

Vous accompagner dans la lutte
contre le harcèlement sous toutes
ses formes et les agissements sexistes



Vos enjeux

L'employeur est tenu à une obligation de sécurité lui imposant de gérer toutes situations de harcèlement ou d'agissement sexiste.

Pour combattre ces pratiques interdites et vous protéger contre une éventuelle mise en cause de votre responsabilité, vous devez prévenir et réagir en mettant en place :

- une procédure de prévention pour éviter la survenance de tels agissements ;
- une procédure de traitement des situations portées à votre connaissance, susceptibles de constituer de tels agissements.



PRÉVENIR

La prévention des situations de harcèlement ou d'agissement sexiste : une obligation essentielle et déterminante



RÉAGIR

La gestion des situations de harcèlement ou d'agissement sexiste : une impérieuse nécessité pour l'entreprise



Prévenir les situations de harcèlement ou d'agissement sexiste : une obligation essentielle et déterminante

Qu'est-ce qu'une situation de harcèlement moral, de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ?

Harcèlement moral

Agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.



Exemples de comportements reconnus par la jurisprudence comme constitutifs d'un harcèlement moral :

- **les agressions verbales répétées ;**
- **les propos vexatoires ;**
- **les intimidations physiques et verbales ;**
- **les conditions de travail difficilement supportables ou explicitement vexatoires ;**
- **la mise à l'écart ;**
- **le non-respect des recommandations du médecin du travail ;**
- **la surveillance démesurée ;**
- **l'exercice abusif du pouvoir disciplinaire ;**
- **l'exercice abusif du pouvoir de direction.**

Harcèlement sexuel

Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui :

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

Toute forme de pression grave, même non répétée, dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle recherché au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.



Exemples de comportements reconnus par la jurisprudence comme constitutifs d'un harcèlement sexuel :

- les pressions pour obtenir des faveurs sexuelles ;
- les propos ou les avances à connotation sexuelle ;
- les questions intrusives à caractère sexuel ;
- les cadeaux gênants ;
- les invitations dans des lieux compromettants ;
- les images ou mails à caractère sexuel ;
- les gestes à connotation sexuelle ;
- les commentaires sur le physique ;
- l'expression de sentiments amoureux lorsqu'ils ne sont pas partagés.

Agissement sexiste

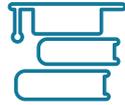
Tout agissement **lié au sexe d'une personne**, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.



Exemples d'agissements sexistes :

- critiquer une personne parce qu'elle ne correspond pas aux stéréotypes de son sexe ;
- avoir une conduite verbale ou une posture corporelle qui montre de l'hostilité envers une personne en raison de son sexe ;
- user d'épithètes sexistes ;
- faire des commentaires humiliants ;
- proférer des menaces ou adopter un comportement verbal ou physique fondé sur le sexe de la personne ;
- faire des blagues sexistes de manière répétée à un(e) collègue ;
- fragiliser le sentiment de compétence par des remarques ou pratiques offensantes.

Quelles actions pour prévenir efficacement ces situations ?



Des actions spécifiques prévues par le Code du travail

- Informer par tous moyens les salariés, stagiaires et candidats, des dispositions du Code pénal réprimant le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et des services compétents.
- Rappeler dans le règlement intérieur les dispositions légales relatives au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes.
- Désigner un « référent harcèlement sexuel » dans toute entreprise d'au moins 250 salariés.
- Désignation par le CSE, parmi ses membres, d'un « référent harcèlement sexuel » quelle que soit la taille de l'entreprise.



Des actions inhérentes à l'obligation générale de prévention

- Prévoir l'information et la formation du personnel

- Actions de sensibilisation des salariés portant sur l'identification et les modalités de signalements des pratiques interdites, sur le régime juridique de protection des témoins et des victimes, sur les sanctions pénales applicables aux auteurs, etc.
- Actions de formation du personnel et des membres du CSE sur la gestion d'une situation de harcèlement.
- Information de l'ensemble des salariés sur les comportements prohibés.

- Mettre en place une organisation et des moyens adaptés, tels que notamment

- Définition d'indicateurs sociaux périodiques.
- Rappel du droit d'alerte des salariés et des membres du CSE.
- Mise en place d'un dispositif d'écoute pour les victimes.
- Intégration des problématiques de harcèlement et d'agissement sexiste dans le document unique de prévention des risques professionnels.



Réagir aux situations de harcèlement ou d'agissement sexiste : une impérieuse nécessité pour l'entreprise

Instaurer une procédure de signalement des situations susceptibles de constituer un harcèlement : désigner une personne destinataire du signalement ; rappeler que ce signalement doit être étayé par des éléments matériels, etc.

