

Harcèlement sexuel et moral

**"Respecter l'autre, c'est le considérer
en tant qu'être humain et reconnaître
la souffrance qu'on lui inflige."**

Marie-France Hirigoyen

Transcriptus

Table des matières

1. Introduction – l’objet de la brochure

2. Le harcèlement moral

2.1 Définition

2.2 Exemples de harcèlement moral

2.3 Sanctions encourues

3. Le harcèlement sexuel

3.1 Définition

3.2 Exemples de harcèlement sexuel

3.3 Sanctions encourues

4. Que faire en cas de harcèlement ?

4.1 Comment réagir lorsque je suis concerné ?

4.2 Comment réagir lorsque je suis témoin ?

4.3 Le rôle de l’employeur

4.4 Les possibilités de recours

1. Introduction

La diversité, la tolérance et l'égalité des chances constituent des valeurs centrales de notre société. En tant qu'employeur, Transcriptus s'engage à les respecter (cf. la charte RSE:

<https://transcriptus.com/charte-transcriptus/>) et à créer un environnement de travail exempt de toute forme de discrimination.

Le harcèlement moral/ sexuel constitue non seulement un délit sanctionnable par la loi, mais il est également contraire à la philosophie et à la culture d'entreprise de Transcriptus.

En apportant un éclairage sur les concepts, les lois en vigueur, les sanctions encourues, les droits des personnes concernées et les démarches à suivre, la présente brochure constitue un guide pratique et souhaite contribuer à la sensibilisation de nos salariés.

À travers elle, Transcriptus souligne son positionnement intransigeant ainsi que sa politique de tolérance zéro à l'égard des actes de harcèlement.



2. Le harcèlement moral

2.1 Définition

« 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. »



L'article L. 1152-1 du Code du travail

L'Accord National Interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010 complète la définition légale :

« Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et / ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail »

2.1 Exemples de harcèlement moral

Le harcèlement moral peut se traduire sous différentes formes, en fonction du statut hiérarchique que l'auteur des faits occupe dans l'entreprise (harcèlement vertical descendant ou ascendant, harcèlement horizontal, harcèlement latéral). Par ailleurs, le harcèlement moral n'est pas nécessairement exercé par une seule personne. Il peut en effet provenir de plusieurs personnes.

**Changements
de poste à
répétition**

Dénigrement

**Critiques
injustifiées**

**Avertissements
infondés**

**Mise au
placard**

Mise à l'écart

**Humiliation
publique**

**Propos
agressifs**

brimades

Transcriptus

2.3 Sanctions encourues

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

Sanctions prises par l'employeur :

Tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement moral est passible de sanctions disciplinaires prises par l'employeur : mutation, mise à pied voire licenciement.

Sanctions prises par la justice :

Le harcèlement moral est un délit puni d'une amende pouvant aller jusqu'à :

- 2 ans de prison ;
- 30 000 € d'amende.

De plus, l'auteur de harcèlement moral peut être condamné à verser des dommages-intérêts (préjudice moral, frais médicaux,...).

3. Le harcèlement sexuel

3.1 Définition



« La situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Directive européenne 2002/73/CE

« 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'article L. 222-33 du Code Pénal

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 ;

« Aucun salarié ne doit subir des faits :
1. soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;

2. 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. »

L'article L1153-1 du Code du travail

3.2 Exemples de harcèlement sexuel

Poser des questions d'ordre sexuel (antécédants sexuels, orientation sexuelle, etc.)

Affichage d'images inappropriées sur les lieux de travail

Envoi de lettres, notes ou courriels suggestifs

Regarder fixement d'une manière sexuellement suggestive ou offensante

Raconter des blagues obscènes ou partager des anecdotes sexuelles

Siffler quelqu'un

Toucher, y compris pincer, tapoter, froter ou effleurer délibérément une autre personne de façon inappropriée

Faire des gestes sexuels inappropriés

Faire des commentaires offensants au sujet de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre d'une personne

Partager des images ou des vidéos inappropriées

3.3 Sanctions encourues

Le harcèlement sexuel est un délit punissable d'une peine de :

- 2 ans d'emprisonnement ;
- 30 000 € d'amende.

Ces peines peuvent être portées 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 ;
- sur un mineur de moins 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 ;
- par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
- alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
- par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

L'auteur de harcèlement sexuel peut également être condamné à verser des dommages-intérêts à sa victime.

4. Que faire en cas de harcèlement ?

4.1 Comment réagir lorsque je suis concerné ?

- Expliquez clairement à la personne qui vous intimide qu'une limite a été franchie et que son comportement vous met mal à l'aise.
- Si les agissements persistent, informez votre employeur pour qu'il puisse prendre les mesures nécessaires.
- Adressez-vous aux référents harcèlement pour connaître vos droits et les démarches à suivre.

