

Référent harcèlement  
sexuel et agissements  
sexistes



## LA DOUBLE DEFINITION DU HARCELEMENT SEXUEL

Le harcèlement sexuel est à la fois défini et réprimé par le code du travail et le code pénal.

### Définition du code du travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

- soit 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

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) 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 ;

b) 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 ;

- soit 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.

Ainsi il existe **deux types** de harcèlement sexuel :

- le harcèlement exigeant des actes répétés;
- le harcèlement résultant d'un acte unique (dit « *harcèlement sexuel assimilé* »).

1<sup>er</sup> type de harcèlement sexuel : « harcèlement sexuel assimilé »

**Il s'agit d'une pression grave** dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé ») :

- Dans ce cas, **un acte unique suffit** à caractériser le harcèlement sexuel ;
- Le code du travail vise ici les faits de chantage sexuel commis même en des occasions uniques

Pression grave

Tenter d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- d'un avantage recherché par celle-ci (obtention d'un emploi, d'une hausse de salaire...)
- d'une assurance d'éviter une situation dommageable (mutation, licenciement...)

Dans un but réel ou apparent

Le harcèlement est caractérisé **même si le candidat ou le salarié refuse** de satisfaire la demande de son auteur

Il peut y avoir harcèlement sexuel **même si l'auteur des faits n'a pas réellement l'intention d'obtenir un acte** de nature sexuelle mais cherche à humilier la personne, agit par jeu ou cherche à la pousser à la démission. C'est l'intention exprimée ou suggérée par l'auteur qui compte.

D'obtenir un acte de nature sexuel

Il n'est pas nécessaire que l'auteur cherche à obtenir une relation sexuelle. Il peut s'agir de tout acte de nature sexuelle, comme un simple contact physique destiné à assouvir un fantasme, des demandes de baisers...

Au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers

L'acte peut être recherché au profit de l'auteur lui-même ou bien d'un tiers

## 2ème type de harcèlement sexuel :

Le harcèlement exigeant des actes répétés suppose plusieurs choses :

propos et  
comportements  
à connotation  
sexuelle

Il peut s'agir de propos exprimés de vive voix ou par écrit ou acte de toute nature tel que des gestes obscènes, envois ou remise de courriers, objets ou simplement une attitude inappropriée

Ainsi il suffit **d'une simple connotation sexuelle** et non un caractère explicitement sexuelle

Ensemble de  
propos et  
comportements  
répétés

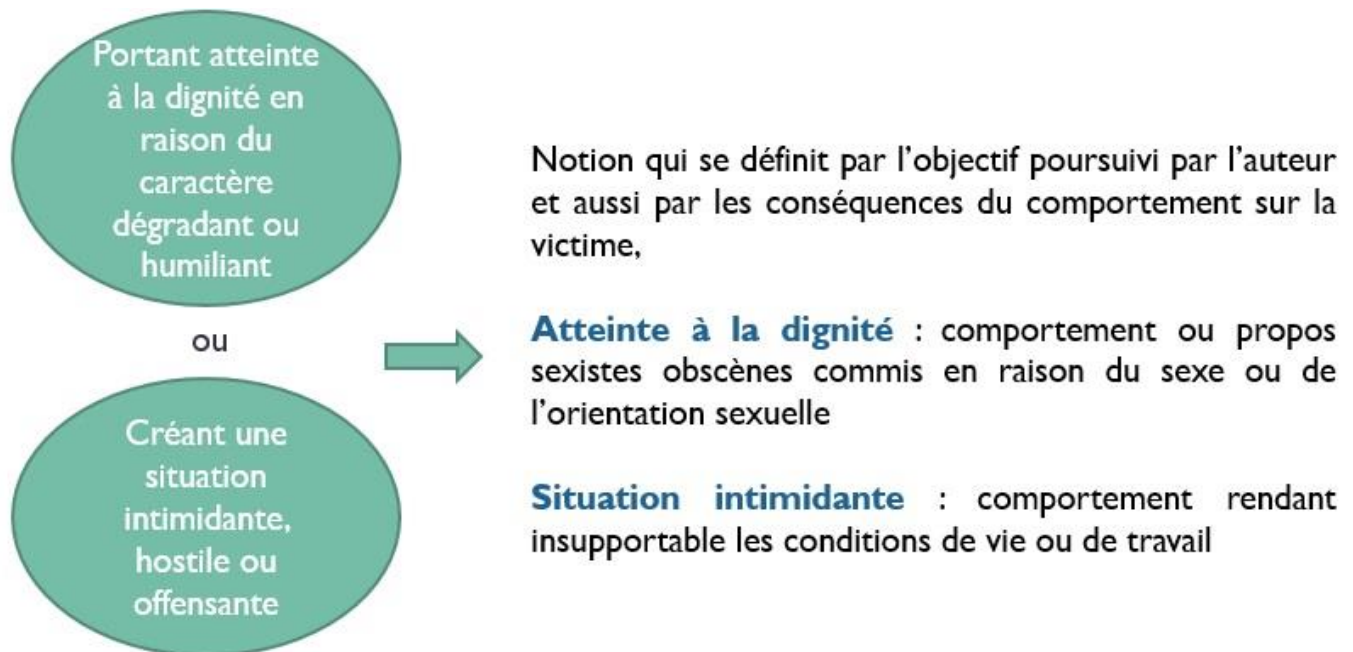
Exige donc au moins **2 agissements** ;

