le silence. A la perte de confiance en soi, s'ajoutent la honte et la culpabilité. Le harceleur, à l'origine de ces sentiments, en use pour déstabiliser encore plus sa cible. La victime peut ainsi souffrir pendant des mois voire des années dans l'ignorance la plus totale de l'entourage professionnel et privé.

- **La fuite** : pour faire face à sa souffrance devenue insupportable, la victime cesse son activité professionnelle en ayant recours à des arrêts temporaires de travail, des congés maladie prolongés, en formulant des demandes de mutation ou encore en projetant son départ de l'entreprise.

- **Le suicide** : la situation vécue par la victime la conduit à sombrer dans la dépression aboutissant dans les cas les plus dramatiques au suicide.



## VI - LA PROTECTION DES SALARIES

### 6.1. L'ACTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le CSE a compétence pour proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral (article L. 4612-3 code du travail) ; il a pour mission supplémentaire de contribuer à la prévention et à la protection de la santé "physique et mentale" des salariés (article L. 4612-1 code du travail).

Le droit d'alerte des délégués du personnel (ou du CSE) est applicable en cas de harcèlement moral (article L. 2312-59 code du travail). En effet, si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, il en saisit immédiatement l'employeur.

Il est, désormais, prévu que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 1153-1 (harcèlement sexuel) et de l'article L.1152-1 (harcèlement moral) du code du travail en faveur d'un salarié de l'entreprise ; elles doivent, toutefois, justifier d'un accord écrit de l'intéressé qui peut toujours intervenir à l'instance et y mettre fin à tout moment (article L. 1154-2 du code du travail).

# PREVENTION DU HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL

## 6.2. LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Ils ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. A cette fin, ils conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement moral (article L. 4622-2 du code du travail).

## 6.3. LA PROCÉDURE DE MÉDIATION

Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral (article L. 1152-6 du code du travail). Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Celui-ci va s'informer de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions, qu'il consignera par écrit. Ceci a pour but de mettre fin au harcèlement.

## 6.4. LES ACTIONS JUDICIAIRES CONTRE L'AUTEUR DU HARCELEMENT

Aux prud'hommes, la reconnaissance judiciaire d'une situation de harcèlement moral se fait en 3 temps :

- › Le salarié doit d'abord présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement (article L. 1154-1 du code du travail). «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».
- › L'employeur doit ensuite démontrer que les faits matériellement établis par le salarié ne correspondent pas une situation de harcèlement.
- › Enfin, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. C'est au juge d'apprécier souverainement l'existence ou non d'un harcèlement moral. Ainsi, diverses preuves sont admissibles afin de prouver un harcèlement moral (attestation produite par un membre du CSE, témoignage, lettre de licenciement...).

- ›› Les témoins et dénonciateurs sont protégés par la loi. En effet, ils ne peuvent pas faire l'objet de mesures discriminatoires, sous peine d'une condamnation de l'auteur ou des auteurs de ces mêmes mesures.
- ›› Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

(Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092)

## VII - LA RESPONSABILITE DES SALARIES

Lorsqu'un(e) salarié(e) est à l'origine du harcèlement, sa responsabilité peut être engagée sur le plan disciplinaire, pénal et également civil. Il(Elle) est ainsi passible :

- d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la révocation,
- d'une condamnation pénale (article 222-33-2 du code pénal).

» Le harcèlement moral est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amende. «

- du paiement de dommages et intérêts lorsque la victime a engagé à son encontre une action indemnitaire devant le juge civil ou pénal (constitution de partie civile) et lorsque les faits de harcèlement moral sont considérés comme une faute personnelle détachable du service.

Cependant, le (la) salarié(e) n'est pas le (la) seul(e) à pouvoir être mis en cause, son employeur peut également voir sa responsabilité engagée. La **carence d'un employeur**, laissant perdurer des vexations, insultes à caractère raciste, est **fautive**. En réparation du préjudice moral entretenu par l'incurie de l'employeur, la victime peut donc réclamer des **dommages et intérêts** (CA Versailles, 31 mars 2011, n° 10/00710).

