

HARCÈLEMENT SEXUEL ET SEXISTE AU TRAVAIL



Article L1153-1 du Code du travail

Le harcèlement sexuel au travail désigne des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste imposés à une personne, portant atteinte à sa dignité en raison de leur caractère humiliant ou dégradant, ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante. Une pression grave, même non répétée, exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle peut également être qualifiée de harcèlement sexuel.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

- **Prévenir et sanctionner** toute forme de harcèlement sexuel.
- **Agir immédiatement** lorsqu'un cas est signalé, en enquêtant et en prenant les mesures nécessaires (avertissement, sanction).
- **Informier et former** les employés sur les comportements à éviter et sur leurs droits.

VERS QUI SE TOURNER EN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL ET SEXISTE AU TRAVAIL ?

- Les représentants du personnel
- Les membres du CSE
- Les référents harcèlements de l'entreprise
- Le service des ressources humaines
- L'inspection du travail
- Votre maître d'apprentissage
- Enseignant référent
- Médiateur de l'apprentissage

[HTTPS://WWW.SERVICE-PUBLIC.GOUV.FR/PARTICULIERS/VOSDROITS/F1043](https://www.service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F1043)

[HTTPS://CODE.TRAVAIL.GOUV.FR/Modeles-de-courriers/signalement-de-faits-pouvant-relever-du-harcelement-moral-ou-sexuel](https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/signalement-de-faits-pouvant-relever-du-harcelement-moral-ou-sexuel)

VOICI UN EXEMPLE

Sophie, apprentie en marketing, subit des comportements inappropriés d'un collègue.

Celui-ci lui fait régulièrement des remarques sur son apparence, comme des commentaires sur sa tenue ou son parfum, et lui envoie des messages à connotation sexuelle. Sophie se sent mal à l'aise et n'ose pas en parler directement avec lui.

Elle décide de confier la situation à une collègue de confiance, qui lui conseille de signaler ce comportement aux ressources humaines. Après avoir fait cette démarche, l'employeur ouvre une enquête et prend des mesures adaptées, incluant un entretien avec l'auteur des faits et un suivi pour garantir que Sophie ne soit plus confrontée à ce type de comportement.

L'employeur assure également un soutien à Sophie pour l'aider à surmonter cette situation et garantir un environnement de travail respectueux pour tous.