Il n'existe pas de délai entre les 2 agissements commis.

Propos et  
comportements  
imposés à la  
victime

Le **non consentement** de la victime est l'un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel : il suppose que les actes soient subis et non désirés par la victime

Le non consentement de la victime ne doit **pas forcément être explicite et expresse** : il peut s'agir d'un silence permanent face à de tels actes ou alors une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur



### Définition du code pénal

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.

L'infraction **est également** constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

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. »

On retrouve les deux types de harcèlement sexuel.

## DIFFÉRENTES FORMES DE HARCELEMENT SEXUEL

Remarques verbales ou écrites

Cadeaux non sollicités et gênants (parfum, bijoux, sous-vêtements, etc.)

« Plaisanteries » obscènes, dégradantes

Commentaires sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire

« Avances » à connotation sexuelle

Questions intrusives

Des invitations dans des lieux ou à des horaires compromettants (dans un hôtel, tard le soir par exemple)

Montrer des images de caractère sexuel malgré les marques de désintérêt

Proximité physique intrusive, même sans contact

Attouchements, même considérés sans connotation sexuelle

## DISTINGUER LE HARCELEMENT SEXUEL DES AUTRES NOTIONS

### Distinguer harcèlement sexuel et séduction

La séduction renvoie à des propos et comportements **respectueux et positifs**, attention et écoute de la personne envers une autre, on retrouve une réciprocité et une égalité (on parle de rapport d'égalité).

*En revanche pour le harcèlement sexuel, le but n'est pas de séduire ou plaire, la personne impose son pouvoir ses choix (on parle de rapport de domination).*

*La différence entre séduction et harcèlement réside tout simplement dans le consentement.*

### Distinguer harcèlement sexuel et agression sexuelle

L'agression sexuelle est une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

*Le fait de toucher des parties intimes, d'embrasser sur la bouche par surprise est une agression sexuelle, puni de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 euros d'amende.*

### Distinguer harcèlement sexuel et agissements sexistes

Les agissements sexistes se définissent 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.

Ex : les blagues et remarques sexistes, les incivilités en raison du sexe, les interpellations familières, les considérations sexistes sur la maternité ou les charges de famille...

### Distinguer harcèlement sexuel et harcèlement moral

Il est constitué par des agissements répétés ayant pour objet et/ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible d'engendrer une atteinte à la dignité, la santé, et le devenir professionnel de la personne.

*Le harcèlement moral peut relever d'une pratique individuelle ou être le résultat d'une politique de gestion managériale :*

- Empêcher la personne de s'exprimer
- Isoler la personne
- Discréditer la personne
- Déconsidérer la personne
- Compromettre la santé de la personne

La différence avec le harcèlement sexuel est tout simplement l'absence de connotation sexuelle.



