

GUIDE À L'ATTENTION
DES SALARIÉS ET DES DIRIGEANTS*

Agir ensemble contre le **HARCÈLEMENT** **SEXUEL** ou **MORAL** dans la Publicité

*

Par souci de clarté et pour faciliter la lecture de ce guide, nous avons convenu d'utiliser le terme de salarié ou dirigeant sans distinction de sexe et sans avoir recours à l'écriture inclusive. De la même manière, tout au long de ce guide, l'usage du masculin (harceleur, référent, défenseur, inspecteur...) se veut neutre, sans présager que la personne soit un homme ou une femme.

Branche de la Publicité

CE GUIDE A ÉTÉ RÉALISÉ PAR LA BRANCHE DE LA PUBLICITÉ POUR VOUS PERMETTRE DE MIEUX COMPRENDRE ET PRÉVENIR LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT EN ENTREPRISE, **POUR NE JAMAIS (PLUS) LES SUBIR, NI LES VOIR SUBIR**, QUELS QUE SOIENT VOTRE STATUT ET VOTRE RÔLE AU SEIN DE L'ENTREPRISE.

LE SUJET GRAVE DES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL NE POURRA PAS ÊTRE RÉSOLU SANS L'IMPLICATION, DANS LES ENTREPRISES, DE TOUS.

NOMBREUX SONT CEUX QUI ONT DÉJÀ ENGAGÉ, DE LEUR CÔTÉ ET À LEUR MESURE, UN COMBAT CONTRE CES PRATIQUES.

NOUS ESPÉRONS QUE CE GUIDE VOUS ACCOMPAGNERA ET **VOUS AIDERA À IDENTIFIER/PRÉVENIR/ACCOMPAGNER LES SITUATIONS DE HARCÈLEMENT** EN VOUS DÉLIVRANT L'ESSENTIEL SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS DE CHACUN, 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.**

CE DOCUMENT N'EST NI UN GUIDE EXHAUSTIF, NI UN DOCUMENT JURIDIQUE. IL NE REMPLACERA PAS, DANS CERTAINES CIRCONSTANCES COMPLEXES, LA CONSULTATION D'EXPERTS.

Sommaire

1 - Harcèlement : de quoi parle-t-on ?	5
Exemples concrets de faits pouvant être qualifiés par un juge.	8
2 - Vous êtes salarié	9
1. Vous êtes victime ou témoin de harcèlement, comment réagir ?	10
2. Vous ne prenez aucun risque à dénoncer un fait de harcèlement, excepté en cas de mauvaise foi.	11
3. Vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes et demander réparation pour des faits de harcèlement.	11
4. Vous ne pouvez plus continuer à travailler dans l'entreprise.	12
Les numéros et contacts à connaître	13
3 - Vous êtes dirigeant	15
1. Quelles sont vos obligations ?	16
2. Comment prévenir le harcèlement ?	17
3. Comment détecter le harcèlement ?	17
4. Comment réagir et agir ?	18
5. Vous manquez à vos obligations, quels sont les risques ?	19

Edito

La prévention, le signalement et le traitement des situations de harcèlement et de violence au travail, sont au cœur de la démarche collective proposée par l'accord du 8 juillet 2021 sur les harcèlements au travail et violences sexistes dans la branche de la Publicité, ainsi que son avenant n°1 du 31 janvier 2022.

Ces textes constituent une avancée significative pour les collaboratrices, collaborateurs, et les entreprises de la publicité, de toutes tailles et qu'elles disposent ou non de représentants du personnel.

Le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, et plus largement les violences sexistes et sexuelles au travail dont les victimes sont malheureusement le plus souvent des femmes, **ne peuvent plus être subies en entreprise**. Pourtant, des enquêtes et études montrent que cette nécessité n'est pas encore une réalité. C'est dans ce cadre que la branche de la Publicité propose **une démarche de changement des mentalités et des comportements** à travers la publication de l'accord du 8 juillet 2021 et de son avenant qui met à la disposition des entreprises et salariés du secteur **une boîte à outils complète et pratique leur permettant d'agir concrètement sur ces sujets fondamentaux**.

Parmi ces outils, la branche de la Publicité a rédigé le présent guide destiné à agir ensemble contre le harcèlement sexuel ou moral (annexe 1 de l'avenant du 31 janvier 2022).

