

Comment agir contre le harcèlement sexuel au travail ?

Qu'il se situe à l'embauche ou pendant le déroulement du contrat de travail, le harcèlement sexuel est un délit sanctionné par la loi : Code Pénal, Code du Travail, Statut de la Fonction Publique.

"Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit".

En outre, des dispositions sont prévues pour les actes d'agressions sexuelles et de viol dont les sanctions sont plus importantes que pour le harcèlement sexuel.

✓ Vous êtes victime de harcèlement sexuel, quoi faire ?

- ➔ Réagissez le plus vite possible.
- ➔ Faites savoir au harceleur que son comportement est inacceptable.
- ➔ En parler autour de vous.
- ➔ Consultez un médecin en cas d'agression ou si votre état de santé se détériore. Faites-vous délivrer un certificat médical.
- ➔ Consulter le médecin du travail.

Demander le soutien de votre délégué(e) du personnel, d'un(e) responsable syndical(e), ou d'un(e) élu(e) du CHSCT. Contacter l'Union locale ou l'Union Départementale dont dépend votre syndicat.

✓ Constituer un dossier

Rassembler tous les éléments et toutes les pièces utiles à votre défense, décrivez votre situation par écrit et incluez ce témoignage dans le dossier. Ce dossier sera l'outil de base des démarches que vous serez amené à faire : saisine de l'inspection du travail, dépôt de plainte, consultation d'avocat(e), sollicitation du syndicat, d'associations.

Pour ces raisons, tous les originaux doivent demeurer en votre possession.

Cette constitution de dossier vous permettra également de mettre en cohérence les faits dont vous êtes victimes et vous aidera à comprendre leur nature et à y opposer la stratégie la plus adéquate.

La composition du dossier.

1 - Situation de travail.

- Le contrat de travail et vos fiches de paie.
- L'évolution de votre situation professionnelle (poste, promotion, rétrogradation...).

2 - Le harceleur.

- Nom et position hiérarchique.
- A-t-il de l'influence et sur qui ?
- Harcèle-t-il ou a-t-il harcelé d'autres personnes ?
- A-t-il, en général, une attitude offensante, sexiste ?

3 - Les agissements du harceleur.

- Faire un récit détaillé et chronologique du harcèlement : dans quel contexte, le lieu, l'heure, les paroles et les gestes exacts du harceleur.
- Ecrivez ses menaces ou/et ses promesses, en précisant celles mises à exécution.



- Décrivez les contraintes que vous subissez (précisez quelles ont été vos différentes réactions et les sentiments que vous avez éprouvés).
- Gardez tout écrit ou tout objet que le harceleur vous aurait fait parvenir ("post-it", lettres, mails, cadeaux acceptés ou refusés, pornographie...).

Sachez que les enregistrements ont valeur de preuve en matière pénale.

4 - Répercussions du harcèlement.

- Sur votre travail : avertissements, sanctions disciplinaires, brimades, "mises au placard"...
- Sur votre santé : arrêts de travail, certificats médicaux, traitements médicaux.
- Sur vos relations familiales, personnelles et sociales.

5 - Vos démarches.

Gardez les justificatifs de vos différentes démarches (double de vos écrits, preuve de leur envoi), ainsi que les traces de vos dépenses (affranchissement du courrier, téléphone, frais de déplacement, photocopies) afin d'évaluer le préjudice financier.

Datez et précisez les réponses obtenues.

6 - Les témoignages.

Recueillez les témoignages des témoins discrets du harcèlement et de l'ambiance de travail :

- des victimes du même harceleur,
- des témoins oculaires ou auditifs de l'ambiance de travail, du harcèlement que vous avez subi ou d'actes similaires de la part du même harceleur à l'encontre de salarié(es) présent(es) ou ayant quitté l'entreprise. Les témoins peuvent n'avoir vu ou entendu qu'une partie des faits,
- recueillez également les témoignages de témoins indirects.

Les parents, époux, compagnon, compagne, ami(e), collègue, association... peuvent faire état, soit des informations qu'à un moment vous leur avez confiées, soit des répercussions qu'ils ont pu constater sur votre comportement.

