



LE HARCELEMENT
SOUS TOUTES SES
FORMES

Réunion CST inter
associations

Du 16-12-2019

Demandez le
programme...

Présentation

RPS, harcèlement moral, sexuel; de quoi
parle-t-on?

Rôle et responsabilité de l'employeur

Quelles ressources ?

CCHSCT CINEMA



- Représentants des Producteurs (API-SPI-upc)
- Représentants des salaires (CFDT-CGT-SntpCT)
- *Représentant du CMB*
- *Inspection du travail et CRAMIF*
- *L'Adp*
- *Délégué HSCT*

<http://www.cchscinema.org/role-et-fonctions-du-comite/>

ŒUVRER POUR LE PRÉVENTION ET L'AMÉLIORATION DES
CONDITIONS DE TRAVAIL

De quoi parle-t-on?

- Risques psycho-sociaux,
- Harcèlement moral,
- Harcèlement sexuel,

Risques psycho-sociaux

- Les RPS correspondent aux situations de travail où sont présents stress, violences internes ou/et externes
- Dépression, anxiété, troubles cardio vasculaires, épuisement, suicide, etc.

Le harcèlement moral (Art. L. 1152-1 du code du travail) :

Le harcèlement moral se caractérise par des **agissements répétés** qui ont pour **objet ou pour effet** une dégradation des conditions de travail **susceptible** de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié qui en est victime, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ce type de harcèlement peut prendre diverses formes :

- critiques incessantes, sarcasmes répétés ;
- brimades, humiliations ;
- propos calomnieux, insultes, menaces ;
- « mise au placard », conditions de travail dégradantes ;
- refus de toute communication ;
- absence de consignes ou consignes contradictoires ;
- privation de travail ou charge excessive abusive ;
- tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions.

Contrairement au harcèlement sexuel, les faits de harcèlement moral sont dénués de connotations sexuelles.

Le harcèlement moral au travail est également un délit pénal : leurs auteurs encourent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende

Le harcèlement sexuel (article L. 1153-1 du code du travail)

A distinguer de l'agression sexuelle et des agissement sexistes.

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

Le harcèlement sexuel (article L. 1153-1 du code du travail)

A distinguer de l'agression sexuelle et des agissement sexistes.

- 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' article 222-33 du code pénal prévoit les dispositions applicables à ces mêmes faits.

Agressions sexuelles et agissements sexistes

- Outrages ou agissements sexistes : L 1142-2-1 du code du travail et 621-1 du code pénal.
- Agressions sexuelles dont les contacts à caractère sexuel relèvent de l'article 222-22 du code pénal.

ROLE ET RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

Le cadre particulier du contrat de travail

Les obligations de l'employeur

- **LE LIEN DE SUBORDINATION**

- **Article L4121-1**

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

• Article L4121-2

Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 5](#)

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à [l'article L. 4121-1](#) sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, **notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel**, tels qu'ils sont définis aux [articles L. 1152-1](#) et [L. 1153-1](#), ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#) ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Le cas particulier du Harcèlement sexuel

Article L. 1153-5 alinéa 1 du code du travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

Prévenir

- Informer les salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel
- Désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes
- Mentionner dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes
- Elaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel
- ...

Mettre un terme

- Prendre des mesures d'éloignement en attendant la confirmation des faits,
- Recueillir l'alerte,
- Analyser les faits,
- Enquêter...

Sanctionner

- Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. (article L. 1332-4 du code du travail)
- Accompagner la victime

Le cas particulier du Harcèlement sexuel (Suite)

- Le règlement intérieur rappelle :
- 1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles [L. 1332-1 à L. 1332-3](#) ou par la convention collective applicable ;
- 2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code.

Quelles ressources ?

- L'employeur lui-même ;
- Le supérieur hiérarchique direct ou indirect ;
- Un membre du service de ressources humaines ;
- Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes »
- Un membre de la délégation du personnel
- Un délégué syndical
- Le (délégué de l'un des) CCHSCT
- L'Inspection du travail
- La Médecine 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 ».
« Toute disposition ou tout acte contraire [...] est nul » (articles L. 1153-3 et L. 1153-4 du code du travail) .

Pour aller plus loin:

- Dossiers thématiques INRS
- Guide pratique et juridique du ministère du travail
« Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail :
prévenir, agir, sanctionner »