L'objectif de ce guide est de **permettre aux entreprises du secteur de structurer la prévention** en s'orientant essentiellement vers la prévention primaire, et non plus simplement secondaire ou tertiaire. Il crée pour les entreprises et salariés du secteur **un cadre référentiel**, leur permettant de mieux comprendre et prévenir les situations de harcèlement, en les aidant à **identifier/prévenir/accompagner** ces situations afin de les enrayer et contribuer ainsi au **développement du bien-être au travail**.

Ce guide encourage les bonnes pratiques au sein des entreprises en ciblant directement l'environnement et la situation de travail ainsi que la gestion de ces risques.

Nous espérons qu'il constituera **une aide efficace afin de clarifier les droits et obligations des salariés et des employeurs**, tout en les outillant, pour remédier aux situations de harcèlements et de violences sexistes.

2022

Harcèlement :
de quoi parle-t-on ?

1

Harcèlement : de quoi parle-t-on ?

code

Le harcèlement est une violence fondée sur des rapports de domination et d'intimidation qui a pour objet ou effet une dégradation des conditions de vie de la victime et un impact sur sa santé physique ou psychique.

» Ce que dit le code du travail

SELON L'ARTICLE L1152-1

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.

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. En revanche, en application de l'article L.1153-1 du Code du travail, le harcèlement sexuel peut être constitué par un acte isolé.

SELON L'ARTICLE L1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° - Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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'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 l'auteur du harcèlement soit, ou non, parvenu à ses fins, son simple comportement suffit à caractériser l'action.

» Aller plus loin

LE HARCÈLEMENT EST UN DÉLIT PÉNAL. IL EST PUNI, À LA DATE DE PUBLICATION DU PRÉSENT GUIDE, DE DEUX ANS D'EMPRISONNEMENT ET DE 30 000 € D'AMENDE.

EN CAS DE CIRCONSTANCES AGGRAVANTES (PAR EXEMPLE SUR UNE PERSONNE VULNÉRABLE), CES PEINES PEUVENT ÊTRE PORTÉES À TROIS ANS D'EMPRISONNEMENT ET 45 000 € D'AMENDE.

» LE HARCÈLEMENT MORAL DANS LE CADRE DU TRAVAIL

Le harcèlement moral est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétées ou systématiques vise à dégrader les conditions de travail d'une personne. Ces pratiques peuvent causer des troubles psychiques ou physiques mettant en danger la santé de la victime.

La loi du 17 janvier 2002 a introduit la notion de harcèlement moral dans le Code du travail : la définition juridique du harcèlement moral repose sur l'atteinte à la dignité, ou l'altération de la santé physique ou mentale, ou encore la compromission de l'avenir professionnel, ainsi que la durée et la récurrence des faits. La personne s'estimant victime de harcèlement doit apporter des éléments de fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement à son encontre.

EN SAVOIR PLUS :
https://bit.ly/service_public_particuliers

» LE HARCÈLEMENT MANAGÉRIAL

Les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique peuvent caractériser un harcèlement " managérial " dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des 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.

» 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.

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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. (Article L.1153-1, 2° du Code du travail).

EN SAVOIR PLUS :
https://bit.ly/service_public_particuliers2
(Onglet Au travail)

» LA QUALIFICATION ASSIMILÉE AU HARCÈLEMENT SEXUEL

Article L.1153-1, 2° du Code du travail :

Aucun salarié ne doit subir des faits 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.

Au 31 mars 2022, l'article L.1153-1 du Code du travail est modifié comme suit :

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 ;

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 ;

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.

Exemples concrets de faits pouvant être qualifiés par un juge.

» D'AGISSEMENT SEXISTE

- Couper systématiquement la parole d'une personne en réunion.
- Recruter un salarié ou une salariée pour son physique.
- Affirmer haut et fort des doutes sur les capacités managériales de la personne en raison de son sexe.
- Faire des remarques à une salariée liées à son statut de mère.
- Faire des remarques sur les tenues vestimentaires censées par exemple améliorer la relation avec le client.
- Tenir des propos sur l'apparence physique, qu'ils soient valorisants ou, au contraire, dévalorisants.

La caractéristique commune à ces propos, attitudes, remarques, et qui permet de retenir la qualification d'agissement sexiste est l'existence du lien entre ces comportements et le sexe de la personne qui en est l'objet.

» DE HARCÈLEMENT SEXUEL D'AMBIANCE

- Imposer à ses salariés la vision de parties du corps censées être couvertes dans le cadre professionnel (ventre, poitrine...).
- Dire ou crier des grossièretés et/ou tenir des propos intimidants dans un open space.
- Envoyer des emails à caractère pornographique à l'ensemble ou un groupe de salariés.
- Afficher des photos érotiques sur les murs, visibles des salariés.

