

HR INFORMATIONS PRATIQUES

HARCELEMENT MORAL, HARCELEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION

Les récents mouvements #Metoo et #Balancetonporc dans sa version française, ont levé le voile sur des agissements jusque-là passés sous silence. Si la libération de la parole est une bonne chose, il convient néanmoins d'être informé sur ce qui est considéré comme du harcèlement sexuel ou moral ou bien encore de la discrimination au travail, du point de vue légal afin de savoir les reconnaître et agir en connaissance de cause.

HARCELEMENT MORAL

Définition

Le harcèlement moral est un délit prohibé et puni à la fois par le Code du travail et le Code pénal. Il entraîne la dégradation des conditions de travail.

Selon le Code du travail, le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits de la personne du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ces agissements sont interdits, même en l'absence de lien hiérarchique entre vous et l'auteur des faits et toute personne victime, salarié ou stagiaire, bénéficie de la protection de la loi.

Quels agissements relèvent-ils du harcèlement moral ?

Les agissements suivants sont reconnus comme constitutifs de harcèlement moral par les juges : dénigrement et brimades, mesures d'isolement, de persécution ou punitives, injonctions paradoxales, suppression de tâches prévues dans le contrat de travail...

Quelle prévention ?

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral.

Il doit informer les salariés des textes de loi réprimant le harcèlement moral (voir notre politique en matière d'inconduite sexuelle et morale en cliquant [ici](#)). Il collabore avec les instances représentatives du personnel. Le médecin du travail peut également participer à la prévention du harcèlement moral dans l'entreprise.

HR INFORMATIONS PRATIQUES

HARCELEMENT MORAL, HARCELEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION

Les personnes qui dénoncent ou qui combattent le harcèlement moral ne peuvent pas être sanctionnées pour ce motif. Les sanctions sont uniquement autorisées dans l'hypothèse où le dénonciateur est de mauvaise foi, et qu'il fait la dénonciation dans le seul but de nuire, par exemple en se basant sur des faits dont il connaît pertinemment l'inexactitude.

Que faire en cas de harcèlement moral ?

Commencez par informer votre employeur et/ou au médecin du travail par écrit afin qu'une enquête puisse être menée et, si le harcèlement est avéré, une sanction soit prise à l'encontre de la personne qui vous harcèle.

Vous pouvez également solliciter les membres de la Délégation Unique du Personnel qui pourra vous aider dans vos démarches.

Enfin, vous pouvez également alerter l'Inspection du travail qui est compétent pour constater le harcèlement moral et, éventuellement, transmettre le dossier à la justice.

La victime a la possibilité d'exercer deux actions : une action devant le Conseil de Prud'hommes afin d'obtenir des dommages et intérêts et une action pénale où l'auteur des faits risque jusqu'à 2 ans de prison et 30 000 euros d'amende.

Si la victime justifie d'un danger grave et imminent pour sa santé, la loi et la jurisprudence lui reconnaissent le droit de quitter son travail par le biais du droit de retrait (L. 4131-3 Code du travail).



Il peut y avoir des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave dans le cas où le dénonciateur est de mauvaise foi et qu'il dénonce dans le seul but de nuire à partir de faits dont il connaît l'inexactitude.

Une procédure de médiation peut être aussi engagée avec l'auteur de faits. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord commun entre les deux parties. Le médiateur tente de concilier les parties et leur soumet des propositions écrites en vue de mettre fin au harcèlement – un changement de poste pour l'auteur des faits par exemple.

HR INFORMATIONS PRATIQUES

HARCELEMENT MORAL, HARCELEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION

Quelles sanctions ?

Deux types de sanctions peuvent se cumuler : les sanctions prises par l'employeur et les sanctions prises par la justice.

- Sanctions prises par l'employeur
Tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires : mutation, mise à pied, licenciement
- Sanctions prises par la justice
Le harcèlement moral est un délit puni jusqu'à 2 ans de prison et 30 000€ d'amende.

De plus, l'auteur de harcèlement moral peut être condamné à verser à sa victime des dommages et intérêts pour le préjudice moral, les frais médicaux....

HARCELEMENT SEXUEL

Définition

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, 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

Par ailleurs, toute forme de pression grave exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers est assimilée au harcèlement sexuel.

Dans le milieu professionnel, il peut y avoir harcèlement sexuel même s'il n'y a aucune relation hiérarchique entre la victime et l'auteur des faits (entre collègues de même niveau, de services différents...). S'il y a eu un contact physique non souhaité il peut s'agir d'une agression sexuelle plus gravement punie.

A la différence du harcèlement moral qui n'existe que lorsque les faits litigieux sont répétés, il suffit d'une seule parole ou d'un seul geste déplacés pour que le harcèlement sexuel soit constitué.

HR INFORMATIONS PRATIQUES

HARCELEMENT MORAL, HARCELEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION

Quels agissements relèvent-ils du harcèlement sexuel ?

La qualification de connotation sexuelle dépend des normes sociales et telle pratique jugée simplement familière dans tel pays ou entreprise (mettre la main sur l'épaule, faire des plaisanteries à caractère sexuel...) peuvent être considérée comme excédant les limites ailleurs. Au-delà des cas pouvant donner lieu à controverses, on peut considérer qu'il n'y a pas de contestation possibles dans les cas suivants :

- Usage du pouvoir hiérarchique destiné à intimider pour contraindre à des faveurs sexuelles, avec des menaces sur l'emploi, soit des conséquences directes comme le licenciement, une absence de promotion, de prime ou d'augmentation de salaire....
- Répétition insistent de paroles, gestes à caractère sexuel ou contacts corporels sans consentement, qu'il s'agisse du supérieur hiérarchique ou d'un(e) collègue.