# CONNAITRE ET REPERER LES EFFETS DU HARCELEMENT SEXUEL

## Les effets sur la santé et pour l'entreprise

Les situations de harcèlement engendrent des conséquences **sur la santé mentale et physique** des salariés allant de simples symptômes à des pathologies lorsque la situation se prolonge. Ces situations sont aussi à l'origine de conduites addictives.

Le harcèlement sexuel, en tant que violence interne à l'entreprise est une composante des risques psychosociaux.

Une situation de harcèlement provoque dans un premier temps pour la victime les symptômes du stress

- **Symptômes physiques** : coliques, troubles digestifs, troubles du sommeil, douleurs musculaires, maux de tête...
- **Symptômes émotionnels** : mal être, souffrance, crise d'anxiété, sensibilité et nervosité accrue, retour en boucle de scènes traumatisantes ou humiliantes, angoisse avec manifestations physiques, terreur à l'idée d'aller au travail, cauchemars, insomnie...
- **Symptômes intellectuels** : perte de concentration, difficultés à prendre des décisions, des initiatives, troubles de la mémoire ou de l'attention ...

Le harcèlement peut provoquer les effets du stress, mais aussi un sentiment de culpabilité, de honte, une névrose traumatique, bouffées délirantes, dépression grave, paranoïa, désorganisation psychosomatique, des atteintes profondes de la personnalité.

Ces situations de violence interne engendrent des coûts pour l'entreprise :

- Démotivation, désinvestissement,
- Diminution de la satisfaction au travail,
- Augmentation des erreurs, des rebuts,
- Nervosité, irritabilité,
- Dégradation du climat social,
- Atteinte à l'image de l'entreprise,
- Litiges et procédures judiciaires...



# LES ACTEURS DE LA PREVENTION

## Les enjeux de la prévention



1 femme sur 3 a un jour été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle

(sondage IFOP pour VieHealthy portant sur 2008 femmes)



20 % des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail (enquête IFOP pour le Défenseur des Droits)



5% des cas portés devant la justice



82% des employeurs n'ont pas mis en place d'actions de prévention contre le harcèlement sexuel (accord d'entreprise, procédure d'alerte, actions de formation ou d'information ...)

## L'employeur

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de **prévenir** les faits de harcèlement sexuel **et mettre un terme** et de les **sanctionner** (c. trav. art. L. 1153-5).

L'employeur a donc l'obligation de mettre un terme aux éventuelles situations de harcèlement sexuel et l'obligation de prévenir, en tout état de cause, les faits de harcèlement sexuel.

Il s'agit de **deux obligations distinctes**.

Ainsi en cas de non-respect si le salarié démontre **des préjudices différents** pour chacune d'elles, cela peut ouvrir à des **réparations spécifiques**.

L'employeur a l'obligation d'insérer dans le règlement intérieur les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel, et aux agissements sexistes. (c. trav. art. L. 1321-2).

Il doit également informer les salariés, les personnes en formation ou en stage, et els candidats à un emploi ou stage, des textes du code pénal (art.222-33) interdisant le harcèlement sexuel et des sanctions pénales applicables.

Cette information doit contenir également les coordonnées :

- du **médecin du travail** ou service de santé au travail compétent pour l'établissement
- de **l'inspection du travail** ainsi que le nom de l'inspecteur compétent pour l'établissement
- du **défenseur des droits**
- du **référént** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés dans les entreprises d'au moins 250 salariés

- du **réfèrent** au CSE chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés

## Réfèrent « employeur » harcèlement sexuel et agissements sexistes

Les entreprises de **250 salariés ou plus** doivent nommer un réfèrent « employeur » contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Le réfèrent a pour objet de **réaliser des actions de sensibilisation et de formation, mettre en œuvre les procédures internes de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel.**

L'employeur peut nommer tout salarié de l'entreprise comme réfèrent harcèlement sexuel. L'adresse et le numéro d'appel de ce réfèrent doivent faire l'objet d'une information par tout moyen, à destination des salariés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche

### Membre du CSE

Les attributions générales du CSE en matière de santé sécurité, sont définies par le code du travail :

- Procède à **l'analyse des risques professionnels** auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels
- **Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois**, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle
- **Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes**
- **Contribue à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail**

## Réfèrent « CSE » harcèlement sexuel et agissements sexistes

Il est désigné par le CSE, parmi ses membres, par une résolution à la majorité des membres présents. Son mandat prend fin en même temps que celui des élus.