» DE HARCÈLEMENT SEXUEL

- Évoquer sa vie sexuelle ou ses pratiques sexuelles devant un salarié.

- Avoir des propos laissant entendre que des contreparties sexuelles sont attendues par une personne décisionnaire pour l'obtention d'un poste, d'une promotion, d'une augmentation...
- Envoyer des lettres, courriels, SMS, photos, vidéos à caractère sexuel à un salarié.
- Avoir des gestes déplacés à connotation sexuelle, tels que, mettre sa main sur son entrejambe en regardant un salarié ou en lui montrant sa langue.

» D'AGRESSION SEXUELLE

- Serrer un salarié dans ses bras sans son consentement.
- Imposer des contacts physiques à un salarié, même sans connotation sexuelle explicite mais de nature à créer une situation ambiguë (ex : main dans les cheveux, pincements, chatouilles, frottements, etc.).
- Mettre la main aux fesses d'un stagiaire ou d'un salarié.
- Lors d'un événement dans le cadre professionnel, entrer dans la chambre d'un salarié et dire "Je dors avec toi ce soir".

» DE HARCÈLEMENT MORAL

- Envoyer de manière répétée des emails tard le soir ou tôt le matin, ou pendant les vacances d'un salarié.
- Dénigrer un salarié en lui disant qu'il n'est pas capable d'effectuer une tâche qui est dans son domaine de compétence.
- Isoler ou mettre à l'écart un salarié.
- Demander de manière habituelle à un salarié d'effectuer des tâches qui dépassent ses fonctions ou ses capacités dans le but de le mettre en difficulté ou de dégrader ses conditions de travail...

Vous êtes
salarié

2

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

» EN TANT QUE VICTIME

VOUS POUVEZ DÉNONCER LA SITUATION À UN OU PLUSIEURS INTERLOCUTEURS SUIVANTS :

- Votre employeur, ou votre service des Ressources Humaines, ou votre supérieur hiérarchique ;
- Votre délégué syndical ;
- Votre Comité Social et Économique (CSE) ;
- La personne référente dans votre entreprise (*loi du 5 septembre 2018*) ; ou un référent de branche.
- Le médecin du travail ;
- L'inspection du travail.

DANS TOUS LES CAS, IL EST PRÉCONISÉ DE :

- Rédiger un **compte rendu** chronologique et détaillé des faits.
- Recueillir des éléments de **preuve** :
 - * Des lettres, mails, sms échangés avec l'auteur ;
 - * Des faits et/ou avec votre employeur ;
 - * Des témoignages ;
 - * Des certificats médicaux, etc.
- **Dénoncer** les agissements en :
 - * Alertant par écrit votre employeur qui devra déclencher une enquête ;
 - * Alertant un ou des représentants du personnel ;
 - * Saisissant le Défenseur des droits si nécessaire ;
 - * Portant plainte contre l'auteur et/ou engageant une action devant le conseil de prud'hommes contre votre employeur.
- Consulter votre **médecin traitant** afin de faire établir un certificat médical, car il peut s'agir d'un accident de travail (la lésion psychique étant assimilée à une lésion corporelle), en précisant l'existence du fait, la date, le lieu...
- Si les faits sont avérés, vous pouvez déclarer auprès de la CPAM une **maladie professionnelle** constituée à la suite d'une situation de harcèlement.

» EN TANT QUE TÉMOIN

Le Code du travail protège également les salariés témoins d'une situation de harcèlement moral ou sexuel. Le fait de témoigner ou de relater de tels agissements ne peut justifier **ni un licenciement, ni une sanction disciplinaire**. Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de ces dispositions est nulle de plein droit.

Cette protection s'applique même lorsque la réalité du harcèlement n'est pas établie, sauf mauvaise foi du salarié. **La mauvaise foi, qui doit être prouvée par l'employeur**, est caractérisée lorsque le salarié avait connaissance de la fausseté des faits dénoncés.

» Attention

CEPENDANT, POUR QUE LA PROTECTION SOIT EFFECTIVE, IL EST NÉCESSAIRE POUR LE SALARIÉ QUI DÉNONCE DE TELS AGISSEMENTS D'AVOIR INDIQUÉ LUI-MÊME QUE LES FAITS SUPPOSÉS RELÈVERAIENT DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL.

