

# Annexe 2 : Harcèlement moral et sexuel

## Agir ensemble contre le HARCÈLEMENT SEXUEL ou MORAL en agence

On ne peut pas ne pas savoir, ne rien voir, ne rien entendre, ni ne rien dire...

Régulièrement, des affaires de harcèlement sexuel ou moral sont dénoncées dans les médias ou sur les réseaux sociaux, venant nous rappeler son existence dans la sphère professionnelle.

Que vous soyez collaborateur·trice ou dirigeant·e, ce mémento réalisé par l'AACC vous permettra de mieux comprendre et prévenir les situations de harcèlement en agence, pour ne jamais (plus) les subir, ni les voir subir.

### **Harcèlement :**

de quoi parle t-on ?

Qu'il soit moral ou sexuel, le harcèlement est une conduite abusive qui, par des gestes, paroles, comportements, attitudes malveillantes répétées ou systématiques, entraîne la dégradation des conditions de travail et/ou de vie d'une personne.

Le harcèlement pouvant causer d'importants troubles psychiques ou physiques, il s'inscrit, en entreprise, dans le cadre des risques psychosociaux.

### **DEUX CONDITIONS LE CARACTÉRISENT :**

- la répétition\* des agissements. Un seul agissement hostile ne caractérisera pas le harcèlement, même s'il est répréhensible.
- l'atteinte aux droits, à la dignité, en raison de son caractère humiliant ou dégradant, à la santé physique ou mentale, le fait de nuire à l'avenir professionnel. Peu importe que le·la harceleur·euse soit, ou non, parvenu·e à ses fins, son simple comportement suffit à caractériser l'action.

Le harcèlement est **un délit pénal**. Il est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. En cas de circonstances aggravantes (par exemple abus d'autorité, de faiblesse...), ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

### **LE HARCÈLEMENT MORAL DANS LE CADRE DU TRAVAIL**

Le harcèlement moral est une conduite abusive qui par des gestes, paroles, comportements, attitudes répétées ou systématiques vise

à dégrader les conditions de travail d'une personne. Ces pratiques peuvent causer des troubles psychiques ou physiques mettant en

danger la santé de la victime. Le harcèlement moral est une technique de destruction de l'autre.

La loi du 17 janvier 2002 a élargi la définition du harcèlement sexuel et introduit la notion de harcèlement moral dans le Code du travail : la définition juridique du harcèlement moral repose sur l'atteinte à la dignité, la durée et la récurrence des faits et exige de la victime les preuves d'avoir été harcelé·e moralement.

En savoir plus : [https://bit.ly/service\\_public\\_particuliers](https://bit.ly/service_public_particuliers)

### **Exemples d'agissements susceptibles de constituer un harcèlement moral :**

- Le dénigrement, les brimades, les critiques répétées et injustifiées, les humiliations, les comportements agressifs ou intimidants, ainsi que toute mesure vexatoire portant atteinte à la dignité de la personne ;
- La mise à l'écart délibérée d'une personne, la privation injustifiée des outils ou moyens nécessaires à l'exercice de ses fonctions, les entraves à son expression ou le refus répété et volontaire du dialogue ;
- La communication répétée de consignes contradictoires, la privation volontaire d'informations indispensables à la réalisation du travail, l'attribution répétée de missions manifestement dévalorisantes sans lien avec les fonctions exercées ou dans le but de dénigrer la personne, ainsi que la fixation d'objectifs ou l'attribution de missions manifestement disproportionnés au regard des compétences, des moyens ou des responsabilités confiées ;
- Les avertissements infondés, les mesures de déclassement injustifiées, les pressions disciplinaires abusives ou les menaces.

Le fait de confier des tâches opérationnelles, répétitives, ponctuellement moins valorisantes ou relevant normalement des fonctions exercées ne constitue pas, en soi, une situation de harcèlement moral dès lors que ces tâches sont justifiées par les nécessités de l'activité, confiées dans le respect de la personne et réparties de manière équitable.

Cette liste est donnée à titre d'exemple et n'est pas exhaustive. Tout comportement répété ayant pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail, de porter atteinte aux droits, à la dignité ou à la santé physique ou mentale d'une personne, ou de compromettre son avenir professionnel, est susceptible de constituer un harcèlement moral.

### **LE HARCELEMENT SEXUEL DANS LE CADRE DU TRAVAIL**

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.

Article 222-33 - Code Pénal 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.

## **LA QUALIFICATION ASSIMILÉE AU HARCÈLEMENT SEXUEL**

\*Aucun salarié ne doit subir des faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave.

