



Le harcèlement au travail

COMPRENDRE – PRÉVENIR - AGIR

Jean-Christophe GOURET
Avocat Associé


BARTHÉLÉMY
AVOCATS
Progresser ensemble

Rappel des objectifs pédagogiques de la formation



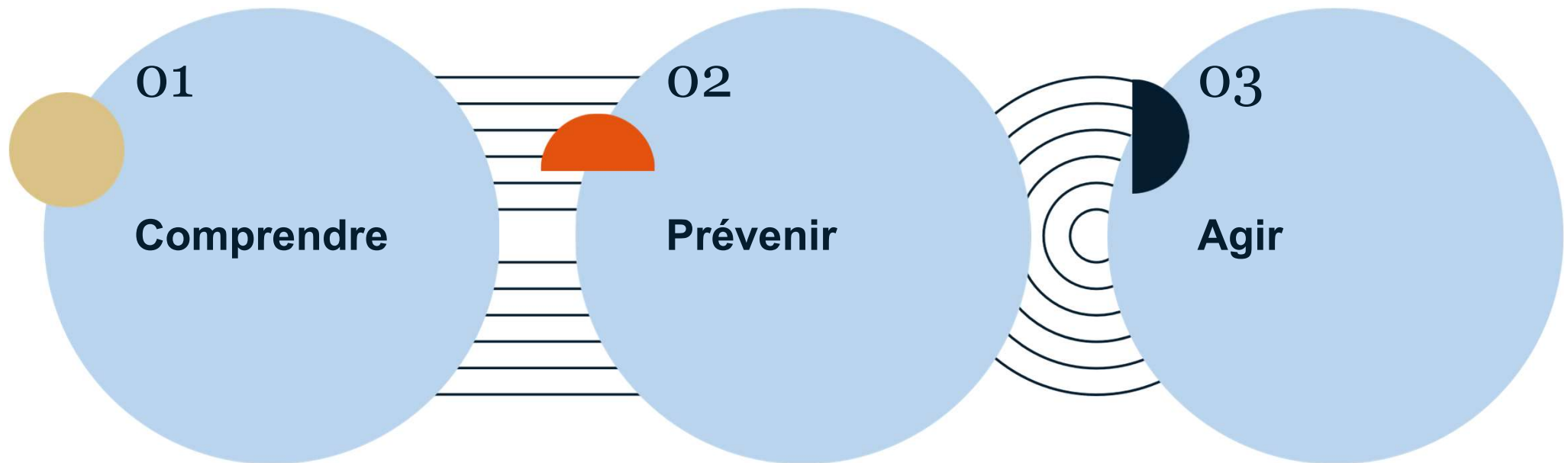
Sensibiliser les participants aux différentes formes de harcèlement en entreprise

Fournir des outils pour identifier et prévenir les comportements de harcèlement

Expliquer les actions à entreprendre pour réagir efficacement face à des situations de harcèlement



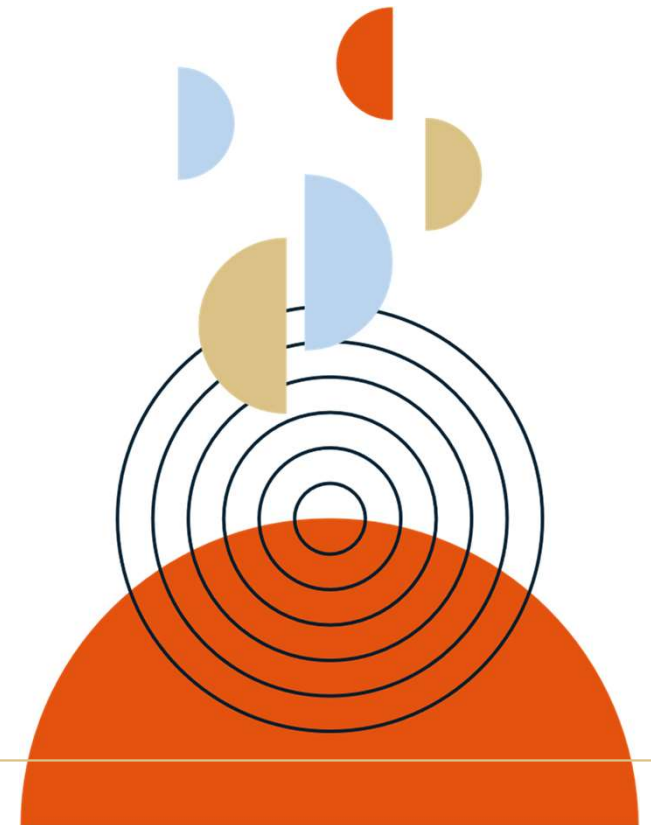
Sommaire



Introduction

Ce qui n'est pas du harcèlement
(moral)