UN SALARIÉ TÉMOIN DE TELS FAITS A DONC TOUT INTÉRÊT À PRÉCISER **EXPRESSÉMENT, PAR ÉCRIT**, QUE LES FAITS QU'IL DÉNONCE S'APPARENTENT À DU HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL.

L.1154-1

» Bon à savoir

L'ARTICLE L. 1154-1 DU CODE DU TRAVAIL ALLÈGE LA CHARGE DE LA PREUVE EN CAS DE CONTENTIEUX PUISQUE LA PERSONNE QUI S'ESTIME VICTIME DE HARCÈLEMENT **N'EST TENUE D'APPORTER QUE DES ÉLÉMENTS DE FAIT**, LAISSANT SUPPOSER SON EXISTENCE.

AU VU DE CES ÉLÉMENTS, IL INCOMBE ALORS À LA PARTIE DÉFENDERESSE DE **PROUVER** QUE CES AGISSEMENTS NE SONT PAS CONSTITUTIFS DE HARCÈLEMENT.

SI CETTE SITUATION REPRÉSENTE **UN DANGER GRAVE ET IMMINENT** EN APPLICATION DES ARTICLES L. 4131-1 ET SUIVANTS DU CODE DU TRAVAIL, VOUS POUVEZ EXERCER VOTRE DROIT DE RETRAIT EN ALERTANT VOTRE EMPLOYEUR DE CETTE SITUATION. AUTREMENT DIT, **VOUS POUVEZ QUITTER VOTRE POSTE DE TRAVAIL POUR VOUS METTRE EN SÉCURITÉ**.

2. Vous ne prenez aucun risque à dénoncer un fait de harcèlement, excepté en cas de mauvaise foi.

Selon l'article L. 1153-3 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 L. 1153-4 du Code du travail sanctionne par la nullité toute **mesure discriminatoire prise à l'encontre d'un témoin**. Cela signifie que la sanction d'un salarié ayant refusé de subir un harcèlement sexuel ou ayant alerté la direction de l'entreprise sur des actes dont il aurait été témoin sera **annulée par le conseil de prud'hommes**.

3. Vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes et demander réparation pour des faits de harcèlement.

Pour demander la réparation du préjudice subi, vous pouvez **saisir le conseil de prud'hommes**. Dans ce cas, vous devrez présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Lorsque ces éléments sont probants, il revient à l'employeur de prouver que les comportements incriminés ne sont pas constitutifs de harcèlement.

Quelle que soit la solution choisie, il est important de bien préparer votre dossier afin de **disposer d'éléments de preuve**, et ce avant d'engager une quelconque action. Ces éléments de preuve peuvent être **des témoignages, des courriers** envoyés en recommandé avec accusé de réception alertant l'employeur des faits subis ou encore des certificats médicaux établissant l'altération de votre état de santé.

4. 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 vous faire accompagner par un professionnel (avocat, conseil juridique...) pour vous tourner vers la solution la plus adaptée à votre situation.

» LA PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE

Il vous est possible de rompre votre contrat de travail en prenant acte de la rupture du contrat de travail. La prise d'acte de la rupture permet, si le Conseil de prud'hommes juge que les faits reprochés à l'employeur sont avérés, d'imputer la rupture du contrat à l'employeur.

Il est alors nécessaire de réunir des preuves pour démontrer les faits de harcèlement devant le Conseil de prud'hommes. Le salarié s'estimant victime de harcèlement doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. La charge de la preuve est allégée pour la victime, à charge pour l'employeur de prouver que le harcèlement n'est pas constitué.

Dans le cadre de la prise d'acte,

- si les faits sont avérés, les juges prononcent la rupture du contrat de travail qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Néanmoins, si le juge prud'homal estime que les faits ne sont pas suffisants, la prise d'acte aura les effets d'une démission.

IL EST DONC NÉCESSAIRE DE **BIEN PRÉPARER LE DOSSIER** AVANT TOUTE SAISIE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES ET DE SE **RENSEIGNER** AUPRÈS DE PROFESSIONNELS COMPÉTENTS SUR **LES MODALITÉS ET LES EFFETS DE LA PRISE D'ACTE.**

» LA RÉSILIATION JUDICIAIRE

Vous pouvez également saisir le Conseil de prud'hommes et demander la **résiliation judiciaire de votre contrat de travail** aux torts de votre employeur devant le juge prud'homal. Cela implique pour vous de saisir les juges et d'attendre le verdict pour pouvoir quitter l'entreprise.