Le témoignage doit respecter la forme officielle et être accompagné de la photocopie recto-verso de la carte d'identité du témoin.

✓ Où vous adresser pour faire valoir vos droits ?

➔ A l'inspection du travail.

Cette administration est habilitée à mener, à votre demande, et en toute confidentialité, une enquête dans l'entreprise. Elle peut dresser procès-verbal, faire un signalement au Procureur de la République. Les éléments recueillis par l'inspection du travail seront déterminants.

➔ Vous pouvez saisir votre employeur,

au plus haut niveau, par lettre recommandée avec accusé de réception, pour l'informer des faits dont vous êtes victime. Il est garant des conditions de travail.

✓ Vous pouvez porter plainte :

➔ Au commissariat le plus proche.

➔ **Auprès du Procureur de la République** au Tribunal de Grande Instance par lettre explicative en joignant un certificat médical attestant une dépression ou d'un état de santé défavorable lié aux pressions du harcèlement sexuel, un ou des témoignages de collègues et tout élément pouvant servir de preuve (écrits du harceleur).

Un syndicat ou une association peuvent se constituer partie civile à vos côtés avec votre accord écrit.

Vous pouvez engager une procédure prud'homale ou administrative contre l'entreprise ou l'administration.

Refusez l'inacceptable, ne restez pas seul(e).

A D R E S S E S U T I L E S

U.D. CGT NANTES

Collectif Femmes Egalité - Mixité

Maison des Syndicats

1 place de la Gare de l'Etat - Case Postale n° 1

44276 NANTES Cedex 2

Tél. : 02 28 08 29 60

U.L. CGT NANTES - Tél. 02 28 08 29 60

U.L. CGT CARQUEFOU - Tél. 02 40 30 32 45

U.L. CGT CHATEAUBRIANT- Tél. 02 40 81 04 82

U.L. CGT ST-NAZAIRE - Tél. 02 40 22 23 21

U.L. CGT ST-HERBLAIN - Tél. 02 40 92 15 63

U.L. CGT ANCENIS - Tél. 02 40 96 07 09

INSPECTION DU TRAVAIL à Nantes : 02 40 47 89 40

ASSOCIATION EUROPÉENNE CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES AU TRAVAIL (AVFT)

Permanence téléphonique : 01 45 84 24 24 du lundi au vendredi de 10 h à 15 h - BP 108 - 75561 Paris Cedex 12



Harcèlement moral au travail

Le harcèlement moral est un délit sanctionné par la loi : Code du Travail, Code Pénal, Statut de la Fonction Publique.

“Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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”.

✓ **Comment se préserver ?**

- ➔ En parler autour de vous.
- ➔ Consultez un médecin si votre état de santé se détériore. Faites-vous délivrer un certificat médical.
- ➔ Consulter le médecin du travail.
- ➔ Demander le soutien de votre délégué(e) du personnel, d’un(e) responsable syndical(e) ou d’un(e) élu(e) du CHSCT.

✓ **Comment se défendre ?**

➔ **Constituer un dossier.**

Rassembler tous les éléments et toutes les pièces utiles à votre défense, décrivez votre situation par écrit et incluez ce témoignage dans le dossier. Ce dossier sera l’outil de base des démarches que vous serez amené à faire : saisine de l’inspection du travail, dépôt de plainte, consultation d’avocat(e), sollicitation du syndicat, d’associations.

Pour ces raisons, tous les originaux doivent demeurer en votre possession.

Cette constitution de dossier vous permettra également de mettre en cohérence les faits dont vous êtes victimes et vous aidera à comprendre leur nature et à y opposer la stratégie la plus adéquate.

La composition du dossier.

1 - Situation de travail.

- Le contrat de travail et vos fiches de paie.
- L’évolution de votre situation professionnelle (poste, promotion, rétrogradation...).

2 - Le(s) harceleur(euse-s).

- Nom et position hiérarchique.

- A-t-il(elle) de l’influence et sur qui ?
- Harcèle-t-il(elle) ou a-t-il(elle) harcelé d’autres personnes ?
- A-t-il(elle), en général, une attitude offensante, discriminatoire, sexiste ?