*Il serait de bon sens de prendre un membre de la CSSCT, le cas échéant.*

Le réfèrent a vocation à intervenir sur les questions de harcèlement sexuel et agissements sexistes : participer à la politique de prévention, être l'interlocuteur des salariés, participer aux éventuelles enquêtes en cas de signalement...

Il bénéficie au même titre que les autres élus de la formation légale de 3 ou 5 jours prévue par le code du travail en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Ses coordonnées doivent être portées à la connaissance des salariés par tout moyen "*dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche*".

## Le médecin du travail

Son rôle est exclusivement préventif et s'exerce par une surveillance médicale des salariés et par une action sur le milieu de travail.

### **Surveillance médicale du personnel :**

Après l'embauche et dans les 3 mois, une visite d'information et de prévention sera effectuée par le médecin du travail ou par l'un des membres de l'équipe pluridisciplinaire (collaborateur, infirmier...) et selon une périodicité qui n'excède pas 5 ans (hors emplois à risque).

### **Action sur le milieu de travail :**

Le médecin du travail doit y consacrer le tiers de son temps de travail. C'est le conseiller du chef d'entreprise, des représentants du personnel, des salariés pour tous les problèmes concernant l'hygiène et les conditions de travail.

Les coordonnées du médecin du travail ou du service médical doivent être affichées dans l'entreprise.

L'écoute d'un ou d'une salariée en souffrance est un acte médical qui entre dans les compétences du médecin du travail et de prévention. Il peut être sollicité par le ou la salariée qui peut demander un examen ou un entretien médical,

Un cadre libre et anonyme vis-à-vis de l'employeur : le médecin du travail est indépendant dans le cadre de sa mission.

*Les professionnels de la médecine du travail seront formés de manière systématique pour mieux appréhender les questions de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste et pour apporter une réponse adéquate et accompagner les victimes*

## L'inspecteur du travail

Il intervient directement dans l'entreprise pour contrôler, conseiller, arbitrer et ceci, dans tous les domaines touchant aux relations du travail : embauche, contrat de travail, conditions de travail, licenciement...

Il peut intervenir tant à titre préventif que répressif.

Les salariés victimes ou témoins de harcèlement sexuel peuvent demander conseil aux agents de contrôle de l'inspection du travail.

L'inspecteur du travail peut constater le délit de harcèlement sexuel.

*Les inspecteurs du travail seront formés de manière systématique pour mieux appréhender les questions de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste et pour apporter une réponse adéquate et accompagner les victimes*

## DEMARCHE ET ACTION DE PREVENTION

### Evaluer le risque de harcèlement sexuel

L'évaluation des risques professionnels est un des 9 principes généraux de prévention énoncés dans le code du travail. Les risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste doivent être pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques.

Le niveau de risque identifié permet ensuite de déterminer le type d'actions à mettre œuvre.

*Si le risque de survenue d'un harcèlement sexuel ou d'un agissement sexiste est important il convient de multiplier les actions de prévention en faveur de la réduction de ces comportements*

La démarche de prévention peut être suscitée également par une dégradation des indicateurs RH et santé au travail, ou des événements graves survenus dans l'entreprise (harcèlement, tentative de suicide, suicide, agressions...).

Un engagement de la direction à mener le projet jusqu'à son terme en prenant des actions préventives concrètes, est indispensable.

