

Webinaire



**Prévenir et lutter contre le harcèlement :
un enjeu majeur pour l'ensemble des
acteurs de l'entreprise**



jeudi 31 mars 2022



de 10h30 à 12h00

Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur
pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



Webinaire
CFTC
Cadres

31 mars
2022



Thomas **PANOUILLE**
Juriste & conseiller technique CFTC Cadres

Clémence **CHUMIATCHER**
*Directrice générale de la Faabrick Cherdet,
Experte en droit social et négociation collective*



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien



- Le harcèlement moral et ses nouvelles formes collectives
- Prévenir la survenance de harcèlement moral
- Faire face à une situation de harcèlement moral
- Les acteurs internes et externes à qui s'adresser

Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



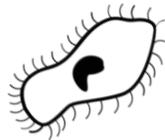
■ Introduction



- Janvier 2002 : le harcèlement moral fait son entrée dans le code pénal et le code du travail



- Un phénomène qui touche presque 3 salariés sur 10



- Des agissements de harcèlement protéiformes



- Un contentieux qui explose

Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ LE HARCELEMENT MORAL, C'EST QUOI EXACTEMENT ?

Art. L. 1152-1 C. trav. « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 ».

→ Le harcèlement moral se caractérise par les conséquences des agissements de son auteur

Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ LE HARCELEMENT MORAL, C'EST QUOI EXACTEMENT ?

Auteur du harcèlement :

- Employeur
- Supérieur
- Collègue
- Subordonné
- Client
- Donneur d'ouvrage

Victime du harcèlement :

- Salarié
- Stagiaire
- Candidat
- Fonctionnaire
- Agent public non titulaire

Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ LE HARCELEMENT MORAL, C'EST QUOI EXACTEMENT ?

• Éléments constitutifs du harcèlement moral

→ Des agissements répétés sur la durée

→ Des agissements ayant des effets sur la victime : une dégradation de ses conditions de travail

ou → Susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité

ou → Susceptible d'altérer sa santé physique ou mentale

ou → Susceptible de compromettre son avenir professionnel

→ Absence de caractère intentionnel

Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ LE HARCELEMENT MORAL, C'EST QUOI EXACTEMENT ?

- Les nouvelles formes de harcèlement moral

Le harcèlement managérial

- Un ensemble d'agissements délibérés, vexatoires et humiliants, visant tout ou partie du personnel, et s'inscrivant dans le cadre d'une « stratégie » de gestion

Le harcèlement institutionnel

- Le harcèlement peut résulter d'une politique d'entreprise mise en place au plus haut niveau
- La notion de harcèlement institutionnel permet d'atteindre les dirigeants de l'entreprise
- Le harcèlement peut revêtir une dimension collective

Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ LA PREVENTION DU HARCELEMENT

• Obligation de sécurité et de prévention de l'employeur

- Obligation générale de protection des salariés (art. L. 4121-1 C. trav.)
l'employeur doit prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs
- Obligation générale de prévention des risques
- Obligation particulière de prévention du harcèlement sexuel (1153-5)
- Obligation particulière de prévention du harcèlement moral (art. L. 1152-4) :
« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. »

Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ LA PREVENTION DU HARCELEMENT

- Démontrer à l'employeur l'intérêt de la prévention

Avoir pris toutes les mesures de prévention



Avoir pris toutes les mesures pour faire cesser le harcèlement



Possibilité pour l'employeur d'échapper à sa responsabilité

Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ LA PREVENTION DU HARCELEMENT

- Qu'est ce qu'une bonne politique de prévention du harcèlement moral ?
 - ✓ Affirmer clairement que le harcèlement n'est pas admis (diffusion de charte, négociation d'un accord, communication régulière, sensibilisation, information des salariés)
 - ✓ Des actions de formations obligatoires pour tous les cadres managers
 - ✓ Une procédure simple de remontée des situations de harcèlements et faciliter le repérage des « signaux faibles »
 - ✓ Un suivi des situation de harcèlement ayant pu se produire
 - ✓ Veiller à l'environnement de travail, méthodes de gestion, en particulier lors des réorganisations
 - ✓ Prendre en compte les propositions du CSE ou de la CSSCT

Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ FAIRE FACE À UNE SITUATION DE HARCELEMENT MORAL

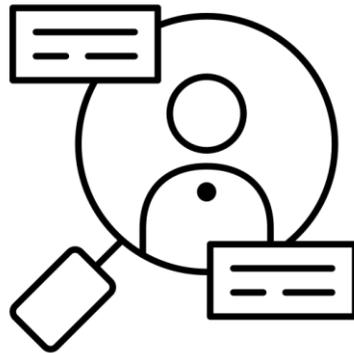
• Quelle réaction attendre de l'employeur ?