3 - Les agissements du harceleur(euse).

- Faire un récit détaillé et chronologique du harcèlement : dans quel contexte, le lieu, l’heure, les paroles et les gestes exacts du harceleur(euse).
- Ecrivez ses menaces, en précisant celles mises à exécution.
- Décrivez les contraintes que vous subissez (précisez quelles ont été vos différentes réactions et les sentiments que vous avez éprouvés).
- Gardez tout écrit ou tout objet que le harceleur(euse) vous aurait fait parvenir (“post-it”, lettres, mails...).

Sachez que les enregistrements ont valeur de preuve en matière pénale.

4 - Répercussions du harcèlement.

- Sur votre travail : avertissements, sanctions disciplinaires, brimades, “mises au placard”...
- Sur votre santé : arrêts de travail, certificats médicaux, traitements médicaux.
- Sur vos relations familiales, personnelles et sociales.

5 - Vos démarches.

Gardez les justificatifs de vos différentes démarches (double de vos écrits, preuve de leur envoi), ainsi que les traces de vos dépenses (affranchissement du courrier, téléphone, frais de déplacement, photocopies) afin d’évaluer le préjudice financier :

- auprès du harceleur(euse),
- auprès de votre hiérarchie,
- auprès des collègues, délégué(e)s du personnel



et syndicaux, le comité d'entreprise, le comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail,

- à l'Inspection du Travail,
- à la police / gendarmerie,
- auprès des associations,

Datez et précisez les réponses obtenues.

6 - Les témoignages.

Recueillez les témoignages des témoins discrets du harcèlement et de l'ambiance de travail :

- des victimes du même harceleur(euse),
- des témoins oculaires ou auditifs de l'ambiance de travail, du harcèlement que vous avez subi ou d'actes similaires de la part du même harceleur à l'encontre de salarié(es) présent(es) ou ayant quitté l'entreprise. Les témoins peuvent n'avoir vu ou entendu qu'une partie des faits,
- recueillez également les témoignages de témoins indirects.

Les parents, époux, compagnon, compagne, ami(e), collègue, association... peuvent faire état, soit des informations qu'à un moment vous

leur avez confiées, soit des répercussions qu'ils ont pu constater sur votre comportement.

Le témoignage doit respecter la forme officielle (voir ci-contre) et être accompagné de la photocopie recto-verso de la carte d'identité du témoin.

Modèle d'attestation

(art. 202 Code de procédure civile)

Je soussigné(e) Né(e) le, domicilié(e) à, exerçant la profession de (*indiquez si vous êtes parents, associé ou employé de l'une des parties*).

Certifie exacts les faits suivants :

Je sais que la présente attestation pourra être utilisée en justice, et je sais que je m'expose à des sanctions pénales en cas de fausses déclarations de ma part.

Fait à Le

Signature

***Nous connaissons les difficultés morales ou matérielles à réunir ce dossier, mais l'expérience prouve son efficacité.
Et n'oubliez pas que vous n'êtes pas seul(e) !***

Modèle de lettre

NOM et Prénom

Adresse

Profession

Date

Monsieur l'Inspecteur du Travail
(adresse)

Monsieur l'Inspecteur,

Je travaille dans l'entreprise..... (*dénomination et adresse*) où j'occupe l'emploi de (*indiquez l'emploi occupé et votre qualification professionnelle*) depuis le (*date*).

Je voudrais attirer votre attention sur un certain nombre de faits dont je suis personnellement victime dans mon entreprise. Depuis quelque temps, mes supérieurs hiérarchiques ont à mon égard (*ajouter le cas échéant "et à l'égard d'autres salariés de mon entreprise ou de mon département"*) un comportement que j'estime portant atteinte à ma dignité de salarié.