### Prendre des mesures préventives

#### Les mesures d'information et de sensibilisation

Tout salarié doit avoir la capacité d'identifier les situations qui caractérisent le harcèlement sexuel et dont il peut être la victime, le témoin ou l'auteur : préciser et **communiquer** sur ce qui relève du harcèlement sexuel et des agissements sexistes : détailler les comportements, gestes et propos inacceptables, illustrer les comportements qui relèvent du harcèlement sexuel, signifier les sanctions potentielles et indiquer les procédures de plainte.

Les outils de communication utilisés peuvent être : charte du comportement, code de bonne conduite, notes de service, mails, courriers ou affichage sur des panneaux dans l'entreprise, information sur le site intranet ou le livret d'accueil, points spécifiques à l'occasion de réunions de services, temps d'information et d'échanges...

L'entreprise peut développer des activités de sensibilisation et des formations en matière de harcèlement sexuel (campagne avec l'aide éventuelle de conseils extérieurs et d'experts).

*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.*

#### La formation des acteurs dans L'entreprise

Il peut être utile de former les membres du Comité social et économique, et le personnel encadrant afin d'améliorer l'identification et la prévention du harcèlement,

*Dans les entreprises d'au moins 250 salariés, elle peut être pilotée par le référent lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.*

### **Les mesures organisationnelles**

Il s'agit d'aménager les locaux et lieux de travail afin d'éviter l'isolement, de faire des changements dans les équipes de travail ...

Les membres du CSE et le référent peuvent proposer des mesures en matière d'aménagement des conditions de travail (horaires, locaux,) qui minimisent les occasions de harcèlement sexuel.

### **La gestion des plaintes : faciliter le signalement des faits de harcèlement sexuel**

Il est nécessaire de transmettre par tout moyen les coordonnées des autorités et services compétents : le médecin du travail ou service de santé au travail, l'inspection du travail, le défenseur des droits, le référent « employeur » et le référent « CSE ».

Il convient également de mettre en place des mesures favorisant la remontée d'information auprès de l'employeur telles que:

- boîte mail dédiée au signalement de faits de harcèlement sexuel;
- permanence au sein du service de ressources humaines ou parmi les représentants du personnel dédiée à ce type de remontées,

Enfin, établir une procédure claire destinée à recevoir et à enquêter sur les plaintes et veiller à ce que les plaintes soient traitées au travers de cette procédure.

## GERER UNE SITUATION DE HARCELEMNT SEXUEL

### Signaler les faits

Aussi complexe que cela puisse être, **ne pas signaler c'est prendre le risque que la situation perdure et porte atteinte gravement à la santé du salarié.**

Pas de formalisme obligatoire, mais il faut essayer e mentionner de manière le plus explicite les faits qui sont à l'origine du signalement :

- ✓ Contexte : date, heure, lieu,
- ✓ Agissements : propos, gestes, menaces, pressions exercées,
- ✓ Réactions de la victime face à ces agissements et son ressenti, les conséquences pour la victime sur sa santé et ses conditions de travail,
- ✓ Présence de témoins et tout élément susceptible de constituer une preuve (mails, textos...),
- ✓ Personnes qui ont été avertis,

*Si la victime possède des certificats médicaux ou attestations de témoignages, elle peut les joindre ou mentionner leur existence.*

### Utiliser le droit d'alerte en cas d'atteinte au droit des personnes

Lorsqu'un membre de la délégation du personnel au CSE, constate notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, **une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise, non justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché.**

Un **membre du CSE** peut ainsi en cas de harcèlement sexuel déclencher ce droit d'alerte pour atteinte aux droits des personnes, notamment le référé contre le harcèlement sexuel et les atteintes sexistes.

Il saisit immédiatement l'employeur, qui doit déclencher une **enquête sans délai, conjointe entre l'employeur et le membre de la délégation.**

L'employeur prend les dispositions pour faire cesser l'atteinte. En cas de divergence sur la réalité de l'atteinte, de carence de l'employeur ou à défaut de solutions, le salarié ou le membre du CSE si le salarié ne s'y oppose pas, peut saisir le bureau de jugement du CPH, qui statue en référé. Le juge ordonne les mesures propres à faire cesser l'atteinte, au besoin sous astreinte.