Les conséquences du harcèlement



Attention aux confusions

CE QUI N'EST PAS EN SOI DU HARCÈLEMENT

- Les difficultés relationnelles et de communication
- Discussions ou désaccords ponctuels
- Réactions à des erreurs professionnelles
- Exigences professionnelles normales
- Problèmes organisationnels ou de gestion
- Placer quelqu'un sous pression de manière ponctuelle
- Différences de traitement fondées sur des critères professionnels

Quand bien même il en résulte
une situation de STRESS

Tout comportement maladroit ou l'exercice du pouvoir disciplinaire ne sera pas qualifié de harcèlement.

Idée sous-jacente

Les pouvoirs de direction, d'organisation et de sanction du chef d'entreprise doivent être exercés dans le respect :

- de la personne du salarié
- de sa liberté individuelle



Il convient d'opérer une juste distinction entre l'exercice normal du pouvoir de direction et son abus.

Définir le harcèlement (1ère approche)

Définition classique

Soumettre à des attaques incessantes, des critiques, des moqueries répétées, tourmenter avec obstination.

(Dictionnaire : Petit Larousse)

Les impacts sur la victime et l'entreprise

- **Conséquences pour la victime :**

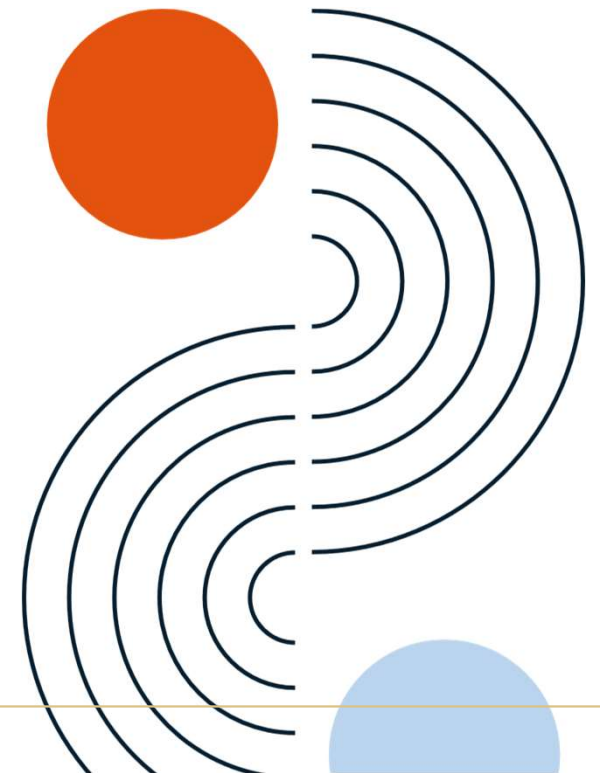
- **Santé mentale et physique** : Stress, anxiété, symptômes physiques (insomnie, maux de tête), dépression, burnout, baisse de l'estime de soi, perte de confiance en soi.
- **Carrière professionnelle** : Isolement, démotivation, voire incapacité à continuer de travailler dans un environnement toxique.

- **Conséquences pour l'entreprise :**

- **Climat de travail détérioré** : Un environnement malsain qui affecte la productivité (baisse de la performance) et les relations entre collègues (conflits).
- **Augmentation de l'absentéisme** : Les employés maltraités prennent plus souvent des congés de maladie pour éviter un environnement stressant.
- **Turnover élevé** : Les employés sont moins fidèles à une entreprise où le harcèlement est présent.
- **Risques juridiques** : L'employeur peut être responsable légalement si le harcèlement est avéré et mal géré (procédures judiciaires, amendes, indemnités).