1. Enquête de l'employeur - Alerte déclenchée par le CSE

- Alerte résultant d'un dispositif conventionnel

- Alerte explicite et précise

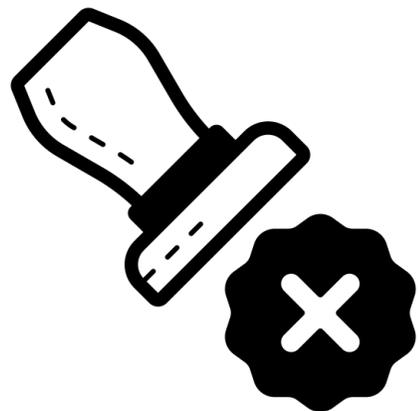
- Alerte non explicite



■ FAIRE FACE À UNE SITUATION DE HARCELEMENT MORAL

• Quelle réaction attendre de l'employeur ?

2. Sanction prise par l'employeur



- Licenciement pour faute
- Licenciement pour faute grave
- Mutation géographique
- Mutation hiérarchique

- Mesures d'accompagnement pour la victime et pour la collectivité des salariés

Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise

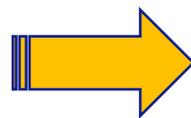


■ FAIRE FACE À UNE SITUATION DE HARCELEMENT MORAL

• Comment établir la preuve du harcèlement moral ?

La charge de la preuve est aménagée en faveur des victimes :

Le salarié harcelé devra produire des pièces pouvant laisser présumer un harcèlement.



Art. L.1154-1
C.trav.

L'employeur doit ensuite prouver que le harcèlement n'est pas constitué et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement

Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ FAIRE FACE À UNE SITUATION DE HARCELEMENT MORAL

• Comment établir la preuve du harcèlement moral ?

- Eléments de faits précis et concordants
- Documents médicaux
- Mails
- Attestations de collègues
- SMS / Whatsapp
- Sollicitation médecine du travail, de l'inspection du travail
- Stagnation de la rémunération
- Déqualification
- Suppression des primes
- Contradiction des directives



Enregistrement téléphonique et enregistrement clandestin. Mais cela pourrait changer

Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ FAIRE FACE À UNE SITUATION DE HARCELEMENT MORAL

• Qui contacter ?



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



Le harcèlement sexuel. Mieux l'appréhender pour s'en débarrasser



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Propos liminaires et chiffres sur le harcèlement sexuel

D'après une étude IFOP près d'une femme sur trois (32%) a été confronté à une situation (au moins) de harcèlement sexuel (au sens juridique).

40% des cadres et professions intellectuelles supérieures ont été victimes de harcèlement au travail contre 23% des ouvrières.

Seulement **7% à 16 %** des femmes choisissent de résoudre le problème en interne, en passant par un supérieur hiérarchique ou un syndicaliste.

Lorsqu'elles l'ont fait, **40%** des femmes actives victimes de harcèlement estiment que l'affaire s'est terminée à leur détriment. **28%** ont été bloquées dans leur carrière, **14%** ont vu leur contrat non renouvelé. **10%** ont été licenciées, **9%** ont dû démissionner à la demande de l'employeur.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Propos liminaires et chiffres sur le harcèlement sexuel

Depuis les affaires Weinstein, #me too et #balance ton porc, il y a eu une libération de la parole des femmes sur cette problématique et particulièrement sur leur lieu de travail.

C'est ainsi que la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a renforcé le cadre juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Le harcèlement sexuel c'est quoi?

- Le harcèlement sexuel recouvre divers propos et comportements et peut prendre des formes multiples. La difficulté tient également au fait que la loi distingue deux types de harcèlement sexuel : Article L. 1153-1 du code du travail



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Définir le harcèlement sexuel

« Aucun salarié ne doit subir des faits [...] assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, **même non répétée**, exercée 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 ».

« Aucun salarié ne doit subir des faits [...] de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou **comportements à connotation sexuelle 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



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ A ne pas confondre :

... **Des agissements sexistes** : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant . »

L'introduction de **la notion d'agissement sexiste dans le code du travail par la loi du 17 août 2015** relative au dialogue social vise à combattre le « sexisme ordinaire » auquel peuvent être confrontés les salariés comme par exemple : les interpellations familières, les blagues sexistes ou encore les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales.

