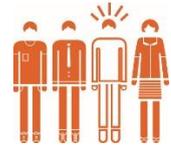




EGALITE PRO - DISCRIMINATION-HARCELEMENT



Présentation : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/>

L

es décisions de l'employeur (embauche, rémunération, formation, promotion, sanctions, mutation, licenciement...) doivent être fondées sur des critères professionnels et non sur l'origine, le sexe, l'âge, la situation de famille, les opinions politiques, l'activité syndicale, la santé du salarié... Tout salarié ou candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise **est protégé contre les discriminations au travail**.

De même, **la loi protège les salariés contre le harcèlement sexuel et moral**, en prévoyant des sanctions civiles et pénales à l'encontre des personnes reconnues coupables de tels actes. Elle prévoit en outre que l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir de tels agissements.

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs obligations spécifiques par l'employeur notamment en termes d'égalité de rémunération.

Discrimination : Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques ou entre les personnes morales sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/egalite-professionnelle-discrimination-et-harcelement/article/la-protection-contre-les-discriminations>

Harcèlement : Actes ou propos tenus à l'encontre d'une personne dans le but de la détruire psychologiquement et/ou physiquement. Le harcèlement est puni dans plusieurs situations : harcèlement moral, sexuel ou téléphonique.

Le harcèlement moral est un délit qui entraîne la dégradation des conditions de travail. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>

Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, où créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1043>

Ces agissements ont pour effet une forte dégradation des conditions de travail de la victime qui risque de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, où d'altérer sa santé physique ou mentale, où de compromettre son avenir professionnel.

Egalité professionnelle :

L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans le travail implique le respect de plusieurs principes par l'employeur :

- interdictions des discriminations en matière d'embauche,
- absence de différenciation en matière de rémunération et de déroulement de carrière,

- obligations vis-à-vis des représentants du personnel (mise à disposition d'informations relatives à l'égalité professionnelle dans la base de données économiques et sociales, négociation),
- information des salariés et candidats à l'embauche et mise en place de mesures de prévention du harcèlement sexuel / moral dans l'entreprise.

Des recours et sanctions civiles et pénales sont prévus en cas de non-respect de l'égalité femmes-hommes. Les entreprises d'au moins 50 salariés sont également soumises à des pénalités à la charge de l'employeur, qui peuvent être mises en œuvre, soit lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle, soit lorsqu'elles n'auront pas publié leur « Index de l'égalité » ou qu'elles n'auront pas mis en œuvre les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes.

Sanctions :

Deux types de sanctions peuvent se cumuler : les sanctions prises par l'employeur et celles prises par la justice.

Sanction prises par l'employeur : Tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible de sanctions disciplinaires prises par l'employeur : mutation, mise à pied voire licenciement.

Sanctions prises par la justice : Le harcèlement moral ou sexuel est un délit puni jusqu'à :

- 2 ans de prison
- 30 000 € d'amende.

Ces peines peuvent être portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende, lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur un mineur de moins de 15 ans ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
- alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
- par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

L'auteur de harcèlement sexuel peut également être condamné à verser des dommages-intérêts à sa victime.

Responsabilités :

Sont considérés comme responsables :

- L'auteur des faits
- Généralement le supérieur hiérarchique mais pas nécessairement s'il n'avait pas connaissance des faits.
- L'employeur qui est tenu de prévenir des harcèlements ou discriminations et de sanctionner leurs auteurs.

Protection :

La protection légale bénéficie à la victime de la discrimination ou du harcèlement, au témoin ou au dénonciateur « de bonne foi ».

Elle interdit toute mesure portant préjudice à une personne « pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral (ou sexuel) ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés » (harcèlement moral : art.L.1152-2 ; harcèlement sexuel : art.L.1153-2 /L.1153-3 et discrimination : art.L.1132-2 et L.1132-3).

Cela se traduit par la nullité de tout acte contraire, y compris du licenciement de la victime, comme du témoin ou de la personne accusée à tort.

Si vous êtes victime ou témoin d'un harcèlement ou d'une discrimination, n'hésitez pas à alerter votre représentant syndical **CFDT qui vous soutiendra dans vos démarches, en toute confidentialité.**