

Agir ensemble
contre le
**HARCELEMENT
SEXUEL
OU MORAL**
en agence

Mémento à l'attention des
collaborateurs·trice·s et des dirigeant·e·s

AACC

On ne peut pas ne pas savoir, ne rien voir,
ne rien entendre, ni ne rien dire...

Régulièrement, des affaires de harcèlement
sexuel ou moral sont dénoncées dans les
médias, venant nous rappeler son existence
dans la sphère professionnelle.

Que vous soyez collaborateur·trice ou
dirigeant·e, ce memento réalisé par l'AACC
vous permettra de mieux comprendre et
prévenir les situations de harcèlement en
agence, pour ne jamais (plus) les subir, ni les
voir subir.

Harcèlement : de quoi parle t-on ?

Qu'il soit **moral ou sexuel**, le harcèlement est une **conduite abusive** qui, par des gestes, paroles, comportements, attitudes malveillantes répétées ou systématiques, **entraîne la dégradation des conditions de travail et/ou de vie d'une personne**.

Le harcèlement pouvant causer **d'importants troubles psychiques ou physiques**, il s'inscrit, en entreprise, dans le cadre des **risques psycho-sociaux**.

DEUX CONDITIONS LE CARACTÉRISENT :

- **la répétition** des agissements. Un seul agissement hostile ne caractérisera pas le harcèlement, même s'il est répréhensible.
- **l'atteinte aux droits**, à la dignité, en raison de son caractère humiliant ou dégradant, à la santé physique ou mentale, le fait de nuire à l'avenir professionnel. Peu importe que le-la harceleur-euse soit, ou non, parvenu-e à ses fins, son simple comportement suffit à caractériser l'action.

ALLER
PLUS
LOIN

Le harcèlement est **un délit pénal. Il est puni** de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. En cas de circonstances aggravantes (en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse), ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

LE HARCÈLEMENT MORAL DANS LE CADRE DU TRAVAIL

La loi du 17 janvier 2002 a élargi la définition du harcèlement sexuel et introduit la notion de harcèlement moral dans le Code du travail : la définition juridique du harcèlement moral repose sur l'atteinte à la dignité, la durée et la récurrence des faits et exige de la victime les preuves d'avoir été harcelé-e moralement.

En savoir plus : service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354

LE HARCÈLEMENT SEXUEL DANS LE CADRE DU TRAVAIL

(Article 222-33 du Code Pénal) :

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.

En savoir plus : service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043

**Vous êtes
DIRIGEANT·E**

1/ Quelles sont vos obligations ?

En matière de protection de la santé physique et mentale de vos collaborateur·trice·s, vous êtes tenu·e à une obligation de **sécurité** et de **résultat**.

Pour le harcèlement, vous devez mettre en place un **système spécifique de prévention** et **agir vite en cas d'alerte**.

L'article L. 1153-5 du code du travail impose à tous les employeurs de communiquer auprès des salarié·e·s, stagiaires et candidat·e·s sur la thématique du harcèlement sexuel.

Cette obligation d'une information, régulièrement mise à jour, porte sur :

- **le texte de l'article 222-33 du Code pénal** qui définit le harcèlement sexuel et expose les sanctions encourues par l'auteur ;
- les **actions contentieuses civiles et pénales** ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- **les coordonnées des autorités et services compétents** (définis par décret) : médecin du travail, service de santé au travail compétent pour l'agence, inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur·trice compétent·e, défenseur·euse des droits, référent·e harcèlement sexuel RH, référent·e harcèlement sexuel élu·e du personnel.

BON A SAVOIR

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un·e référent·e chargé·e d'informer et accompagner les salarié·e·s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Outre ce·tte référent·e RH, un·e référent·e élu·e du personnel doit aussi être nommé·e dans les CSE de toutes les entreprises, peu importe leur effectif.

En savoir plus : Guide pratique et juridique complet du Ministère du Travail « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner »

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harce_lement_sexuel_val_v4_bd_ok.pdf

2 / Comment prévenir le harcèlement ?

- En prenant toutes les mesures de diffusion, présentation et sensibilisation pour **informer** vos salarié·e·s sur la législation en vigueur sur le harcèlement.
 - En mettant en œuvre des actions de formation pour **améliorer la connaissance, la prévention et l'identification** des problèmes de harcèlement.
 - En prenant des mesures appropriées afin de **faciliter le repérage** des faits de harcèlement.
 - En rappelant, dans votre **règlement intérieur**, les règles relatives à l'interdiction du harcèlement moral ou sexuel : reproduction du texte de loi et, également, description détaillée des comportements répréhensibles et de leurs conséquences.
 - En **communiquant** sur les référent·e·s vers qui se tourner pour être écouté·e, et sur le dispositif existant pour accompagner les victimes.
-

3 / Comment détecter le harcèlement ?

Plusieurs signes, observés chez la victime et le·la harceleur·euse présumé·e·s, doivent **vous alerter** : absence de communication ou dégradation des relations, manque de reconnaissance caractérisé, marginalisation et isolement, *mobbing*^{*}, absence d'équité dans la répartition de la charge de travail, évocation de comportements répétés, insistants, non souhaités, verbaux ou non verbaux, corporels ou à connotation sexuelle, ...