... **De l'agression sexuelle** : regroupe l'ensemble des atteintes sexuelles commises avec violence, contrainte, menace ou surprise. Constitue, par exemple, une agression sexuelle, le fait de bloquer une salariée contre un mur en lui touchant les fesses. De même, embrasser sur la bouche par surprise, menace, violence ou contrainte constitue une agression sexuelle.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Les obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel

« *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 alinéa 1 du code du travail

Quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, l'employeur est soumis à une obligation de **prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel**. Ainsi, sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge civil, il doit prendre les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement, mais également, **toutes les mesures de prévention préalables** au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité .

Le fait de mettre fin au harcèlement sexuel dont est victime un salarié **ne suffit pas à dégager l'employeur de sa responsabilité**, s'il n'a pas agi en amont, au travers **d'une politique de prévention**.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Les autres obligations de l'employeur en matière de prévention

- Informer les salariés, les stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel ;
- Désigner deux référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Mentionner dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes ;
- Elaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Le harcèlement sexuel : un délit pénal

En application de l'article 222-33 du code pénal, les auteurs de harcèlement sexuel encourent **une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende qui peut être portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende** lorsque les faits sont commis **par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;**



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Le harcèlement sexuel : un délit pénal

En outre, la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, a étendu la définition pénale du harcèlement sexuel sur deux points:

- sont désormais visés, outre les propos ou comportements à connotation sexuelle, **ceux à connotation sexiste** ;
- **l'exigence de répétition des actes a été précisée** afin qu'elle puisse également s'appliquer dans les cas où plusieurs personnes agissent soit de manière concertée, soit en sachant que leur propos ou leur comportement caractérise une répétition, quand bien même chaque personne, individuellement, n'a pas agi de façon répétée.

Cette extension de la notion de répétition a principalement pour objet de réprimer les faits de « cyberharcèlement ».



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



- Les questions qu'on se pose sur la constitution d'une situation de harcèlement

Le harcèlement sexuel se résume-t-il au fait d'exiger d'une personne des faveurs sexuelles ?



NON.

Le fait, par exemple, d'insister sur le physique de quelqu'un, d'évoquer de manière répétée ses expériences ou désirs sexuels, ou encore, d'avoir des propos obscènes, peut être constitutif d'un harcèlement sexuel.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



- Les questions qu'on se pose sur la constitution d'une situation de harcèlement

Le non consentement de la victime à un acte de nature sexuelle doit-il être explicitement formulé ?



NON.

L'expression du non-consentement peut être verbal (propos, écrits) ou non verbal (comportements, silences, attitudes d'évitement).

En outre, le consentement :

- doit être libre et éclairé ;
- doit être donné par la personne elle-même ;
- est temporaire : il peut être donné puis retiré.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



- Les questions qu'on se pose sur la constitution d'une situation de harcèlement

Les auteurs de harcèlement sexuel sont-ils systématiquement des hommes et leurs victimes des femmes ?



NON.

Si les auteurs de harcèlement sexuel sont majoritairement des hommes ayant un pouvoir hiérarchique sur des femmes qui leur sont subordonnées, une femme peut également se rendre coupable de harcèlement, tout comme un homme peut en être victime.

De même, le harcèlement sexuel peut relever d'attitudes hétérosexuelles comme homosexuelles.

Au-delà des rapports femme/homme, le harcèlement sexuel est avant tout la manifestation d'un rapport de pouvoir et de domination.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



- Les questions qu'on se pose sur la constitution d'une situation de harcèlement

Quelle sanction disciplinaire prononcer à l'encontre de l'auteur d'un harcèlement sexuel ?



Le principe est commun à toute sanction : elle doit être proportionnée à la faute commise. En pratique, en cas de contentieux, les juges valident le licenciement pour faute grave prononcé par l'employeur, dès lors que les faits fautifs sont de nature à caractériser un harcèlement sexuel.

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien de son auteur dans l'entreprise et qui entraîne son départ immédiat (non-exécution du préavis, absence d'indemnité de licenciement et d'indemnité de préavis). Un licenciement pour faute grave est ainsi justifié lorsque la santé et la sécurité d'un ou plusieurs salariés est menacée par le maintien du salarié auteur du harcèlement sexuel dans l'entreprise.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



- Les questions qu'on se pose sur la constitution d'une situation de harcèlement

Des salariés ayant connaissance de fait de harcèlement sexuel peuvent-ils également être sanctionnés du fait de leur inaction ?