Quelques soit la forme qu'il prend (droit alerte, signalement verbal, mail...), tout signalement devrait :

- ✓ Faire l'objet d'un accusé de réception, précisant les suites qui seront données, rappelant les droits de la victime, et l'invitant à transmettre tout élément complémentaire en sa possession ;
- ✓ Faire l'objet d'une transmission aux référents CSE et employeur, le cas échéant pour une première analyse ;
- ✓ D'un échange avec l'auteur du signalement lorsque ce n'est pas la victime pour obtenir son ressenti sur la démarche.

Une enquête sérieuse et impartiale doit ensuite être réalisée.

## Réaliser une enquête en interne

### Qui?

L'enquête est conjointe. Dans le cadre du droit d'alerte pour atteinte au droit d'un salarié, l'employeur est dans l'obligation de procéder sans délai à une enquête **avec le membre de la délégation du personnel**.

### Comment?

- Établir la réalité des faits, rester objectif ;
- Sur le temps de travail (le temps passé pour l'enquête n'est pas pris sur les heures de délégation) ;
- Agir avec discrétion ;
- Faire bénéficier l'ensemble des personnes impliquées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable

### Quelles personnes auditionner ?

A minima, la victime présumée, la personne à l'origine du signalement, la personne mise en cause, les témoins, les responsables hiérarchiques 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 et pourquoi pas le médecin du travail.

### Comment mener l'enquête ?

Les principes qui doivent guider la réalisation de l'enquête :

- Préciser à la victime présumée que l'enquête sera menée avec la plus grande discrétion et que les informations dévoilées resteront 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
- Faire bénéficier l'ensemble des personnes impliquées d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable
- Agir avec discrétion : protéger la dignité et la vie privée des différentes personnes impliquées

*Les personnes en charge de l'enquête sont tenues au secret des informations communiquées au cours de celle-ci. En cas de communication d'informations à des personnes extérieures à l'enquête il convient de procéder à leur anonymisation.*

- Auditionner les personnes de manière individuelle

*Il est déconseillé de confronter victime et auteur présumé*

- Adopter une posture de bienveillance et laisser la capacité de s'exprimer librement. Parler d'un ton calme et bienveillant



- Ecoute impartiale et traitement équitable : ne pas mettre en cause la parole de son interlocuteur ni confronter ses propos
- Eviter les ambiances intimidantes : entretiens menés par un maximum de deux personnes (voir trois en incluant la personne chargée de prendre des notes)
- S'assurer que les faits rapportés sont les plus précis possible

*Les entretiens peuvent faire l'objet d'un enregistrement audio ou vidéo sous réserve de l'accord de la personne auditionnée. Toutefois cela peut instaurer un climat de tension et de stress.*

*Les salariés mis en cause ou toute autre personne sont en droit de refuser d'être entendus. Les personnes auditionnées ne peuvent de droit exiger de se faire assister au cours d'une audition*

- Les entretiens peuvent conduire à rédiger un compte rendu détaillé, daté et signé par l'ensemble des participants

### **Les principes qui doivent guider la réalisation d'un entretien : avec la victime présumée**

Il convient d'inviter la personne à s'exprimer sur les faits à l'origine du signalement, demander des précisions notamment sûres :

- ✓ Date et contexte du commencement des agissements
- ✓ Lieux et dates des différents agissements
- ✓ Sa réaction au moment où les propos/agissements ont été tenus/ ont eu lieu
- ✓ Expression de sa part d'une désapprobation, d'un non-consentement, d'un refus exprimé à l'auteur
- ✓ La réaction de l'auteur des agissements à la suite de cette éventuelle désapprobation, non-consentement, refus (sur le moment, incidence par la suite sur les relations de travail)
- ✓ Présence ou non de témoins des agissements et d'éléments de preuves (textos, mails, photos...)
- ✓ Consécutivement aux faits, y a-t-il eu un échange avec des personnes de l'entreprise ? (collègues, service RH...), des personnes extérieures à l'entreprise ?
- ✓ Le/ la responsable hiérarchique a-t-il/elle été informée des faits ?  
Si oui, quelle réaction ?
- ✓ Connaissance d'autres personnes dans l'entreprise qui auraient fait l'objet d'agissements similaires

