



INFORMATION

HARCÈLEMENT : STOP !

Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'**abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés** entre les salariés d'une même entreprise ou entre les salariés et des tiers concourant de façon habituelle à l'activité de l'entreprise **dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail**. (accord du 17 juin 2011 relatif au harcèlement et à la violence au travail étendu par arrêté du 5 juillet 2012)

LE HARCELEMENT MORAL

La loi 1152-1 du code du travail dit 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 ;
- enfin, l'auteur des faits peut être un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné du salarié victime ou un tiers non-salarié.

LE HARCELEMENT 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, 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 harceleur soit parvenu ou pas à ses fins**, le simple comportement suffit à caractériser l'infraction ;
- enfin, l'auteur des faits peut être un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné du salarié victime ou un tiers.

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 :

- D'agressions verbales : injures ; insultes d'ordre général, racistes ou discriminatoires ; menaces de mort sans ou sous conditions ; autres menaces d'intimidations ou de dégradations.
- D'agressions comportementales : harcèlement ; chantage ; bruits et tapages injurieux ; destructions et dégradations ou obstruction et séquestration.
- D'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 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 du code du travail). Il est tenu, entre autre, de protéger le salarié contre toutes formes de harcèlement et de violence au travail, qu'elles 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, à compter du 1er 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 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** (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 prévention 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 fait partie des « autorités et services compétents » dans le domaine du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, au même titre que le médecin du travail, l'Inspecteur du travail et le Défenseur des Droits (C. Trav., L1153-5).

Le référent du CSE doit bénéficier, au même titre que les membres du CSE, de la formation à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, d'une durée de 3 ou 5 jours financée par l'employeur (C. Trav., L2315-18). Il s'agit là de l'obligation de formation minimale dont bénéficient tous les membres du CSE ; sauf à considérer que la formation doit être « nécessaire », ce qui pose la question de l'adéquation entre le contenu et l'objet de la mission, la loi ne prévoit donc pas véritablement de moyens particuliers. Notons enfin qu'il n'est pas prévu que le référent doive disposer d'une indépendance fonctionnelle. En revanche, la question de la gestion de la confidentialité paraît être un aspect à ne pas négliger en pratique.

Précisons que l'employeur est désormais également tenu d'informer collectivement le personnel sur l'existence d'actions contentieuses pénales ou civiles ouvertes en matière de harcèlement sexuel.

Le fait d'avoir désigné un référent ne peut suffire à exonérer l'employeur sur le terrain de sa responsabilité (puisque il s'agit d'une obligation) ; le fait d'avoir organisé l'intervention d'un référent doit néanmoins permettre d'apporter des éléments justificatifs et de documenter la mise en œuvre de diligences par rapport à l'obligation de sécurité-prévention, conformément à l'évolution de la jurisprudence depuis 2015 (cf. p. ex. Cass. Soc. 15 novembre 2015, n° 14-24444 ; Cass. Soc. 20 décembre 2017, n° 16-21302).

LES MOYENS À VOTRE DISPOSITION :

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 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. **Il est important de choisir le bon interlocuteur**. Celui qui vous inspire **confiance**. L'interlocuteur a privilégié pour être assuré de la **discrétion, de l'impartialité, de la bienveillance et de l'empathie** liée à votre situation.

L'étiquette syndicale dans le milieu professionnel a son importance. L'actualité syndicale dans notre entreprise est suffisamment riche pour vous permettre de vous adresser à la « **bonne** » **personne de votre choix**.

En tout état de cause, la DIRECCTE reste votre meilleur interlocuteur et doit être informé. Vous pouvez solliciter un rendez-vous avec l'Inspecteur du travail au 03.23.26.35.00 afin d'avoir les conseils les plus sérieux et les plus professionnels. Bien évidemment la **CGT Ondulys se tient à votre disposition pour tout accompagnement**.

Nous contacter : 06.49.85.64.53 - cgtondulys02@gmail.com