OUI.

Il est possible de sanctionner un salarié coupable d'inaction dès lors que sa position dans l'entreprise et les fonctions qu'il occupe (responsable RH, manager) lui imposait d'agir pour mettre un terme à la situation²³.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Reconnaître le harcèlement sexuel :

Des symptômes de stress

Les conséquences du harcèlement sexuel sur la santé des individus sont bien identifiées. Une situation de harcèlement peut provoquer dans un premier temps des symptômes de stress : **nervosité, irritabilité, anxiété**, troubles du sommeil, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, douleurs musculaires, hyper-vigilance ou hyperactivité, fatigue, **consommation d'alcool ou de psychotropes** (médicaments ou drogues)...

Quand cette situation perdure, sans aucun soutien ou prise en compte, ces symptômes peuvent se transformer au bout de quelques mois en troubles psychiques ou somatiques avérés.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Reconnaître le harcèlement sexuel : Absentéisme et mauvaise ambiance

Les situations de harcèlement ont également des répercussions sur le fonctionnement des entreprises : absentéisme, turnover, démotivation, baisse de créativité, perte de productivité, mauvaise ambiance de travail, détérioration du climat social, difficultés de recrutement, accidents du travail, atteinte à l'image de l'entreprise, litiges et procédures judiciaires...



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



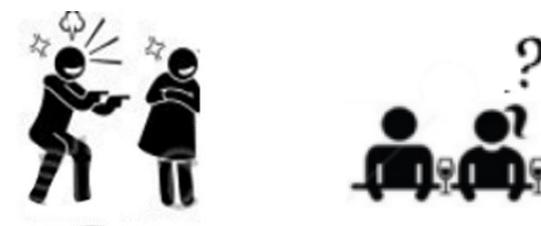
■ Reconnaître le harcèlement sexuel :

Les stratégies d'un harceleur

Pas de profil type du harceleur sexuel : tous les âges, les catégories professionnelles sont concernés. Il peut être encadrant supérieur ou de proximité, collègue, tuteur/maître de stage etc.

Les auteurs de violences sexuelles **ne sont pas des malades ou des pervers**. Dans la très grande majorité des situations, le harceleur est tout à fait conscient des actes qu'il commet, de la transgression des règles et de l'illégalité de ses actes.

Il est rarement atteint de troubles psychiatriques. Il est totalement responsable de ses comportements et propos. Le harceleur est capable de se maîtriser, ainsi il n'agit pas sous le coup d'une pulsion soi-disant irrépressible et l'agression résulte toujours d'un choix de sa part. Il a tout à fait conscience de l'absence de consentement, de réciprocité ou de désir de l'autre.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Reconnaître le harcèlement sexuel : Les stratégies d'un harceleur

Plusieurs stratégies peuvent être utilisées. Les plus fréquentes sont présentées ci-après.

- Il se **rend insoupçonnable** : le harceleur est un manipulateur. Il se présente sous son meilleur jour auprès de ses collègues et de sa hiérarchie. Souvent le comportement du harceleur diffère lorsqu'il est avec la victime ou avec le reste de l'équipe ;
- Il **la déstabilise** : l'objectif du harceleur est de brouiller les pistes, de faire perdre ses repères à la victime quant à ce qui est permis ou non de faire. Il peut user de deux stratégies :
 - des **démonstrations de force pour terroriser**, instaurer un climat insécurisant, mettre la victime dans l'incapacité de réagir, la tétaniser ;
 - au contraire, **gagner sa confiance en étant avenant**, sympathique avec elle, en parlant de sujets non professionnels relevant de la vie privée, en lui rendant des services : proposition d'aide pour les missions à accomplir...



