



Le harcèlement au travail

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Aucun salarié ne doit subir de harcèlement sexuel. Il s'agit de **comportements ou propos à connotation sexuelle répétés** qui :

- portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante à son encontre.

Le harcèlement sexuel inclut également les faits assimilés, tels que toute forme de pression grave, même non répétée, exercée pour obtenir un acte de nature sexuelle, que ce soit pour l'auteur des faits ou pour un tiers.

LE HARCÈLEMENT MORAL

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou effet de :

- dégrader ses conditions de travail,
- porter atteinte à ses droits et à sa dignité,
- altérer sa santé physique ou mentale,
- compromettre son avenir professionnel.



LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR ENGAGÉE

Pour **engager la responsabilité de l'employeur** concernant le harcèlement au sein de son entreprise, il faut que le harcèlement se produise dans le **cadre professionnel**, c'est-à-dire **sur le lieu de travail ou dans tout autre environnement lié au travail**.



Le harcèlement peut être commis par l'employeur, son représentant ou un supérieur hiérarchique. Il peut aussi avoir lieu entre collègues, sans lien hiérarchique, ou être exercé par un subordonné envers son supérieur. En revanche, **il est nécessaire que l'auteur des faits et la victime aient une relation de travail**.

Tous les salariés du secteur privé, y compris les candidats à un recrutement, en stage ou en formation, ainsi que les stagiaires, bénéficient de la protection contre le harcèlement, quelle que soit l'activité de l'entreprise, sa taille, son ancienneté ou le statut du salarié (y compris en période d'essai et quel que soit le type de contrat, qu'il s'agisse d'un CDI, CDD, contrat de formation en alternance, etc.).

OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR

L'employeur a une **obligation de sécurité de résultat**, ce qui signifie qu'il **doit garantir la santé et la sécurité de ses salariés**. Il doit également réagir immédiatement en cas de situation de harcèlement.

Le règlement intérieur de l'entreprise doit rappeler les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement moral et sexuel, ainsi qu'aux agissements sexistes.

L'employeur doit **informer les salariés, les stagiaires et les personnes en formation, par tous moyens, dans les lieux de travail et dans les locaux, du contenu de l'article 222-33 du Code pénal concernant le harcèlement sexuel, ainsi que de l'article 222-33-2 du Code pénal, qui sanctionne le harcèlement moral**.

COMMENT L'EMPLOYEUR DOIT RÉAGIR ?

Lorsqu'un employeur est informé de faits supposés de harcèlement, il doit :

- **Diligenter une enquête dans les plus brefs délais pour vérifier les allégations qui lui sont rapportées.**
- **Appliquer une sanction à l'auteur du harcèlement, ce qui constitue une obligation légale.**

Des agissements de harcèlement moral ou sexuel, une fois caractérisés par l'employeur, constituent une **faute grave justifiant la rupture du contrat de travail de l'auteur des faits**.

CONDAMNATION DE L'EMPLOYEUR

L'employeur peut être condamné à **verser deux réparations distinctes** : l'une pour le harcèlement et l'autre pour manquement à son obligation de prévention.

En cas d'**action pénale**, le salarié peut poursuivre l'auteur des faits, mais aussi l'employeur, qui est civilement responsable des actes de ses salariés.

L'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL (ANI) SUR LE HARCÈLEMENT ET LA VIOLENCE AU TRAVAIL :

Les dispositions de cet accord sont **obligatoires pour tous les employeurs et tous les salariés**. Son but est de **sensibiliser les employeurs et les salariés sur le harcèlement et la violence au travail** et de leur proposer les grandes lignes d'une politique de prévention.

Les obligations imposées par l'Ani aux entreprises :

Les mesures de prévention du harcèlement et de la violence au travail :

- **Établir une charte de référence éventuellement annexée au règlement intérieur** : les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence ne sont pas admis.
- **Recenser les problèmes de harcèlement et de violence** : les entreprises doivent recenser les problèmes de harcèlement et de violence. Ce diagnostic doit permettre d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances et d'adopter les mesures adéquates.
- **Veiller à l'environnement de travail** : l'environnement de travail peut être source de harcèlement moral.
- **Prendre en compte les propositions du CSE.**
- **Prévenir les incivilités.**
- **Former les salariés** : une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail.



Les mesures de gestion du harcèlement et de la violence au travail :

- Traiter les plaintes
- Mise en place d'une procédure spécifique
- Mise en place d'une procédure de médiation (la médiation est une procédure qui consiste à désigner un tiers afin de favoriser le règlement amiable d'un conflit par les parties elles-mêmes).

Sanction et accompagnement :

Sanctionner les auteurs de harcèlement : L'entreprise doit expressément prévoir dans son règlement intérieur les sanctions applicables à l'égard de l'auteur des faits de harcèlement ou de violence.

Accompagner et soutenir les victimes : L'entreprise doit également se préoccuper du « suivi » du salarié victime. Celui-ci doit bénéficier d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à son maintien, à son retour dans l'emploi ou à sa réinsertion.