

HARCÈLEMENT PARLONS-EN

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR :

1. PROTÉGER LE SALARIÉ

L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail (directive européenne CE n°89/391 du 12 juin 1989 et article L4121-1 du Code du travail).

Il est tenu, entre autre, de protéger le salarié contre toutes formes de harcèlement et de violence au travail, qu'ils se manifestent notamment :

- de façon verbale ou écrite ;
- par leur caractère psychologique, physique et/ou sexuel ;
- par une série d'incidents ponctuels ou de comportements systématiques ;
- entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, entre salariés et des tiers travaillant habituellement dans l'entreprise ;
- par des actes tels que le manque de respect ou par des agissements plus graves, voire des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics.

2. FAIRE DÉSIGNER UN RÉFÉRENT HARCÈLEMENT :

Parallèlement à l'extension du cadre répressif en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, le législateur a décidé d'imposer de nouvelles mesures organisationnelles au sein des entreprises, depuis le 1^{er} janvier 2019 (loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, article 104 s.).

Dès lors que l'entreprise est dotée d'un Comité social et économique (CSE), **le CSE est obligé de désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** (article L2314-1 du Code du travail). Cette obligation vient compléter les attributions générales du CSE qui dispose de la faculté de susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de préventions du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes auprès de l'employeur (qui doit, le cas échéant, motiver son refus (article L2312-9 du Code du travail).

Le référent du CSE doit bénéficier, au même titre que les membres du CSE, de la formation à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de condition de travail d'une durée de 3 ou 5 jours financée par l'employeur (article L2315-18 du Code du travail).

LES MOYENS À DISPOSITION DES SALARIÉS :

Il existe plusieurs moyens de prouver un harcèlement moral. En tant que victime, il faut apporter des éléments qui pourraient prouver le harcèlement, il incombe alors à votre employeur de prouver le contraire. Le harcèlement peut être prouvé par tout moyen, à l'exception des enregistrements réalisés à l'insu de son auteur, procédé jugé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenue.

Le plus important, c'est d'en parler ! Vous pourriez ainsi constituer un début de dossier qui pourra s'avérer utile lorsqu'il faudra prouver le harcèlement vécu. Choisir le bon interlocuteur, celui qui vous inspire confiance. Par exemple, tout élu du personnel est en droit de faire jouer son droit d'alerte s'il constate une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise (article L2312-59 du Code du travail), entraînant sans délai l'ouverture d'une enquête conjointe avec l'employeur. La Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) peut aussi être votre interlocuteur, ainsi que votre médecin du travail.

LE HARCÈLEMENT N'EST PAS UNE FATALITÉ !

NOUS CONTACTER : NEWS@INFOCOMCGT.FR

NE RESTEZ ISOLÉ·E SYNDIQUEZ-VOUS CGT : JEMESYNDIQUE.ORG

SOUTENIR NOTRE ACTION NOS PROJETS ? C'EST ICI : LEPOTCOMMUN.FR/POT/INFOCOMCGT

LE HARCÈLEMENT, C'EST QUOI ?

1. LE HARCÈLEMENT MORAL :

L'article L1152-1 du Code du travail précise qu'« aucun salarié ne doit subir des 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 ». Sont donc constitutifs du harcèlement moral :

- « des faits répétés » : un seul acte ne caractérise donc pas systématiquement le harcèlement ;
- « susceptibles de porter atteinte » : peu importe que le harceleur soit parvenu ou pas à ses fins, le simple comportement suffit à caractériser l'infraction ;
- l'auteur des faits peut être un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné du salarié victime ou un tiers non salarié.

2. LE HARCÈLEMENT SEXUEL :

L'article 1153-1 du code du travail définit le harcèlement sexuel : « Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. » Sont donc constitutifs du harcèlement sexuel :

- des agissements à connotation sexuelle : tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- « dans le but d'obtenir » : peu importe que le harceler soit parvenu ou pas à ses fins, le simple comportement suffit à caractériser l'infraction ;
- l'auteur des faits peut être un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné du salarié victime ou un tiers non salarié.

3. LA VIOLENCE AU TRAVAIL :

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. Les actes de violence au travail peuvent prendre les formes suivantes :

- des agressions verbales : injures, insultes d'ordre général, racistes ou discriminatoires, menaces de mort sans ou sous conditions, autres menaces d'intimidations ou de dégradations ;
- des agressions comportementales : harcèlement, chantage, bruits et tapages injurieux, destructions et dégradations ou obstruction et séquestration ;
- des agressions physiques : violences légères, coups et blessures volontaires ou homicides.

4. L'AGISSEMENT SEXISTE :

L'article 1142-2-1 du Code du travail définit l'agissement sexiste : « 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. »