Partie 1

Comprendre le harcèlement

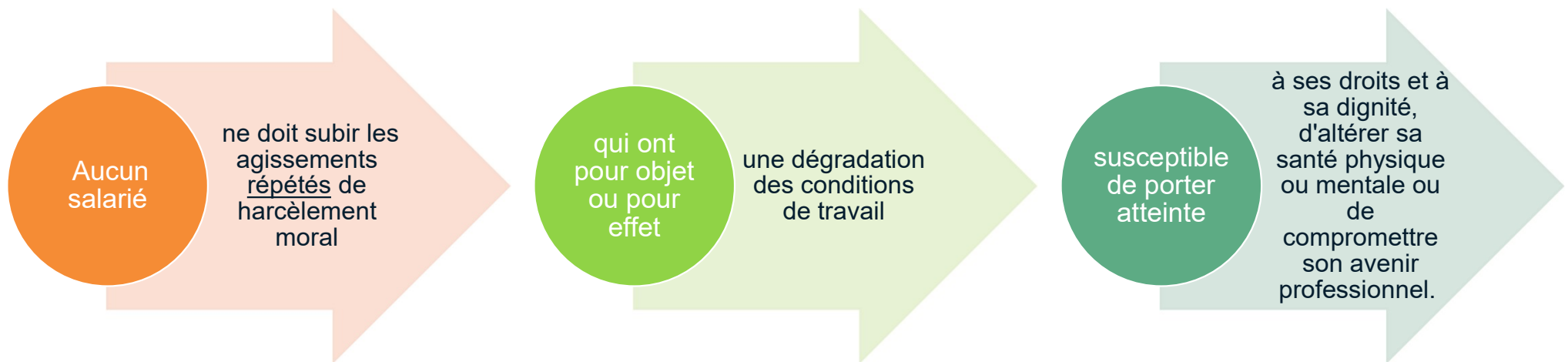


Les différentes formes de harcèlement

- **Harcèlement moral** : Comportement abusif, répétitif, visant à déstabiliser une personne, à la dévaloriser ou à créer un environnement de travail toxique.
- **Harcèlement sexuel** : Attitudes, propos ou gestes à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité ou l'intégrité d'une personne, dans un cadre professionnel.
- **Harcèlement discriminatoire** : Harcèlement basé sur la race, l'origine, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, etc.

Définition légale du harcèlement moral

ART. L. 1152-1 DU CODE DU TRAVAIL



Les textes sur le harcèlement sexuel

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 du Code du travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

- 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.
- 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.

Focus harcèlement moral

Selon l'avis de la Commission nationale consultative des droits de l'Homme du 29 juin 2000 on distingue :

Le harcèlement **institutionnel** qui participe d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel.

Le harcèlement **professionnel** organisé à l'encontre d'un ou plusieurs salariés, précisément désignés, destiné à contourner les procédures légales de licenciement.

Le harcèlement **individuel** pratiqué dans un but purement gratuit de destruction d'autrui et de valorisation de son propre pouvoir.