- » L'employeur ne doit pas se contenter de mettre fin aux agissements de harcèlement moral. Il a l'obligation de tout mettre en œuvre pour que le harcèlement ne survienne pas. A défaut, il peut être condamné pour manquement à son obligation de sécurité. «



# REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

# REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

## ACTES DE COLLOQUE ET OUVRAGES

Dejours, C. (2001). *Travail : usure mentale*, Bayard.

Drida M., Engel E., & Litzemberger M. (1999). Du harcèlement ou la violence discrète des relations de travail. Actes du 11ème Colloque International de Psychopathologie et de Psychodynamique du travail, Paris.

Hirigoyen, M. F.(2001). *Malaise dans le travail. Harcèlement moral : démêler le vrai du faux*. Syros.

Hirigoyen, M. F.(1998). *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*. Syros.

Leymann, H. (1996). «*Mobbing*» la persécution au travail. Le seuil.

## APPLICATION MOBILE

L'application 1001 Égalités, by OPCALIA : lutter contre le harcèlement sexuel et sexiste au travail.

## GUIDES ET RAPPORTS

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner, guide du ministère du travail.

Les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail. Dossier de veille de l'Anact.

Sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir, guide de l'Anact.

Formation sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et existes dans la fonction publique, guide du Ministère de la Fonction Publique.

Prévention et traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique, guide du Ministère de la Fonction Publique.

Harcèlement moral au travail, guide du Ministère de la Défense.

Conseil économique et social (2004). Organisation du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés (rapport).

Conseil économique et social (2001). Le harcèlement moral au travail (avis).

## VIDÉOS SOUS YOUTUBE

« Le sexisme ordinaire au travail » présenté par la chaîne youtube « **tout le monde s'en fout** » :

<https://www.youtube.com/watch?v=H5Lr5pyBLN4>

**Au boulot**, court métrage sur le harcèlement sexuel au travail réalisé par le défenseur des droits :

<https://www.youtube.com/watch?v=LMXh2kjRzwY>

**Réagir peut tout changer**, court-métrage sur l'importance du rôle des témoins pour le signalement des violences sexistes et sexuelles dans la vie quotidienne :

<https://stop-violences-femmes.gouv.fr/-reagir-peut-tout-changer-.html>

# REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

## WEBINAIRES DE L'ANACT

Sexisme : un nouveau risque professionnel.

Sexisme : comment évaluer les risques et agir en amont.

Sexisme : comment sensibiliser et former ?

Sexisme : comment traiter un cas ?

## AUTRES OUTILS DE SENSIBILISATION

Kit pour agir contre le sexisme du Conseil Supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

Kit « Une femme comme moi » sur les violences sexuelles au travail à destination des agents de la Fonction Publique élaboré par la mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains : <https://stop-violences-femmes.gouv.fr/outils-de-formation-violences.html>

## SITES INTERNET

**Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail :**

[www.fr.osha.eu.int](http://www.fr.osha.eu.int)

**Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail :**

[www.anact.fr](http://www.anact.fr)

**Conseil économique et social :**

[www.ces.fr](http://www.ces.fr)

**Défenseur des droits :**

[www.defenseurdesdroits.fr](http://www.defenseurdesdroits.fr)

**Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail :**

[www.fr.eurofound.ie](http://www.fr.eurofound.ie)

**Legifrance – recherche thématique “harcèlement moral” :**

[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)

**Institut national de recherche et de sécurité :**

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

**Ministère chargé du travail – recherche thématique “harcèlement moral” :**

[www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

**Ministère de la défense – Intradef SGA – rubrique vie professionnelle / santé et sécurité au travail :**

[www.sga.defense.gouv.fr](http://www.sga.defense.gouv.fr)

**Page « Harcèlement sexuel » du site internet du Ministère de l'Intérieur :**

[www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcelement-sexuel](http://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcelement-sexuel)

**Site du Gouvernement sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles :**

[stop-violences-femmes.gouv.fr](http://stop-violences-femmes.gouv.fr)



Service de Prévention Santé au Travail des Vosges

[epsatvosges.fr](http://epsatvosges.fr)

Edition Août 2022