La questionner également sur sa perception de la situation : *Comment la vit-elle ? Quelles conséquences sur sa vie professionnelle/ personnelle ? Sur sa santé ? Comment envisage-t-elle la suite de ses relations de travail avec l'auteur des agissements ? Besoin d'une aide médicale ?*

*Psychologique ? Des mesures temporaires pour éviter des contacts avec l'auteur des agissements ?*

On peut informer des délais dans lesquels elle peut transmettre des éléments complémentaires à l'appui de son témoignage (5 jours par exemple) et des prochaines échéances de la procédure.

### **Les principes qui doivent guider la réalisation d'un entretien : avec la personne mise en cause**

- Procéder à un rappel des faits « *Le (date), Mme/M... a fait part d'être/ d'avoir été l'objet d'agissements de votre part susceptibles d'être constitutif d'un harcèlement sexuel* »
- Lister l'ensemble des faits qui ont été portés à la connaissance de la commission d'enquête à l'appui du signalement

- Revenir sur ces faits allégués par l'auteur du signalement et lui demandé pour chacun d'eux si elle confirme avoir tenu le propos/ commis l'agissement ? *Si non, quelle est la version des faits ? Si oui, comment analyse-t-elle son comportement ?*
- Lui demander si elle souhaite apporter des éléments complémentaires ou si elle souhaite que des salariés de l'entreprise soient auditionnés dans le cadre de l'enquête

### Un profil type du harceleur sexuel ?

**Il n'existe pas de profil type du harceleur sexuel:** tous les âges et catégories professionnelles sont concernées.

Les auteurs ne sont pas des « malades » ou des pervers.

Il est responsable de ses comportements et propos, il a conscience de l'absence de consentement, de réciprocité ou de désir de l'autre

Plusieurs stratégies qui peuvent être développées,

*Il se rend insoupçonné, l'harceleur est un manipulateur.*

*Il **déstabilise la victime** : démonstration de force ou en gagnant dans un premier temps sa confiance.*

*Il **isole** physiquement la victime et du reste de l'équipe, monte les collègues contre elle.*

*Il humilie en public, la dévalorise dans son travail ou au contraire lui accorde des privilèges (jalousie autres collègues).*

*Il est imprévisible.*

*Il reporte systématiquement la responsabilité.*

*Il se présente comme la victime.*

Chaque situation est unique. Il est possible qu'un harceleur n'adopte qu'une partie de ces comportements ou qu'il mette en place d'autres stratégies.

Dans tous les cas, il cherche à créer **une situation d'emprise** et tente d'assurer son impunité.

### Rapport d'enquête

Le rapport d'enquête a pour objet de rassembler l'ensemble des comptes rendus des auditions et les conclusions de l'enquête : les faits de harcèlement sexuel sont-ils oui ou non caractérisés ?

Il est recommandé que le rapport d'enquête soit signé par l'ensemble des enquêteurs.

*L'employeur n'est pas tenu de transmettre le rapport d'enquête aux parties concernées (victime présumée et salarié mis en cause)*

### Les suites de l'enquête : le rapport conclut à l'existence d'un harcèlement sexuel

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner,

Il faut également accompagner la victime pour qu'elle retrouve des conditions normales de travail.

### **Les suites de l'enquête : le rapport conclut à l'absence de harcèlement sexuel**

Protection du salarié à l'origine du signalement : le salarié concerné ne saurait faire l'objet d'une sanction disciplinaire sauf mauvaise foi de sa part.

Il faut également accompagner la victime pour qu'elle retrouve des conditions normales de travail.

#### **Exercice du droit de retrait pour le salarié ?**

Le salarié peut exercer un droit de retrait lorsqu'il a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente **un danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé.

Il s'agit pour le salarié d'alerter l'employeur de ce danger tout en se retirant de la situation dangereuse

Un harcèlement sexuel pourrait justifier un droit de retrait de la part d'un salarié. Attention cependant, en cas de contentieux, le juge vérifie si la situation de harcèlement présentait réellement un « danger grave et imminent » pour la santé.

