

Fiche outils VHSSM

Cette fiche outils synthétise les informations collectées lors de la formation de référent.e harcèlement et discrimination organisée par l'**Atelier Marcelle** ainsi que celles de la fiche outils VHSS rédigée par le **CCHSCT** et le **Collectif 50/50**. Elle a pour but de rappeler la base des droits des salarié.es et des devoirs des employeur.euses, ainsi que les ressources et numéros nécessaires en cas de situations de violences subies ou témoignées.

Pour Rappel

Les faits de harcèlement sont des agissements décrits et réprimés par le code pénal (articles 222-33 et suivants). Ils y font l'objet de définitions précises. Ils ne sont donc pas l'objet d'une appréciation individuelle liée à la sensibilité de celles et ceux qui les vivent ou les font subir.

Reprises dans le code du travail (articles L.1142-2-1 et L.1153-1 et suivant), ces définitions appellent un traitement qui est propre au monde de l'entreprise. Comme pour tous les phénomènes dangereux au travail (on parle de risque professionnel) **le harcèlement sexuel requiert, de la part de l'employeur.euse, la mise en œuvre d'une démarche de prévention. En outre, l'entreprise doit se structurer pour permettre aux signalements d'émerger et de remonter afin d'être traités sans délai.**

De même, lorsqu'un accident survient, il appartient à l'entreprise de réagir. Dans les cas de harcèlement, cette réaction attendue est décrite par le code du travail et précisée par la jurisprudence.

L'agissement sexiste, discriminatoire, le harcèlement moral et sexuel sont incriminés par le code du travail. L'agissement discriminatoire, l'outrage sexiste, le harcèlement moral et sexuel, l'agression sexuelle et le viol ou tentative de viol sont incriminés par le code pénal.

Le rôle de l'employeur.euse

L'employeur.euse a le devoir, selon la loi inscrite dans le code du travail, de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleur.euses.

Toujours selon le code du travail, il doit prendre des mesures de prévention, soit :

Éviter les risques

Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités

Combattre les risques à la source

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

Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle

Donner les instructions appropriées aux travailleur.euses

Ces risques (ainsi que ceux liés aux VMSS) doivent être consignés dans le **DUERP** : Le document unique d'évaluation des risques professionnels (obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du/de la 1er.e salarié.e)

Atelier Marcelle

Les procédures

Trois procédures sont possibles en cas de violences subies : **la procédure disciplinaire, la procédure prud'homale et la procédure pénale.**

La procédure disciplinaire fait suite à un **signalement**, est menée par **l'employeur.euse** et vise **l'auteur.ice des violences**. L'issue peut donner lieu à une sanction disciplinaire (blâme, licenciement etc...), à hauteur de l'acte (**le harcèlement sexuel / moral est considéré comme une faute grave**)

La procédure prud'homale fait suite à un **recours**, est menée par **la victime et un.e avocat.e** et vise **l'employeur.euse**. L'issue peut donner lieu à des **dommages et intérêts** versés à la victime par l'employeur.euse pour **manquement à ses obligations légales.**

La procédure pénale fait suite à **une plainte de la victime ou à un déclenchement par le-la procureur.e**, est menée par le-la procureur.e (qui fait partie de l'État) et vise **l'auteur.ice des violences ou l'employeur.euse**. L'issue peut donner lieu à une **amende** ou à **l'emprisonnement** selon qu'il s'agit d'une **contravention, d'un délit ou d'un crime.**

Ces trois procédures sont indépendantes : la procédure disciplinaire est une procédure obligatoire à mettre en place par l'employeur.euse. Les deux autres sont des options pour la victime. La prud'homale pour manquement de l'employeur.euse, selon comment s'est passé la procédure disciplinaire, et la pénale contre l'auteur.ice des faits et/ou l'employeur.euse.

Atelier Marcelle

Comment agir ?

• **Faire un signalement auprès du/de la référent.e harcèlement du plateau** qui le fera remonter à l'employeur.euse (avec accord de la victime), lequel sera dans l'obligation (code du travail) de **mener une enquête interne sous forme de recueil de témoignages.**

• Saisir le Conseil des prud'hommes pour manquement de l'employeur.euse à ses obligations

• **Porter plainte contre le/la harceleur.euse:**

En vous adressant à un **commissariat de police ou une brigade de gendarmerie**

En écrivant directement au **procureur de la République** à l'adresse du Tribunal judiciaire du lieu de l'infraction ou domicile de l'auteur.ice de l'infraction

Vous pouvez porter plainte devant la justice pénale dans les 6 ans après le dernier fait (un geste, un propos...) de harcèlement. De façon générale, en droit pénal, le délai de prescription est de 6 ans pour un délit (harcèlement, agression,...) et de 20 ans pour un crime (viol).

Il est important de rappeler qu'aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée 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 des faits de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (art.L1153-2 et 1153-3 du Code du travail).

Collectif 50/50 & CCHSCT