Focus harcèlement sexuel

distinction agression sexuelle

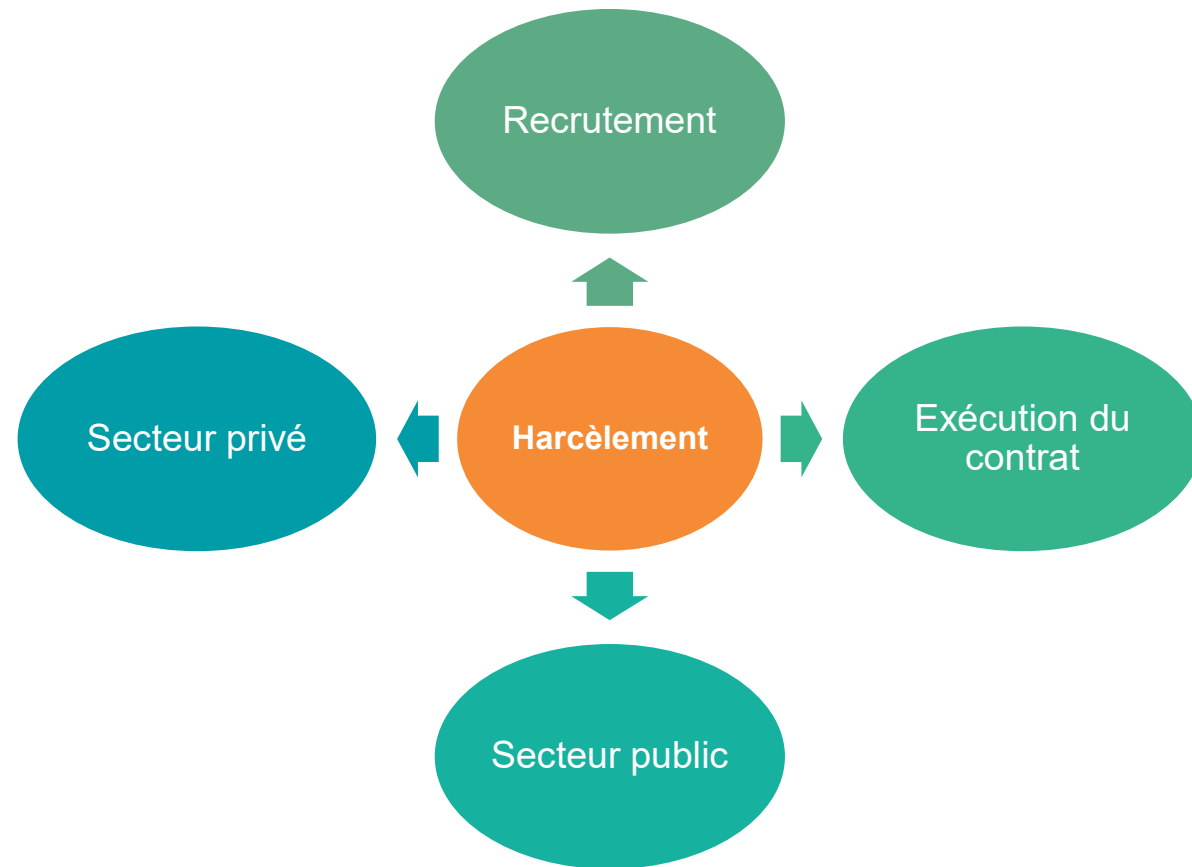
L'agression sexuelle se distingue du harcèlement sexuel en ce qu'il existe des **attouchements**.



C'est le cas de ce dirigeant qui a été condamné pour agression sexuelle à deux mois d'emprisonnement avec sursis pour avoir « *bloqué une jeune collaboratrice contre un mur en la touchant* »

(Cass. crim., 29 mars 2017, n° 16-85.510).

Champ d'application



Les auteurs

LE HARCÈLEMENT EST PROTÉIFORME

- Le harcèlement peut être « horizontal » : entre collègues de travail.
- Le harcèlement peut être « vertical » : du supérieur hiérarchique vers un subordonné.
- Le harcèlement peut être « ascendant » : du subordonné vers le supérieur hiérarchique (Cass. Crim. 6 décembre 2011 n°: 11-80.226 et 11.282.266).
- Un harcèlement peut, dans certain cas, être commis par un tiers extérieur à l'entreprise. (Cass. soc. 1er mars 2011 n° : 09-69616).

Les pratiques harcelantes

- **Harcèlement moral** : Isolement, critique constante, surcharge de travail injustifiée, intimidation, dévalorisation publique.
- **Harcèlement sexuel** : Remarques sexistes, propositions indécentes, gestes inappropriés.
- **Le harcèlement discriminatoire** : Comportements liés à des préjugés raciaux, de genre, d'orientation sexuelle, etc.

Comment reconnaître une situation de harcèlement sexuel ?

EXEMPLES ISSUS DE LA JURISPRUDENCE

Le harcèlement sexuel peut être caractérisé même si les actes sont commis en dehors du temps et des lieux de travail (Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 09-72.672 et Cass. soc., 11 janv. 2012, n°10-12.930)

- Le fait de provoquer des contacts corporels non désirés
- Les commentaires déplacés et répétés
- Des plaisanteries grivoises ou sexistes
- Des regards insistants, des clins d'œil ou les gestes obscènes
- Le fait de poursuivre une personne de ses assiduités (appels téléphoniques, emails, cadeaux) alors que celle-ci a marqué sans équivoque son désintérêt (Circ. crim no 2012-15, 7 août 2012, § 1.1.1.).