# SANCTIONS ENCOURUES ET RECOURS JUDICIAIRES

## Sanctions disciplinaires

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. Selon la jurisprudence ces faits sont constitutifs d'**une faute grave**.

Dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, l'employeur est seul juge de l'opportunité des poursuites disciplinaires. Toutefois, en matière de harcèlement, l'exercice du pouvoir disciplinaire par l'employeur semble se transformer en un devoir, sous peine pour ce dernier de voir sa responsabilité engagée.

L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

En principe l'employeur a deux mois pour engager des poursuites disciplinaires à compter du jour où des faits ou de la connaissance des faits par l'employeur. Attention, **en cas de poursuites pénales** ce délai est interrompu.

En effet, si une action pénale est engagée dans les deux mois suivant la connaissance des faits, le délai commence à courir à la date à laquelle l'employeur a connaissance de la condamnation pénale.

## Sanctions pénales

Les faits de harcèlement sexuel sont punis de **2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende**.

Des circonstances aggravantes portent ces sanctions à **3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende**. Il s'agit des faits commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions
- sur un mineur de 15 ans
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale, est apparente ou connue de leur auteur
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice

Le juge peut prononcer des peines complémentaires :

- interdiction d'exercice d'une activité professionnelle ou sociale,
- interdiction des droits civiques, civils et de famille,
- peine d'affichage de la décision,

## Sanctions visant les discriminations liées à un harcèlement

Toute mesure discriminatoire commise à la suite d'un harcèlement sexuel est **sanctionnée par un an**

## **d'emprisonnement et par une amende de 3 750 €.**

Les mesures discriminatoires qui pourraient être prises à l'encontre de personnes qui ont été victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel, sont **punis de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.**

*La discrimination dans le cadre du harcèlement sexuel consiste notamment :*

- à *refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne victime ou témoin d'actes de harcèlement sexuel ;*
- à *subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à des agissements constitutifs de harcèlement sexuel.*

Code pénal (art 225-1 et 225-2)

## **Préparer un dossier contentieux**

### **Quels tribunaux compétents ?**

Une action peut être intentée devant le conseil des prud'hommes. Agir au pénal est également possible à l'encontre de l'auteur du harcèlement sexuel.

### **Dans quels délais ?**

Le salarié victime de harcèlement sexuel peut engager une action **devant le conseil de prud'hommes**, auquel cas l'action se prescrit par **5 ans**.

Devant le **juge pénal**, le harcèlement sexuel au travail étant considéré comme un délit, le délai de prescription est de **6 ans**.

### **Régime de la preuve**

Si le salarié **présente des éléments de fait** laissant supposer l'existence d'un harcèlement, il incombe à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Les règles de preuve sont ainsi assouplies au profit du salarié. Les juges doivent **appréhender les faits dans leur ensemble** et rechercher s'ils permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué.

Autrement dit, le salarié doit donc apporter un commencement de preuve. Cette règle ne dispense pas le salarié **d'établir la matérialité des éléments de faits précis et concordant**.

Le salarié victime ne peut pas se contenter d'invoquer des rumeurs ou des propos rapportés.

Les éléments transmis au juge peuvent être :

- Un récit circonstancié des éléments
- Des attestations de collègues faisant état du harcèlement ;
- Des certificats médicaux ;
- Des échanges de courriels ou de SMS.

### **Protection des salariés victimes ou témoins d'un harcèlement sexuel**

La protection applicable aux victimes concerne également les salariés qui ont témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou qui les ont relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Ainsi, sauf en cas de mauvaise foi, la dénonciation d'un harcèlement sexuel ne peut pas être sanctionnée.

## **SOURCES UTILISEES**

- *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : « prévenir, agir, sanctionner » document du ministère du travail*
- *Editions législatives*
- *Guide de prévention et de traitement des situations de violences et de harcèlement dans la fonction publique*
- *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, guide pratique*
- *INRS*