



HARCÈLEMENT MORAL ET HARCÈLEMENT SEXUEL

DÉFINITION DU HARCÈLEMENT

Harcèlement moral

Il s'agit d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet :

- une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, de la victime
- d'altérer sa santé physique ou mentale
- ou de compromettre son avenir professionnel.

Harcèlement sexuel

Il s'agit d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :

- portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante..

Attention : si l'auteur des faits a eu un contact physique avec la victime il peut s'agir d'une agression sexuelle, plus gravement punie

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 est constitutive d'un harcèlement sexuel.

Dans les deux cas (harcèlement moral ou sexuel), il s'agit d'un délit quel que soit le lien hiérarchique entre l'auteur et la victime

PRÉVENTION CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

Rôle de l'employeur

Il appartient à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir les agissements ou les propos de harcèlement moral ou sexuel. Les employeurs d'au moins 250 salariés doivent également désigner un **référént** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'employeur doit également informer les salariés des **voies de recours civiles et pénales ouvertes** en matière de harcèlement sexuel ainsi que les coordonnées des autorités et des services compétents.

Rôles des représentants du personnel (RP) du CHSCT (ou du CSE)

- Si un RP constate une atteinte à la santé physique et mentale des personnes non justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.
- Le CHSCT / CSE 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 (cf. définition à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail). **Le refus de l'employeur est motivé.**
- Un référént doit être désigné par le CSE parmi ses membres. Ces référénts doivent être, comme les membres du CSE ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, formés à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.



HARCÈLEMENT MORAL ET HARCÈLEMENT SEXUEL

Rôle du médecin du travail

Pour éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, il conseille les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral.

Les personnes dénonçant un harcèlement moral ou sexuel ou luttant contre ne peuvent être sanctionnées.

Sanction possible uniquement en cas de dénonciation de mauvaise foi : si la personne dénonce des faits qu'elle sait faux dans un seul but de nuisance.

Rôle de l'inspecteur du travail

Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent être saisis par des salariés de faits de harcèlement moral. Ils peuvent être amenés à réaliser une enquête dans l'entreprise.



RECOURS

Saisine de la justice prud'homale

Saisine du Conseil de prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice subi (dans un délai de 5 ans après le dernier fait de harcèlement sexuel ou moral)

- Recours contre l'employeur (même si ce dernier n'est pas l'auteur direct des faits). Il sera jugé pour ne pas avoir pris les dispositions nécessaires pour prévenir le harcèlement et devra prouver que les faits allégués ne sont pas constitutifs de harcèlement

Saisine de la justice pénale

Dépôt de plainte devant la justice pénale (dans un délai de 6 ans après le dernier fait de harcèlement)

- Recours contre l'auteur des faits

Médiation (uniquement en cas de harcèlement moral)

- Le choix d'un médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.
- Le médiateur tente de concilier les parties et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.
- Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.



CHARGE DE LA PREUVE

- La personne s'estimant victime de harcèlement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.
- Au vu de ces éléments, 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.
- Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.



HARCÈLEMENT MORAL ET HARCÈLEMENT SEXUEL



SANCTIONS

Sanctions en cas de harcèlement moral ou sexuel

A l'égard de l'auteur

Sanctions pénales :

- jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende
- (Uniquement pour le harcèlement sexuel) Jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 euros d'amende dans certains cas particuliers (en cas d'abus d'autorité par exemple)

Sanctions civiles (en plus des sanctions pénales) :

- sanction disciplinaire de la part de l'employeur (mutation, mise à pied, licenciement...).
- dommages et intérêts alloués par la justice afin d'indemniser la victime du préjudice subi.

A l'égard de l'employeur

Dommages-intérêts alloués au salarié correspondant au préjudice résultant du manquement à son obligation de prévention et du manquement à l'obligation de sécurité.

Sanctions de la discrimination consécutive à un harcèlement moral ou sexuel



- 1 an de prison et 3 750 euros d'amende les faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel
- peine complémentaire : affichage du jugement aux frais de la personne condamnée