Cerner les situations : éléments à prendre en compte

Répétition des actes

Atteinte à la dignité de la victime

Situation intimidante, hostile ou offensante

Absence de consentement

Chantage sexuel même **commis en une occasion unique**

Séduction et harcèlement sexuel

CASS. 25 SEPT. 2019 17-31.171

- Absence de harcèlement subi
 - L'**attitude ambiguë** d'une salariée qui a volontairement participé à un jeu de séduction réciproque avec un collègue exclut que les faits reprochés à celui-ci puissent être qualifiés de harcèlement.
 - En l'espèce, le supérieur hiérarchique peut être licencié pour CRS pour avoir pendant plus de deux ans, envoyé avec son téléphone professionnel des SMS à caractère pornographique à une salariée mais la salariée ayant d'abord répondu aux SMS de l'intéressé : le harcèlement sexuel n'est donc pas retenu.

Les effets du harcèlement sur les victimes

(SOURCE : ANDCP)

La culpabilisation

L'incompréhension et l'abattement

La terreur à l'idée de retourner au travail

La recherche d'un nouvel emploi

La dépression et incapacité de travail

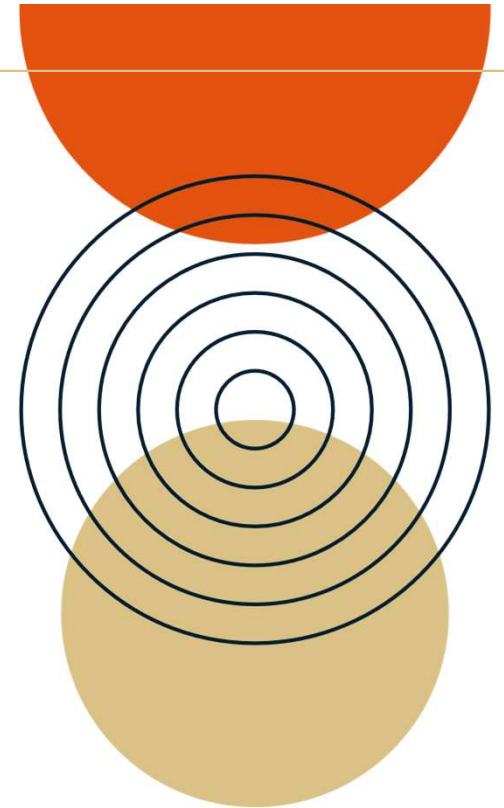
La tentative de suicide

En pratique

- **Exemples concrets de situations de harcèlement :**
 - Un supérieur hiérarchique qui critique constamment en public un employé sans raison valable.
 - Un collègue qui fait des remarques déplacées sur l'apparence physique ou sur des sujets sensibles (genre, orientation sexuelle, etc.).

Partie 2

Prévenir le harcèlement (obligation de sécurité)



Les facteurs sources de harcèlement

SOURCE : ANDCP

L'exigence poussée de rendement, de résultat, d'implication

La faiblesse ou l'inexistence d'un système d'évaluation objectif des compétences

Les pratiques de management arbitraire

Les situations de travail dans l'urgence générant du stress

Une désorganisation importante de l'entreprise

Un manque de reconnaissance du travail et de la personne...

Créer un environnement de travail respectueux

- **Culture de la bienveillance** : Promouvoir le respect mutuel, la tolérance, et l'inclusion.
- **Sensibilisation à tous les niveaux** : Les salariés doivent être informés sur la notion de harcèlement moral ou sexuel, ses conséquences juridiques et sociales.
 - Faire figurer les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement dans le règlement intérieur, et sur le lieu de travail
 - Spécifiquement : obligation d'information (affichage) sur les actions civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel.
- **Mettre en place des mécanismes de dialogue** : Encouragez les discussions ouvertes et la communication entre employés et direction.