Les référents harcèlement :

Andrej Globokar
andrej.globokar@transcriptus.com
06 13 27 23 61

Carmen Grabuschnig
carmen.grabuschnig@transcriptus.com
06 19 23 58 00

4.2 Comment réagir lorsque je suis témoin ?

- Ne détournez pas le regard et ne minimisez pas l'incident.
- Assumez votre responsabilité et soutenez la victime.
- Encouragez la victime à signaler l'incident et à faire appel aux dispositifs existants.



4.3 Le rôle de l'employeur

Au vu de l'article L4121-1 du Code de travail, l'employeur est soumis à l'obligation d'assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Actions à mener par l'employeur :

- mener une enquête interne ;
- prendre les mesures nécessaires pour faire cesser les agissements et protéger la victime présumée (télétravail, mise à pied de l'auteur présumé, etc.) ;
- sanctionner les faits de harcèlement.

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

L'article L1153-5 du Code du travail

L'employeur, alerté de faits éventuels de harcèlement moral subi par un salarié, a l'obligation de diligenter une enquête interne afin de vérifier les faits. À défaut, il manque à son obligation de prévention.

Cass. Soc. 27.11.2019 : n° 18-10551

4.4 Les possibilités de recours

L'inspection du travail :

L'agent de contrôle vérifiera si les faits signalés constituent un harcèlement. Après enquête, si l'inspecteur du travail constate une infraction, il informe le Procureur de la République.

01 70 96 20 00

idf-ud75.renseignements@drieets.gouv.fr

Juge pénal :

Vous pouvez porter plainte devant la justice pénale, en vous adressant à un commissariat de police/ une brigade de gendarmerie ou par voie postale.

Défenseur des droits :

Défenseur des droits
Libre réponse 71120
75342 Paris cedex 07

09 69 39 00 00

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

Médecin du travail

Centre Desprez
11 rue Desprez
75014 Paris

01 45 38 68 68

mpauliat@efficience-santeautravail.org

Conseil de prud'hommes :

Vous avez un délai de 5 ans après le dernier fait de harcèlement pour saisir le conseil de prud'hommes.

La procédure aura lieu contre votre employeur, et ce même si ce n'est pas lui l'auteur direct du harcèlement.

<https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/15586>

Les lignes d'écoute pour trouver du soutien :

Besoin de parler ?

Violences femmes info : 39 19

France Victimes : 116 006

Croix-Rouge Écoute : 0800 858 858

SOS Amitié : 09 72 39 40 50

SOS crise : 0800 19 00 00

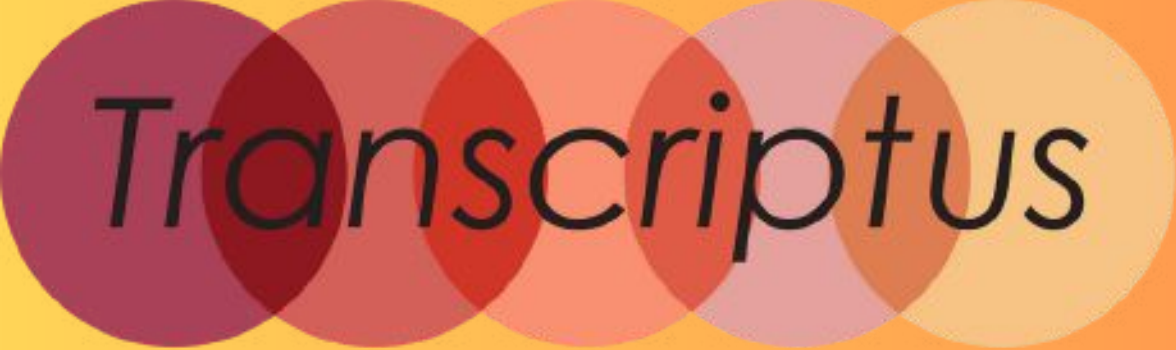
Nightline Paris : 01 88 32 12 32

SOS homophobie : 01 48 06 42 41

Ligne Azur : 0 810 20 30 40

Pour plus d'informations, rendez-vous sur :

- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>
- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>
- <https://arretonslesviolences.gouv.fr/besoin-d-aide>
- <https://www.droit-travail-france.fr/harcelement-travail.php>
- <https://www.juritravail.com/Actualite/harcelement-moral-au-travail-definition-et-moyens-pour-se-defendre/Id/192591>
- <https://www.france-victimes.fr/index.php>
- <https://parcours-victimes.fr/>
- <https://www.defenseurdesdroits.fr/>



Transcriptus