En effet, ceux-ci se livrent à (*indiquez précisément les brimades dont vous estimez être victime comme, par exemple, des réflexions qui s'apparentent à des menaces sur votre devenir dans l'entreprise ou à une dévalorisation de votre travail, méthodes d'isolement, mise à l'index, etc.*). Indiquez aussi les effets concrets : *fragilité psychologique, arrêt maladie, situation tendue dans votre entreprise, peur au travail, etc.*

(Ajoutez, si cela est possible : Je vous prie, d'ailleurs, de trouver ci-joint des témoignages de mes (ou de mon) collègues de travail qui corroborent ces affirmations).

Je tenais à porter ces faits à votre connaissance que je considère comme étant du harcèlement moral. Je vous serais reconnaissant de bien vouloir mener une enquête et, éventuellement, d'intervenir auprès de mon employeur afin de faire cesser ces comportements qui n'ont rien à voir avec le comportement normal d'une hiérarchie et la bonne marche de l'entreprise.

Veillez agréer, Monsieur l'Inspecteur, mes salutations distinguées.

Signature

ADRESSES UTILES

U.D. CGT NANTES

Collectif Femmes Egalité - Mixité

Maison des Syndicats

1 place de la Gare de l'Etat

Case Postale n° 1

44276 NANTES Cedex 2

Tél. : 02 28 08 29 60

U.L. CGT NANTES - 02 28 08 29 60

U.L. CGT CARQUEFOU - 02 40 30 32 45

U.L. CGT CHATEAUBRIANT - 02 40 81 04 82

U.L. CGT ST-NAZAIRE - 02 40 22 23 21

U.L. CGT ST-HERBLAIN - 02 40 92 15 63

U.L. CGT ANCENIS - 02 40 96 07 09

INSPECTION DU TRAVAIL - NANTES

02 40 47 89 40

**ASSOCIATION EUROPÉENNE CONTRE
LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES
AU TRAVAIL (AVFT)**

Permanence téléphonique : 01 45 84 24 24

du lundi au vendredi de 10 h à 15 h

BP 108 - 75561 Paris Cedex 12

Dossier élaboré à partir d'un document AVFT.



“Souffrances, harcèlements dans l’entreprise”

Bibliographie

- **“Violences au travail : agressions, harcèlements, plans sociaux” :**
Michel Debout - Christian Larose - VO Editions - Mars 2003.
- **“Vous avez dit égalitéE” :**
Editions le cherche midi 2001.
- **“De la violence à la souffrance, un silence à briser” :**
Perspectives Sangé CGT - n° 100 - septembre 2000.
- **“Combattre le harcèlement moral” :**
Peuple 22/03/2000, l’Hebdo n° 2902 - 7/04/99.
- **“Harcèlement moral dans les relations professionnelles” :**
P. Bouaziz - Droit ouvrier 2000 - n° 621.
- **“Le harcèlement moral devant les Tribunaux” :**
M. Scheidt et L. Milet-RPDS - n° 663 - Juillet 2000.
- Dossier : **“Harcèlement moral, sortir de l’impasse” :**
L’hebdo VO n° 2902/341 du 7 Avril 2000.
- **“Harcèlement au travail” :**
Le Peuple n° 1547 du 10 Octobre 2001.

X X X

- **“Femmes au travail, violences vécues” :**
Association santé et Médecine au travail - Editions Syros 2000.
- **“Souffrance en France, banalisation de l’injustice sociale” :**
Christophe Dejours - Editions Le Seuil 1998.
- **“Le harcèlement sexuel en France” :**
Sylvie Cramer : documentation française 1996.
- **“Travail et emploi des femmes” :**
Margaret Maruani - La découverte 2000.
- **“Femmes et salariat, l’inégalité dans l’indifférence” :**
Philippe Alonso - L’Harmattan 2000.
- **“An 2000 : quel bilan pour les femmes ?” :**
Michelle Perrot : La documentation française.
- **“Le harcèlement moral” :**
Marie France Hirigoyen.
- **“En avant toutes !” :**
Editions le Temps des Cerises.
- **“Le travail jetable” :**
Gérard Filoche - Editions Ramsay 1997.
- **“Le temps de travail en miettes” :**
Jacques Freyssinet - Editions l’Atelier.



JOURNÉE D'ÉTUDES

**Souffrances au travail :
échanges de pratiques
et action collective**

Vendredi 9 Janvier 2004