^{*} *Le mobbing est un processus collectif de harcèlement moral d'un·e salarié·e ou d'un·e collègue dans le but de « l'éliminer ». Il met en œuvre deux types de techniques d'agression : celles dirigées contre le travail de la « cible » et celles dirigées contre sa personne.*

4 / Comment réagir et agir ?

AVEC LES VICTIMES ET LES TÉMOINS

Vous pouvez prendre des mesures telles qu'une prise en charge psychologique ou un changement provisoire d'affectation... mais toujours **en concertation avec la victime et les témoins** : l'important est de réagir rapidement et de lui/leur apporter un soutien concret et réel.

AVEC LES HARCELEUR·EUSE·S

Si les faits sont établis et avérés, vous pouvez engager une procédure disciplinaire à l'encontre du ou de la harceleur·euse et le·la sanctionner, par une mise à pied conservatoire, une rétrogradation, une mutation, un licenciement, etc., inciter la victime à saisir le juge pénal et la soutenir dans sa démarche. Dans le cas où le·la harceleur·euse reste dans l'entreprise, il est fortement recommandé d'organiser un suivi régulier et une formation.

ALLER
PLUS
LOIN

ADOPTER LES BONS COMPORTEMENTS ET LES BONNES PRATIQUES

En cas de signalement de harcèlement, il convient :

- de mener une enquête pour déterminer les circonstances dans lesquelles la plainte de le·la salarié·e, ou du ou de la témoin est intervenue et vérifier si la situation relève bien d'un cas de harcèlement.
- de garantir la confidentialité des témoignages de toutes les personnes interrogées.
- d'écouter avec attention toutes les plaintes et les instruire en restant objectif et rationnel, sans porter de jugement personnel.
- d'inciter les victimes à déposer plainte dans les cas les plus graves en leur offrant la possibilité de se faire accompagner par des acteurs identifiés par l'entreprise (avocat·e, médecin, association d'aide aux victimes, etc.).

Si la plainte est justifiée, cela donnera lieu :

- à des recommandations écrites sur les mesures à prendre vis-à-vis de la victime et des auteur·e-s,
- à des actions à mettre en place pour éviter qu'une telle situation se reproduise.

5/ Vous manquez à vos obligations, quels sont les risques ?

Si l'un·e de vos collaborateur·trice·s est victime, sur le lieu de travail, de harcèlement moral ou sexuel par un·e autre salarié·e, **vos responsabilité d'employeur peut être engagée** devant le conseil de prud'hommes.

Le·la salarié·e victime peut obtenir **réparation**, à la fois au titre du harcèlement subi et au titre de votre manquement à vos obligations de prévention ou au titre d'une discrimination. Tout comme vous, le·la **responsable des ressources humaines** qui a

connaissance d'un harcèlement moral commet également une faute professionnelle s'il·elle n'intervient pas.

Si vous justifiez avoir pris, en amont, **les mesures préventives et correctives évoquées précédemment** pour lutter contre le harcèlement moral dans votre entreprise, vous pouvez **être exonéré·e de votre responsabilité**. Vous devez aussi avoir adopté des **mesures immédiates** pour faire cesser le harcèlement, dès que vous en avez eu connaissance.

VOUS INFORMER, VOUS FAIRE AIDER

Préventis Centre d'Intervention pour la Santé au Travail : 01 48 74 12 47

Kit pour agir contre le sexisme : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/04/KIT-SEXIME.pdf>

Centre Médical de la Publicité et de la Communication (CMPC) au :
09 70 35 11 50 / 01 45 22 20 44

Association Nationale des RH (ANDRH) au : 01 56 88 18 28

<https://www.andrh.fr/pressemedias/192/cp-landrh-publie-son-livre-blanc-prevenir-le-harcèlement-sexuel-en-entreprise-reperes-pour-les-rh->

**Vous êtes
COLLABORATEUR·TRICE**

1/ Vous êtes victime ou témoin de harcèlement, comment réagir ?

PAR VOIE INFORMELLE

Vous pouvez signifier à votre harceleur·euse que son comportement doit cesser. Vous pouvez le faire seul·e ou avec un·e collègue ou un·e représentant·e du personnel, du service RH, etc.

PAR VOIE FORMELLE

Vous devez évoquer la situation : auprès de votre employeur, si celui·celle-ci n'en est pas l'auteur·e ; ou de votre Comité Social et Economique (CSE) ; ou de la personne référente dans votre entreprise (loi janvier 2019) ; ou de votre médecin du travail (en sollicitant une visite, pour que cela soit notifié dans votre dossier et qu'il·elle puisse établir un certificat de ce qu'il·elle sait de l'entreprise. Il·elle pourra également prononcer une inaptitude ou une demande de mutation) ; ou auprès de l'inspection du travail.