Article L.1153-1, 2° - Code du travail

### **Exemples concrets :**

#### **D'AGISSEMENT SEXISTE :**

- Couper systématiquement la parole d'une femme en réunion
- Recruter un.e collaborateur.trice pour son physique ou son profil Facebook
- Affirmer haut et fort des doutes sur les capacités managériales des femmes
- Faire des remarques à une collaboratrice liées à son statut de mère
- Faire des remarques sur les tenues vestimentaires censées par exemple améliorer la relation avec le client
- Tenir des propos sur l'apparence physique, qu'ils soient valorisants ou, au contraire, dévalorisants

La caractéristique commune à ces propos, attitudes, remarques, et qui permet de retenir la qualification d'agissement sexiste est l'existence du lien entre ces comportements et le sexe de la personne qui en est l'objet

#### **DE HARCÈLEMENT SEXUEL D'AMBIANCE :**

- Imposer à ses collaborateur.trice.s la vision de parties du corps censées être couvertes dans le cadre professionnel (ventre, poitrine...)
- Dire ou crier des grossièretés et/ou tenir des propos intimidants dans un open space
- Envoyer des emails à caractère pornographique à l'ensemble ou un groupe de collaborateurs
- Afficher des photos érotiques sur les murs, visibles des collaborateur.trice.s

#### **DE HARCÈLEMENT SEXUEL :**

- Évoquer sa vie sexuelle ou ses pratiques sexuelles devant un.e collaborateur.trice
- Avoir des propos laissant entendre que des contreparties sexuelles sont attendues par une personne décisionnaire pour l'obtention d'un poste, d'une promotion, d'une augmentation...
- Envoyer des lettres, courriels, SMS, photos, vidéos à caractère sexuel à un.e collaborateur.trice
- Avoir des gestes déplacés à connotation sexuelle, tels que, mettre sa main sur son entrejambe en regardant un collaborateur ou en lui montrant sa langue

#### **D'AGRESSION SEXUELLE :**

- Serrer un.e collaborateur.trice dans ses bras sans son consentement
- Imposer des contacts physiques à un.e collaborateur.trice, même sans connotation sexuelle explicite mais de nature à créer une situation ambiguë (ex : main dans les cheveux,

pincements, chatouilles, frottements, etc)...

- Mettre la main aux fesses d'un.e stagiaire
- Entrer dans la chambre d'un.e collaborateur.trice (aux Cannes Lions, en séminaire...) et dire "je dors avec toi ce soir"

### **DE HARCÈLEMENT MORAL :**

- Envoyer des emails tard le soir ou tôt le matin, ou pendant les vacances d'un.e collaborateur.trice
- Dénigrer un.e collaborateur.trice en disant ou en lui disant qu'il.elle n'est pas capable d'effectuer une tâche qui est dans son domaine de compétence
- Isoler ou mettre à l'écart un.e collaborateur.trice
- Demander de manière habituelle à un.e collaborateur.trice d'effectuer des tâches qui dépassent ses fonctions ou ses capacités

## **Vous êtes victime ou témoin de harcèlement, comment réagir ?**

### PAR VOIE INFORMELLE

Vous pouvez signifier à votre harceleur·euse que son comportement doit cesser. Vous pouvez le faire seul·e ou avec un·e collègue ou un·e représentant·e du personnel, du service RH, etc.

### PAR VOIE FORMELLE \*

Vous devez évoquer la situation : auprès de votre employeur, si celui·celle-ci n'en est pas l'auteur·e ; ou de votre Comité Social et Economique (CSE) ; ou de la personne référente dans votre entreprise (loi janvier 2019); ou de votre médecin du travail (en sollicitant une visite, pour que cela soit notifié dans votre dossier. Il·elle pourra également prononcer une inaptitude ou une demande de mutation) ; ou auprès de l'inspection du travail.

### **DANS TOUS LES CAS,**

- pour la victime présumée, consultez votre médecin traitant ou votre médecin du travail afin de lui exposer la situation et de prendre les mesures appropriées.
- réunissez, si vous le pouvez, des preuves sous formes de témoignages, attestations sur l'honneur de toutes personnes en lien avec votre travail (sms, e-mails, etc.).
- si les faits sont avérés, le·la salarié·e peut déclarer auprès de la CPAM une maladie professionnelle constituée à la suite d'une situation de harcèlement

*Depuis la loi de 2016, même si vous ne disposez pas d'éléments de preuve suffisants, vous pouvez agir, vous défendre. En effet, l'article L. 1154-1 du Code du travail allège la charge de la preuve en cas de contentieux puisque le·la salarié·e qui s'estime victime de harcèlement n'est tenu d'apporter que des éléments qui permettent de supposer son existence. Il incombe alors à l'employeur de prouver le contraire en démontrant que ces agissements ne sont pas constitutifs de harcèlement. Si cette situation représente, pour vous, un danger grave et imminent, vous pouvez exercer votre droit de retrait. Autrement dit, vous pouvez arrêter votre travail et quitter les lieux pour vous mettre en sécurité.*

*\* CSE élus : Laurent Vicariot et Martine Delapille*

*Référente Harcèlement CSE : Martine Delapille*

*Médecine du travail : THALIE SANTE tel : 01 49 27 60 05 - RDV [n.benmessaoud@thalie-sante.org](mailto:n.benmessaoud@thalie-sante.org)*

---

Revision #5

Created 2026-05-18 14:01:46 UTC by Sun Descous

Updated 2026-06-19 12:10:06 UTC by Sun Descous