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Reconnaître le harcèlement sexuel :

Les stratégies d'un harceleur

- **Il isole** aussi la victime du reste de l'équipe : il monte les autres collègues contre elle. Il peut répandre des rumeurs, l'humilier en public, la dévaloriser dans son travail, nuire à sa réputation professionnelle et ou personnelle, divulguer des faux secrets sur la victime. Il peut, au contraire, lui accorder des privilèges, la favoriser, ce qui peut engendrer de la jalousie de la part des autres collègues. Tout ceci peut entraîner un phénomène de rejet des autres collègues. Il crée ainsi un isolement social de la victime :

- pour éviter qu'elle ne révèle les actes de harcèlement dont elle est victime ;
- pour discréditer et décrédibiliser les paroles de la victime ;

- **Il est imprévisible.** Il fait alterner des périodes d'accalmie et des périodes de pressions, menaces, chantages et/ou violences. Il « souffle le chaud et le froid » ;



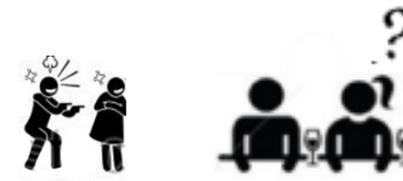
Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Reconnaître le harcèlement sexuel :

Les stratégies d'un harceleur

- **Il reporte systématiquement la responsabilité** de ses actes sur sa victime en la culpabilisant ; par exemple : « c'est toi qui me met dans cet état-là », « tu n'as qu'à pas t'habiller comme ça », etc. Il se justifie notamment en alléguant les « soi-disant » attitudes, paroles ou tenues vestimentaires de la victime ; **Il peut nier le caractère violent de ses actes et les présenter comme un jeu de séduction** en prétendant que la victime sur-interprète, que ses propos sont des compliments, que la victime ne comprend pas ou n'a pas d'humour ;
- **Il se présente comme la victime** en (ré)-interprétant ou en exprimant un mal-être qui justifierait son acte ;
- Il impose le silence notamment en menaçant la victime **de représailles sur sa vie professionnelle** voire personnelle ;



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Reconnaître le harcèlement sexuel : Les stratégies d'un harceleur

Attention : le seul responsable dans le harcèlement est le harceleur, la victime n'a jamais coupable ou responsable (tenue, geste, comportement).

Il faut toujours rappeler à la victime qu'elle n'a rien fait pour que ces faits de harcèlement soient dirigés contre elle.



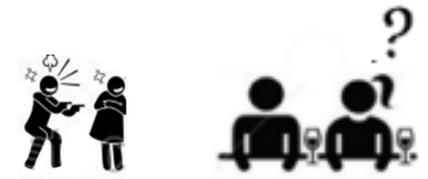
Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Comment signaler des faits de harcèlements? Auprès de qui?

Le signalement peut se faire, au niveau de l'entreprise, auprès des personnes suivantes :

- Le supérieur hiérarchique direct ou indirect ;
- Un membre du service de ressources humaines ;
- Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » : sa nomination est obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés. Son rôle est « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (Article L. 1153-5-1 du code du travail) ;
- Un membre de la délégation du personnel du CSE (dans les entreprises qui en sont dotées). Parmi les membres du CSE, le référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » constitue un interlocuteur privilégié (article L. 2314-1 du code du travail). Le signalement d'un harcèlement sexuel à un membre de la délégation du personnel du CSE, a pour conséquence d'enclencher la procédure du « droit d'alerte » prévue aux articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Quelle forme doit prendre le signalement?

Il n'existe aucun formalisme obligatoire. La priorité est d'informer au plus vite l'employeur ou l'un de ses représentants afin qu'il prenne les mesures pour mettre fin au harcèlement (l'employeur a deux mois pour prendre des sanctions envers le harceleur).

Néanmoins, le signalement doit explicitement mentionner que les faits dont le salarié s'estime victime sont constitutifs d'un harcèlement sexuel.

Dans un premier temps, le signalement peut se faire oralement dans le cadre d'un entretien avec l'une des personnes mentionnées.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Quelle forme doit prendre le signalement?

Dans un second temps, il convient d'apporter un maximum d'éléments à travers la constitution d'un dossier comprenant :

- **Un récit chronologique et détaillé des faits** : contexte (lieux, dates), agissements du harceleur (propos, gestes... et le cas échéant, promesses, menaces, contraintes exercées par ce dernier), réaction de la victime, l'existence de témoins ou de personnes ayant été informées des agissements.

Ce récit doit décrire le plus précisément possible les propos, gestes, agissements du harceleur (par exemple, ne pas écrire : « remarque déplacée » mais retranscrire les propos exactement tenus). Ce récit doit également s'attacher à décrire le ressenti de la victime au moment des faits (surprise, effarement, panique...) et les conséquences du harcèlement sur sa santé et ses conditions de travail ;

- **Tout élément susceptible de constituer une preuve** : mails, textos, photographies...