Prévention du harcèlement sexuel

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements constitutifs de harcèlement sexuel (voir notre politique en matière d'inconduite sexuelle et morale en cliquant [ici](#)). À cet effet, il porte à la connaissance de ses salariés les textes de loi réprimant le harcèlement sexuel.

La victime peut saisir le Conseil des Prud'hommes et également mener en même temps une procédure au pénal.

Devant le Conseil des Prud'Hommes, l'employeur devra démontrer que les faits présentés ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel.

Les personnes dénonçant un harcèlement sexuel ne peuvent être sanctionnées ou licenciées.



Dans une entreprise toute organisation syndicale représentative peut avec l'accord écrit de la victime engager une action en justice à sa place.

Quelles sanctions ?

Le harcèlement sexuel est un délit pouvant être puni de jusqu'à 2 ans de prison et 30 000€ d'amende

En cas d'abus d'autorité, de la part d'un supérieur hiérarchique par exemple, les peines peuvent être portées jusqu'à 3 ans de prison et 45 000€ d'amende.

HR INFORMATIONS PRATIQUES

HARCELEMENT MORAL, HARCELEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION

L'auteur de harcèlement sexuel peut également devoir verser des dommages et intérêts à sa victime.

Il est également passible de sanctions disciplinaires au sein de l'entreprise.

DISCRIMINATION

Définition

Selon la loi du 27 mai 2008, modifiée en novembre 2016, une discrimination est une distinction de traitement porté au salarié ou à une personne candidate à un emploi, stage ou formation sur un motif autre que les nécessités de l'emploi ou les qualités professionnelles du salarié. Le salarié est traité de façon moins favorable que ne l'a été ou ne l'aurait été un autre dans une situation comparable. Pour voir notre politique en matière de non-discrimination et d'égalité des chances, cliquer [ici](#).

Quels sont les critères de discrimination ?

L'article L. 1132-1 du Code du travail recense les critères suivants comme portant atteinte à la dignité du salarié : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé ou le handicap, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique de l'intéressé, apparente ou connue de l'auteur de la décision, la perte d'autonomie, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la domiciliation bancaire.

La discrimination est directe lorsqu'elle est nettement visible, voire affichée ou revendiquée. Par exemple, si une annonce d'emploi refuse les femmes avec enfants.

La discrimination peut être indirecte lorsque des mesures apparemment neutres défavorisent, de fait, de façon importante, une catégorie de personnes.

HR INFORMATIONS PRATIQUES

HARCELEMENT MORAL, HARCELEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION

Certaines différences de traitement peuvent ne pas être considérées comme discriminantes lorsqu'elles sont justifiées par un but légitime. Exemple : la fixation d'un âge minimum ou maximum pour préserver la santé ou la sécurité du salarié, favoriser son insertion professionnelle, assurer son emploi, son reclassement ou son indemnisation en cas de perte d'emploi.

Les différences de traitement admises portent sur l'âge, l'état de santé ou le handicap, le sexe, le lieu de résidence, la vulnérabilité en raison de la situation économique.

A qui faire appel en cas de discrimination ?

Le salarié s'estimant victime de discrimination peut se tourner vers plusieurs interlocuteurs :

- L'Inspection du travail,
- Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toute action relative à des agissements discriminatoires, en faveur d'un salarié de l'entreprise ou d'un candidat à un emploi, un stage ou une formation,
- Les associations de lutte contre les discriminations régulièrement constituées depuis au moins 5 ans,
- Les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et aux libertés individuelles résultant de mesures discriminatoires. Ils peuvent saisir l'employeur qui doit procéder sans délai à une enquête et mettre fin à toute situation de discrimination avérée.
- Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante chargée notamment, de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi.

Les salariés victimes ou témoins de discriminations disposent également d'un recours devant le juge des Prud'hommes.

HR INFORMATIONS PRATIQUES

HARCELEMENT MORAL, HARCELEMENT SEXUEL ET DISCRIMINATION

Quelles sanctions ?

La personne reconnue coupable de discrimination encourt une sanction disciplinaire, s'il agit d'un salarié de l'entreprise, 3 ans de prison, 45 000€ d'amende.

OU S'INFORMER ?

<https://www.interieur.gouv.fr/A-votre-service/Ma-securite/Aide-aux-victimes>

<http://www.justice.gouv.fr/aide-aux-victimes-10044/stop-au-harcelement-sexuel-desormais-la-loi-protege-les-victimes-24799.html>

www.stop-discrimination.gouv.fr

Aide et Ecoute

Institut national d'aide aux victimes et de médiation (Inavem)

Ouvert tous les jours de 9h00 à 21h00

Téléphone : 08 842 846 37

Par courriel (en utilisant le formulaire de contact) :

http://www.france-victimes.fr/index.php/component/chronofoms5/?chronofom=contact_victimes

Défenseur des droits

<https://www.defenseurdesdroits.fr/>

Formulaire de réclamation

https://formulaire.defenseurdesdroits.fr/code/afficher.php?ETAPE=accueil_2016

Vous avez encore des questions ? N'hésitez pas à contacter le service des Ressources Humaines