- Si les griefs reprochés à l'employeur **sont jugés suffisamment graves**, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Si les griefs ne sont **pas fondés**, la demande est rejetée et le **contrat de travail est maintenu**.

dossier

Vous informer, vous faire aider*

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

LES NUMÉROS ET CONTACTS À CONNAÎTRE

» LES NUMÉROS ET CONTACTS À CONNAÎTRE



ALLÔ SERVICE PUBLIC

☎ **39 39**

ASSOCIATION DE DÉFENSE CONTRE LE HARCÈLEMENT MORAL (ADCHM)

☎ **01 45 04 74 51**

<http://adchm.asso.free.fr>

ASSOCIATION EUROPÉENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL

☎ **01 45 84 24 24**

<https://www.avft.org/>

ASSOCIATION HARCÈLEMENT MORAL STOP (HMS)

☎ **01 56 34 01 76**

☎ **06 07 24 35 93**

CENTRE NATIONAL D'INFORMATION SUR LES DROITS DES FEMMES ET DE LA FAMILLE

<https://fncidff.info>

REPRÉSENTANTS DÉSIGNÉS ET ÉLUS DU PERSONNEL de votre agence.

RÉFÉRENT DÉDIÉ MEMBRE DU CSE de votre agence.

COMMISSION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) de votre agence.

DÉLÉGUÉ RÉGIONAL ET DÉPARTEMENTAL AUX DROITS DES FEMMES ET À L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/wp-content/uploads/2021/12/Annuaire_RDFE_Decembre_2021.pdf

INSPECTION DU TRAVAIL

<https://inspection-du-travail.com/ville/>

LES DIRECTIONS RÉGIONALES DE L'ÉCONOMIE, DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS (DREETS)

<https://drees.gouv.fr>

LE SITE DU GOUVERNEMENT

<https://arretonslesviolences.gouv.fr>

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.html>

SERVICES DE DÉFENSEUR DES DROITS

☎ **09 69 39 00 00**

<https://www.defenseurdesdroits.fr>

SERVICE DE SANTÉ ET DE PRÉVENTION AU TRAVAIL, THALIE SANTÉ

☎ **09 70 35 11 50**

☎ **01 45 22 20 44**

VIOLENCES FAITES AUX FEMMES

☎ **3919**

<https://stop-violences-femmes.gouv.fr/associations-nationales-397.html>

WOMEN SAFE

☎ **01 39 10 85 35**

<https://www.women-safe.org>

Ligne d'écoute et d'accompagnement à l'attention des victimes, témoins ou managers.

" HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL DANS LA COMMUNICATION "

☎ **0 800 100 334**

Vous êtes
dirigeant

3

1. Quelles sont vos obligations ?

En matière de protection de la santé physique et mentale de vos salariés, vous êtes tenu à une obligation de sécurité.

En dehors de toute situation concrète de harcèlement, vous devez mettre en place un système spécifique de prévention. En cas de situation de harcèlement, vous devez agir immédiatement pour mettre un terme aux agissements répréhensibles et prendre les mesures adaptées.

» HARCÈLEMENT SEXUEL :

L'article L. 1153-5 du Code du travail impose à tous les employeurs de communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats 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 compétent,
 - * défenseur des droits,
 - * référent harcèlement sexuel RH,
 - * référent harcèlement sexuel élu du personnel.

» HARCÈLEMENT MORAL

Selon l'article L. 1152-4 du Code du travail, l'employeur est tenu d'adopter toutes les mesures permettant de prévenir des faits de harcèlement et d'informer ses salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement.

» Bon à savoir

DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2019, LES ENTREPRISES D'AU MOINS 250 SALARIÉS DOIVENT DÉSIGNER UN RÉFÉRENT CHARGÉ D'INFORMER ET ACCOMPAGNER LES SALARIÉS EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES.

OUTRE CE RÉFÉRENT RH, UN RÉFÉRENT ÉLU DU PERSONNEL DOIT AUSSI ÊTRE NOMMÉ 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://bit.ly/travail_emploi_gouv_guide

2. Comment prévenir le harcèlement ?

- En prenant toutes les mesures de diffusion, présentation et sensibilisation pour informer vos salariés 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 situations de harcèlement.
- En prenant des mesures appropriées afin de faciliter le repérage et lutter contre les faits de harcèlement.
- En mettant en place des outils ou processus de lutte contre les harcèlements.
- 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 référents vers qui se tourner pour être écouté, et sur le dispositif existant pour accompagner les victimes et les auteurs des faits.