DANS TOUS LES CAS,

- consultez votre médecin traitant afin de faire établir un **certificat médical**, car il s'agit bien d'un accident de travail (la lésion psychique étant assimilée à une lésion corporelle), en précisant l'existence du fait, la date, le lieu...
- réunissez, si vous le pouvez, **des preuves** sous formes de témoignages, attestations sur l'honneur de toutes personnes en lien avec votre travail (sms, e-mails, etc.).

BON A SAVOIR

Depuis la loi de 2016, même si vous ne disposez pas d'éléments de preuve suffisants, vous pouvez agir, vous défendre. Vous devez en informer votre employeur·euse pour pouvoir exiger des dommages et intérêts.

Si cette situation représente, pour vous, un danger grave et imminent, vous pouvez exercer votre **droit de retrait**. Autrement dit, vous pouvez arrêter votre travail et quitter les lieux pour vous mettre en sécurité.

2 / Dénoncer un harcèlement, quels sont les risques ?

Il n'y en a aucun si la situation correspond à celle décrite en page 3.

ALLER
PLUS
LOIN

Selon l'article L1153-3 du Code du travail, «aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés».

L'article 1153-4 du Code du travail sanctionne par la nullité toute mesure discriminatoire prise à l'encontre d'un-e témoin. Cela signifie que la sanction d'un-e salarié-e ayant refusé de subir un harcèlement sexuel ou ayant alerté la direction de l'entreprise sur des actes dont il-elle aurait été témoin sera annulée par le conseil de prud'hommes.

3 / Vous ne pouvez plus continuer à travailler dans l'entreprise...

Si vous estimez que les actes de harcèlement ou la situation vécue rendent impossible la poursuite de vos fonctions, vous pouvez prendre acte de la rupture de votre contrat de travail ou en demander la résiliation

judiciaire. Si le-la juge fait droit à votre demande, la rupture produira les effets d'un licenciement nul. **Vous pourrez ainsi obtenir votre réintégration ou une indemnisation.**

**Vous informer,
vous faire aider* :**

LES NUMÉROS ET CONTACTS À CONNAÎTRE

** Liste non exhaustive des contacts utiles pour compléter
votre information ou vous aider dans vos démarches.*

Délégué-e du personnel ou représentant-e syndical de votre agence,
Référent-e dédié-e membre du CSE de votre agence,
Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) de votre entreprise.

Violences faites aux femmes : **3919** - <https://stop-violences-femmes.gouv.fr/associations-nationales-397.html>

Violences Femmes Info : **39 39**

Centre Médical de la Publicité et de la Communication (CMPC) :
09 70 35 11 50 / 01 45 22 20 44

Inspection du travail - Unité départementale de Paris : **01 70 96 20 00**

Services de défenseur des Droits : **09 69 39 00 00**

Women safe : **01 39 10 85 35** - <http://www.women-safe.org/>

Maison de justice et du droit (la plus proche de votre domicile) et/ou
de la représentation territoriale (ou union locale, etc.) d'une organisation syndicale :
<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.htm>

Association de défense contre le harcèlement moral (ADCHM) :
01 45 04 74 51 - adchm.asso.free.fr

Association Harcèlement Moral Stop (HMS) :
01 56 34 01 76 – 06 07 24 35 93 - www.hmstop.com

Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail :
01 84 79 10 10 - <https://www.avft.org>

Le site du gouvernement : <https://stop-violences-femmes.gouv.fr/suis-je-concernee-292>

Centre national d'information sur les droits des femmes et de la famille :
<http://www.infofemmes.com/v2/accueil.html>

Délégué-e régional-e et départemental-e aux droits des femmes
et à l'égalité entre les femmes et les hommes :
<https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/le-secretariat-d-etat/organisation-du-ministere/services-territoriaux/annuaire-des-equipes-regionales-et-departementales/>

Nous pouvons tous·tes être, un jour, victimes, témoins ou confronté·e·s indirectement à une situation de harcèlement moral ou sexuel en agence

Ce sujet grave ne pourra pas être résolu sans l'implication, dans les agences, de tous·tes les dirigeant·e·s et de tous·tes les salarié·e·s. Nombreux·ses sont ceux·elles qui ont déjà engagé, de leur côté et à leur mesure, un combat contre ces pratiques.

Nous espérons que ce mémento accompagnera tous·tes les dirigeant·e·s et leurs collaborateur·trice·s des agences et les aidera à identifier/prévenir/accompagner les situations de harcèlement en leur délivrant l'essentiel sur les droits et obligations de chacun·e, les actions à mener, ainsi que la démarche à suivre et la conduite à tenir pour se défendre et aider à se défendre de l'intolérable.

Parce qu'aujourd'hui, plus que jamais, nous ne sommes plus seul·e·s à revendiquer et à agir pour qu'un « non » reste un « non », et que la parole soit totalement libérée.

Ce document n'est ni un guide exhaustif,
ni un document juridique. Il ne remplacera pas,
dans certaines circonstances complexes,
la consultation d'experts.

Mars 2019

AACC

AACC – Association des Agences-Conseils en Communication
40, boulevard Malesherbes – 75008 Paris – Tél. : 01 47 42 13 42

aacc.fr