Peuvent également être ajoutés au dossier, le cas échéant :

- Des **certificats médicaux** et avis de la médecine du travail ;

- Les **attestations de collègues témoins** des faits. De tels témoignages peuvent constituer de sérieux éléments de preuve.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Quelle suite pour le signalement ?

- Enquête obligatoire en cas de signalement par un membre du CSE dans le cadre de son droit d'alerte
- Enquête recommandée dans le cadre d'un signalement aux supérieurs hiérarchiques ou aux ressources humaines.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Les suites à donner à l'enquête?

- Si le rapport conclut à l'existence d'un harcèlement sexuel : **Sanctionner le salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel**

« Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. » (article L. 1153-6 du code du travail). « 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).

Si, à l'issue d'une enquête concluant à l'existence d'un harcèlement sexuel, aucune sanction n'est prise à l'encontre de son auteur, la responsabilité civile de l'employeur peut être engagée sur cette base.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Les suites à donner à l'enquête?

- Si le rapport conclut à l'existence d'un harcèlement sexuel : **Accompagner la victime**

Une fois l'auteur du harcèlement sexuel sanctionné, il convient de veiller à ce que la victime retrouve des conditions normales de travail.

Il s'agit d'être particulièrement vigilant aux représailles dont elle peut être l'objet de la part de collègues « solidaires » du harceleur.

En prévention, des **entretiens réguliers avec la victime** peuvent être organisés au cours des semaines et des mois suivant l'enquête.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Quelle actions possibles en justice ?

- En tant que victime : **obtenir réparation pour manquement de votre employeur à ses obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel** (sans volonté de mettre un terme à votre contrat de travail).

Aux prud'hommes, la responsabilité d'un employeur ne peut être écartée que s'il prouve avoir pris à la fois :

- toutes les mesures de prévention, préalablement à la survenance des faits de harcèlement ;
- les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il en a été informé.

En cas de manquement constaté par le juge, les dommages et intérêts, à la charge de l'employeur, couvrent l'ensemble du préjudice subi, à savoir :

- le préjudice moral ;
- les éventuelles pertes de salaires liées à une absence au travail non compensée par un arrêt maladie ;



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Quelle actions possibles en justice ?

- **En tant que victime ou témoin : annuler le licenciement ou toute autre mesure défavorable (sanction, baisse de rémunération) prise par l'employeur.** Tout licenciement, sanction ou mesure discriminatoire pris à l'encontre d'un salarié ayant subis, refusé de subir, témoigné ou relaté des faits de harcèlement sexuel est nul (article L. 1153-2 et L. 1153-3 du code du travail).

Cela signifie que **le conseil de prud'hommes**, saisi par un salarié d'une demande en ce sens, qui constate que l'employeur a effectivement licencié, sanctionné ou discriminé sur la base de l'un de ces motifs, **doit prononcer l'annulation de la mesure** : celle-ci est réputée n'avoir jamais existé.

En cas de licenciement annulé par le juge, l'employeur a l'obligation de réintégrer le salarié dans l'entreprise s'il le désire.



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Quelle actions possibles en justice ?

- En tant que victime : **obtenir la rupture de votre contrat de travail aux torts de votre employeur.**

La poursuite de la relation de travail peut s'avérer difficile, a fortiori si l'employeur n'agit pas pour mettre un terme au harcèlement sexuel. La prise d'acte et la résiliation judiciaire constituent deux moyens à disposition d'un salarié pour mettre un terme au contrat aux torts de l'employeur.

- Quel intérêt ? **La résiliation judiciaire et la prise d'acte du contrat de travail prononcées aux torts de l'employeur produisent les effets d'un licenciement nul** lorsqu'elles sont fondées sur des faits de harcèlement sexuel. Le salarié se voit donc octroyer par le juge **une indemnité, à la charge de l'employeur, réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, au moins égale à six mois de salaires** et qui se cumule à l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle (article L. 1235-3-1 du code du travail).



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



■ Quelle actions possibles en justice ?

LA CFTC peut accompagner un salarié qui souhaite intenter une action

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1153-1 à L. 1153-4 du code du travail portant sur le harcèlement sexuel. Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié sous réserve de justifier d'un accord écrit de sa part.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (Article L. 1154-2 du code travail).



Prévenir et lutter contre le harcèlement : un enjeu majeur
pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise



Webinaire
CFTC
Cadres

31 mars
2022

**MERCI POUR
VOTRE ATTENTION !**