Prévoir la possibilité de diligenter, le cas échéant, une enquête interne et ses modalités telles que : conditions de l'audition de la victime, de la personne mise en cause et des témoins ; protection de la victime pendant la durée de l'enquête par la mise en œuvre de mesures conservatoires (affectation dans un autre service du salarié mis en cause, mutation de la victime à sa demande, aménagement des horaires de travail avec l'accord de l'auteur des faits ou de la victime, mise à pied conservatoire du salarié mis en cause pendant la procédure d'enquête).

Sanctionner

Les sanctions disciplinaires peuvent être de toute nature dès lors qu'elles sont prévues par le règlement intérieur.



Tout manquement de l'employeur à ses obligations en matière de harcèlement l'expose aux risques suivants :

- engagement de la responsabilité pénale de l'auteur des faits et/ou du représentant légal, voire de la personne morale ;
- condamnation à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait du harcèlement ;
- conséquences pécuniaires d'une reconnaissance d'accident du travail ou de maladie professionnelle voire d'une inaptitude physique d'origine professionnelle (majoration de cotisations, faute inexcusable, etc.) ;
- nullité de la rupture du contrat du travail y compris lorsqu'elle intervient à l'initiative du salarié (prise d'acte, résiliation judiciaire ou démission) ou à l'initiative de l'employeur (licenciement pour inaptitude physique, licenciement pour insuffisance professionnelle, etc.).

Même si l'employeur, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement, a tout mis en œuvre **pour faire cesser les agissements en cause**, sa responsabilité ne peut être écartée que s'il a pris **toutes les mesures de prévention**, et notamment s'il a mis en place des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral ou sexuel.

Notre offre

Pour accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de dispositifs efficaces de nature à garantir le respect de leurs obligations, vous pouvez compter sur l'expertise des avocats du département social de CMS Francis Lefebvre Avocats, afin de :



mettre en œuvre un dispositif de prévention et de traitement conforme aux obligations légales ;



former et informer la direction, les managers, les équipes ;



vous conseiller dans la gestion d'une situation potentielle de harcèlement dès son origine ;



défendre vos intérêts en cas de contentieux, y compris contentieux de la sécurité sociale, devant tous types de juridictions (civiles, pénales et administratives).

Une reconnaissance nationale et internationale de notre cabinet en droit social



*Law firm of the year
Labor and Employment Law*



Classé band 1



Classé band 1



Contact :

Pour toute question, veuillez consulter votre avocat référent au sein de notre département social.

CMS Francis Lefebvre Avocats
2 rue Ancelle
92522 Neuilly-sur-Seine Cedex
France

T +33 1 47 38 55 00

CMS Francis Lefebvre Avocats, entité opérant sous la forme d'une société d'exercice libéral à forme anonyme (S.E.L.A.F.A.), est membre du groupement européen d'intérêt économique CMS Legal Services EEIG (CMS EEIG), qui coordonne un ensemble de cabinets d'avocats indépendants. CMS EEIG n'assure aucun service auprès de la clientèle. Seuls les cabinets d'avocats membres offrent des prestations de services dans leurs ressorts géographiques respectifs.

CMS EEIG et chacun des cabinets d'avocats qui en est membre, sont des entités juridiques distinctes dont aucune n'a autorité pour engager les autres. CMS EEIG et chacun des cabinets d'avocats membres sont responsables de leurs propres actes ou manquements et non de ceux des autres membres du groupement. L'utilisation de la marque « CMS » et du terme « cabinet » désigne certains ou la totalité des cabinets d'avocats membres, ou encore leurs bureaux. Consulter le site Internet cms.law/fl pour obtenir des informations complémentaires.

Implantations CMS : Aberdeen, Alger, Amsterdam, Anvers, Barcelone, Belgrade, Berlin, Bogota, Bratislava, Bristol, Bruxelles, Bucarest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubaï, Düsseldorf, Édimbourg, Francfort, Funchal, Genève, Glasgow, Hambourg, Hong Kong, Istanbul, Johannesburg, Kiev, Leipzig, Lima, Lisbonne, Ljubljana, Londres, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico, Milan, Mombasa, Monaco, Moscou, Munich, Muscat, Nairobi, Paris, Pékin, Podgorica, Poznań, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyad, Rome, Santiago du Chili, Sarajevo, Séville, Shanghai, Sheffield, Singapour, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Varsovie, Vienne, Zagreb et Zurich.

cms.law/fl