Outils de prévention du harcèlement :

- **Politiques de tolérance zéro** : Élaborer et faire respecter des règles claires concernant le harcèlement.
 - Intégrer dans le **DUERP** et le plan de prévention les risques liés à tout harcèlement.
 - Suivre toutes les mesures préconisées à ce titre par l'inspecteur du travail, par le médecin du travail et/ou par le CSE
- **Formation continue** : Organiser des sessions de formation sur la prévention du harcèlement (comportements appropriés et signes de harcèlement), les comportements à éviter, et les procédures à suivre en cas de harcèlement.
- **Code de conduite** : Élaborer un code de conduite qui inclut des directives précises sur le respect des autres, et ce, à tous les niveaux de l'organisation.

Incrimination

ARTICLE L.222-33-2 DU CODE PÉNAL



Le fait de harceler autrui

- par des propos ou comportements répétés,



Ayant pour objet ou pour effet

- 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,

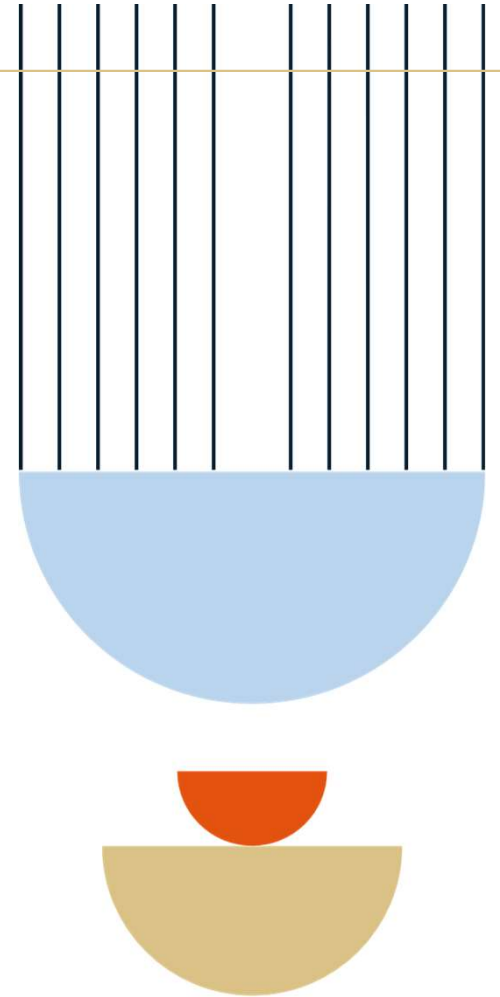


Est puni

- de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Partie 3

Agir face au harcèlement

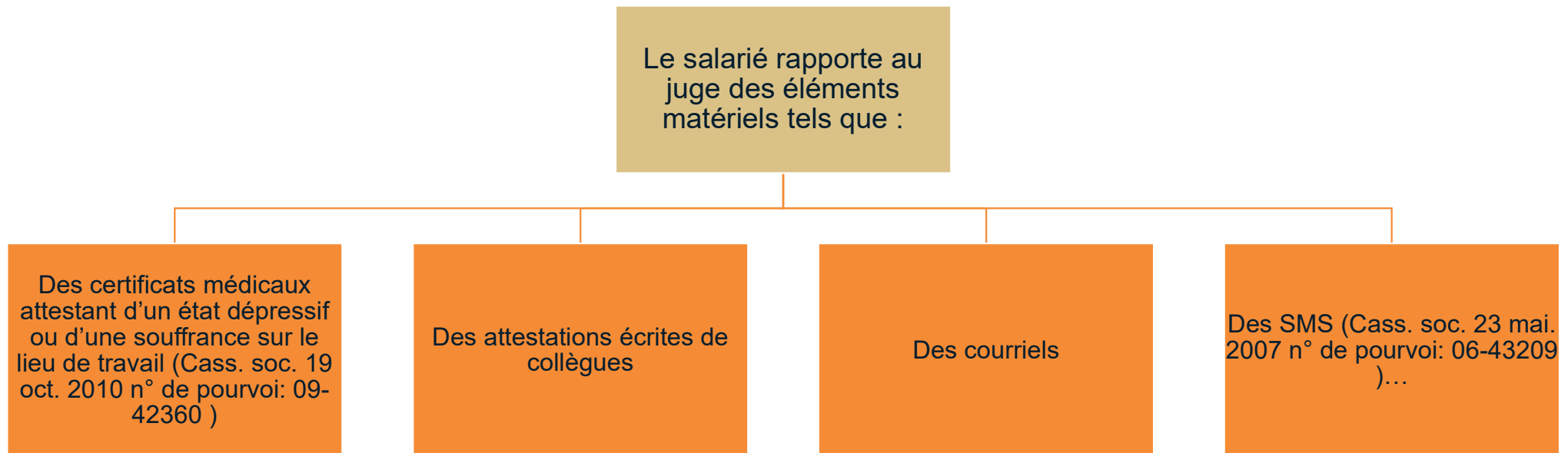


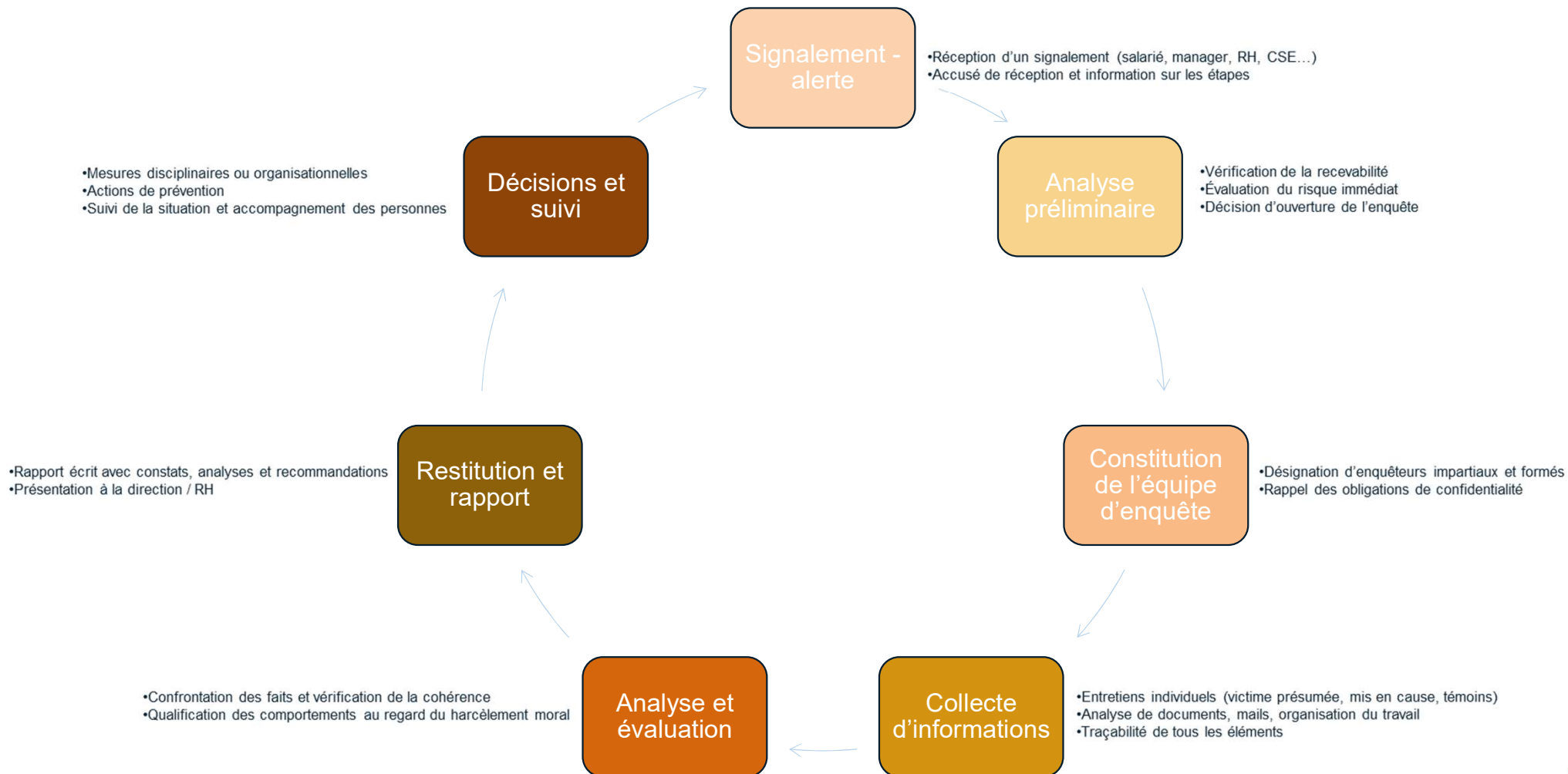
Les actions concrètes de l'entreprise

- **Protéger la victime** : Si nécessaire, mettre en place des mesures pour protéger la victime (changement de poste, aménagement des horaires, etc.).
 - Un employeur qui cesse de faire circuler dans la même voiture une salariée et son collègue **dès qu'il est au courant de la situation de harcèlement sexuel alléguée**, et qui en informe l'inspection du travail, respecte son obligation de sécurité (*Cass. soc., 18 janvier 2023, n° 21-23.796*).