» Rappel

L'EMPLOYEUR A L'OBLIGATION DE PRENDRE LES MESURES NÉCESSAIRES POUR ASSURER LA SÉCURITÉ ET PROTÉGER LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES TRAVAILLEURS.

CELA NÉCESSITE D'IDENTIFIER ET D'ÉVALUER LES RISQUES, NOTAMMENT PAR L'ÉTABLISSEMENT " D'UN DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES ", QUI DOIT ÊTRE MIS À JOUR CHAQUE ANNÉE (ARTICLES L. 4121-1 ET R. 4121-1 DU CODE DU TRAVAIL).

articles

3. Comment détecter le harcèlement ?

Plusieurs signes, observés chez la victime et l'auteur du harcèlement présumés, doivent vous alerter.

À titre d'exemples, nous vous recommandons la plus grande vigilance lorsque vous constatez les situations suivantes : absence de communication ou dégradation des relations, être témoin d'un manque de reconnaissance caractérisé, marginalisation et isolement, mobbing* ou harcèlement moral collectif, être témoin d'une 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 de harcèlement moral collectif d'un salarié ou d'un 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 AUTEURS DE HARCÈLEMENT

Après avoir entendu toutes les parties, si les faits sont établis et avérés, **vous pouvez engager une procédure disciplinaire** à l'encontre de l'auteur du harcèlement et le sanctionner, par **une mise à pied conservatoire, une rétrogradation, une mutation, un licenciement, etc.** ; **accompagner la victime et la soutenir dans ses démarches**, notamment pour déposer plainte. Dans le cas où l'auteur du harcèlement reste dans l'entreprise, il est fortement recommandé d'organiser un suivi régulier par des entretiens formels et **une formation**.

»
Aller
plus loin

ADOPTER LES BONS COMPORTEMENTS ET LES BONNES PRATIQUES

- **En cas de situation ou de faits supposés de harcèlement, il convient de :**
 - **Diligenter une enquête** pour faire la lumière sur cette situation ou ces faits et aussi déterminer s'ils pourraient être qualifiés de harcèlement au regard de la loi et de la jurisprudence ;
 - **Garantir la confidentialité** des témoignages de toutes les personnes interrogées ;
 - **Écouter avec attention** toutes les plaintes et les instruire en restant objectif et rationnel, sans porter de jugement personnel ;

- **Rappeler aux victimes qu'elles peuvent 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, médecin, association d'aide aux victimes, etc.).
- **Si l'alerte liée à la situation de harcèlement est justifiée, cela donnera lieu à :**
 - **Des recommandations écrites** sur les mesures à prendre vis-à-vis de la victime et des auteurs ;
 - **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 de vos salariés est victime, sur le lieu de travail, de harcèlement moral ou sexuel par un autre salarié, votre responsabilité d'employeur peut être engagée devant les juridictions civiles voire pénales.

Le salarié victime peut obtenir réparation, **à la fois au titre du harcèlement subi et au titre de votre manquement à vos obligations de prévention**. Tout comme vous, les personnes qui ont connaissance d'un harcèlement moral commettent **une faute professionnelle** si elles n'interviennent pas.

Il est absolument essentiel que **vous puissiez démontrer avoir pris en amont les mesures préventives et correctives** évoquées précédemment pour lutter contre le harcèlement moral dans votre entreprise. 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>

SERVICE DE PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL, THALIE SANTÉ

☎ 09 70 35 11 50

☎ 01 45 22 20 44

ASSOCIATION NATIONALE DES RH (ANDRH)

☎ 01 56 88 18 28

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



Ce guide est issu de l'accord harcèlements du 8 juillet 2021 et de son avenant du 31 janvier 2022
<https://www.aacc.fr/publications/accords-sociaux/accord-et-avenant-sur-les-harcelements/accord-et-avenant-sur-les>

AACCCfdt:
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUSUDECAMSNCTPPSNPTV
SYNDICAT NATIONAL DE LA PUBLICITE TELEVISUEELe bien le mieux et la communication
filpac cgtupe
UNION DE PUBLICITE EXTERIEURESNPEP FO
LES FORCES DU SPECTACLEUNSA
Spectacle et CommunicationSyndicat
cftc
Fédération
Communication