



HARCÈLEMENT SEXUEL EN MILIEU PROFESSIONNEL

« Les services de prévention et de santé au travail ont pour mission principale d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, ils conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, notamment sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral. »

Article L. 4622-2 du Code du travail

SAVOIR RECONNAÎTRE - ZOOM SUR LA DÉFINITION LÉGALE

I. « Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. »

II. « 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. [...] »



- **Article 222-33-I-II du Code pénal**
- **Articles L.1153-1 et L.1153-2 du Code du travail**
- **L.1121-2 du Code du travail**
- **Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 - Chapitre II**

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

1 Les mesures réglementaires

- « **L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.** »

Article L. 1153-5 du Code du travail

- Les textes relatifs au harcèlement sexuel doivent être obligatoirement affichés dans les lieux de travail et également dans les locaux où se fait l'embauche.
- Le règlement intérieur n'étant obligatoire que dans les entreprises de plus de 50 salarié(e)s, l'employeur peut donc utiliser d'autres moyens pour communiquer sur sa politique : notes de service, mails, courriers ou affichage sur des panneaux dans l'entreprise.
- **Le référent Harcèlement sexuel « est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes" (obligatoire depuis le 1er janvier 2019).**

2 désignations possibles en fonction de la taille de l'entreprise :

- Référent désigné par l'employeur pour les entreprises de plus de 250 salariés

Article L. 1153-5-1 du Code du travail

- Référent désigné par le CSE lorsque celui-ci existe au sein de l'entreprise

Article L. 2314-1 du Code du travail

2 Les risques pour l'employeur

Le salarié victime d'agissements sexistes de la part d'un collègue, d'un supérieur hiérarchique, d'un client ou d'un fournisseur peut saisir le juge des prud'hommes contre son employeur pour obtenir la réparation du préjudice subi :

- Au titre de la violation de l'interdiction de tout agissement sexiste lorsque les agissements sont commis par un salarié de l'entreprise ;
- Au titre du non-respect, par son employeur, de son obligation de santé et de sécurité et ce, quelle que soit la personne ayant commis ces agissements (collègue, fournisseur, client).

Aux termes d'une jurisprudence, il s'agit d'une obligation de moyen renforcée, la responsabilité de l'employeur pouvant être écartée si ce dernier justifie avoir pris toutes les mesures de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariées et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité d'un salarié, a pris les mesures immédiates propres à les faire cesser.

Cour de cassation, Chambre sociale, 25 novembre 2015

PRÉVENTION ET ACTIONS

Prévention primaire

- La **communication interne** : diffusion d'informations internes campagne de sensibilisation ;
- La **formation** de l'équipe encadrante ;
- Les **mesures organisationnelles** : obligation de moyens sur l'adaptation des conditions de travail.

Réagir à un cas de harcèlement sexuel

- Écouter avec bienveillance et neutralité ;
- Recueillir les faits, les preuves, des écrits et des témoignages ;
- Réaliser une enquête interne ;
- Prendre les mesures disciplinaires adaptées.

Intervenants et contacts

- Les représentants du personnel ;
- Le référent harcèlement sexuel ;
- L'Inspection du travail ;
- Le Médecin du travail ;
- Les organisations syndicales ;
- Les associations spécialisées.



39 19 - Violence Femme Infos

Numéro gratuit pour les femmes victimes de violences, leur entourage et les professionnels concernés.

08 842 846 37

Plateforme téléphonique pour toutes les victimes d'infractions, quelle que soit la forme de l'agression ou le préjudice subi.

116 006

France Victime

Exemples

Harcèlement sexuel :

- Des calendriers ou des fonds d'écrans avec des femmes/hommes dénudé(e)s à la vue de tout le monde dans le bureau.
- Un(e) supérieur(e) hiérarchique propose une promotion à un(e) salarié(e) en échange d'une faveur sexuelle.
- Dire régulièrement à une collègue que ses vêtements « mettent en valeur ses fesses/seins ».
- Faire des propositions sexuelles à un(e) collègue, qu'il/elle refuse ou auxquelles il/elle ne répond pas.
- Envoyer des mails collectifs comportant des images pornographiques, « pour faire rire ses collègues » et l'un/une d'entre eux demande de cesser de lui adresser ce type de messages.

Agression sexuelle :

- Mettre une main aux fesses d'une personne, sans son consentement.
- Embrasser une personne, sans son consentement.

Dragues ne constituant ni du harcèlement ni une agression sexuelle :

- Dire une fois à la ou au collègue qui nous plaît que « sa tenue est très élégante ».
- Proposer, respectueusement et sans insister, à sa ou son collègue de prendre un verre après le travail, pour faire plus ample connaissance.
- Siffler une seule fois, un(e) collègue en lui disant « tu es sexy aujourd'hui ».



Flashez le QR code
pour avoir plus d'infos
sur les Risques
PsychoSociaux !

SANTÉ
AU TRAVAIL

AISMT13

prévenir
les risques
professionnels