- **Enquêter sur la plainte** : Enquêter rapidement et en toute transparence sur les allégations de harcèlement.
 - L'employeur doit garantir l'anonymat et la confidentialité des plaintes, enquêter sérieusement et appliquer les sanctions nécessaires.

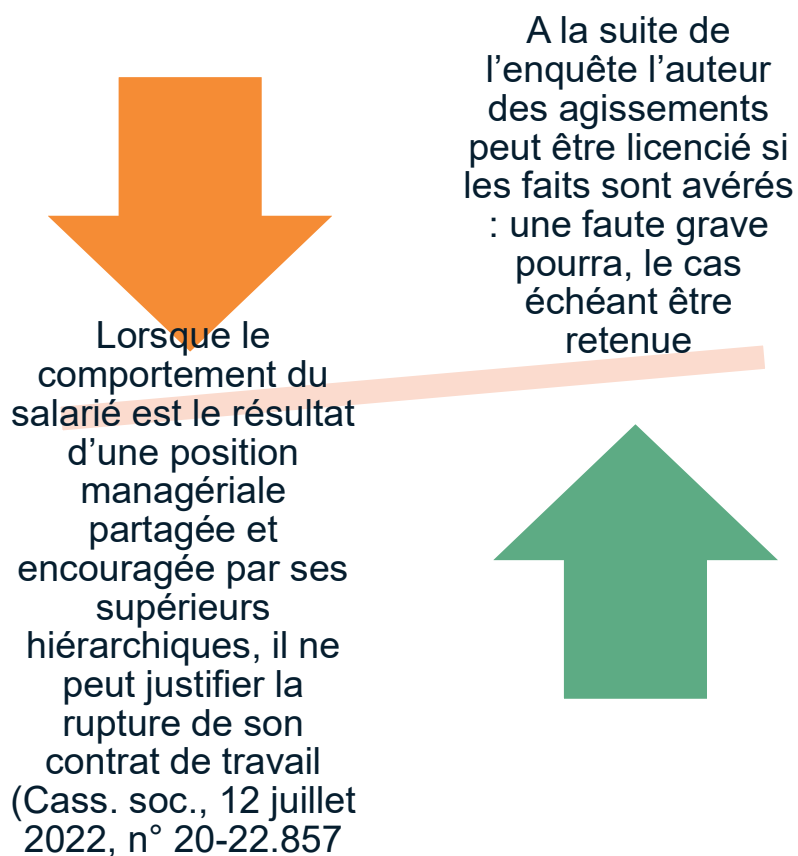
Régime probatoire

ARTICLE 1154-1 AL.1ER DU CODE DU TRAVAIL





Sanction du harceleur et soutien aux victimes



- 
- Proposer un accompagnement psychologique pour les victimes de harcèlement afin de les aider à surmonter le traumatisme.

Merci !

Retrouvez-nous sur :

 L'instant social – l'actualité sociale disponible en podcast (iTunes, Spotify, Deezer et Soundcloud)

 @Cab_Barthelemy

 @barthelemy-avocats

www.barthelemy-avocats.com





Jean-Christophe GOURET



06 13 93 37 26



jcgouret@barthelemy-avocats.com



2b rue de la Huguenotterie – 35000 RENNES



Une implantation locale
Un rayonnement national