

# HARCÈLEMENT, PARLONS-EN !

## LES 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 art. L4121-1 code du travail). Il est tenu, entre autre, de protéger le salarié contre toutes formes de harcèlement et de violence au travail, qu'elles 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 HARCELLEMENT :

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, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 (cf. *Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel*, art. 104 s.). Dès lors que l'entreprise est dotée d'un CSE, le CSE est obligé de désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (C. Trav. L2314-1 al.4). 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. C.Trav. L2312-9).

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

## LE HARCELLEMENT, C'EST QUOI ?

### LE HARCELLEMENT MORAL :

La loi 1152-1 du code du travail dit qu'aucun salarié ne doit subir des agisse-

ments 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 professionnelle.

Sont donc constitutifs du harcèlement moral :

- « des faits répétés » un seul acte ne se 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 d'un tiers non salarié.

### LE HARCELLEMENT SEXUEL :

La loi 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, subit 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 d'un tiers non salarié.

### 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 la forme :

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

### L'AGISSEMENT SEXISTE :

La loi 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.

## LES MOYENS À DISPOSITION DES SALARIÉS :

Il existe plusieurs moyens de prouver un harcèlement moral. En tant que victime, il vous suffit uniquement d'apporter des éléments qui pourraient présumer le harcèlement, il incombera alors à votre employeur de prouver le contraire. Le harcèlement peut être prouvé par tout moyen à l'exception des enregistrements téléphoniques faits à l'insu de son auteur, procédé jugé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenu.

**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.

La DIRECCTE peut être aussi votre interlocuteur, elle doit être informée.

**LE HARCELLEMENT  
N'EST PAS UNE FATALITÉ !**