

Contacts, réflexes et textes de loi pour un environnement de travail sûr et sain



LES CONTACTS

En cas de problème, assurez-vous d'être soutenu.e par : un membre de confiance dans l'équipe, votre employeur, et/ou une personne de confiance extérieure au tournage.

- La **Cellule d'écoute** contre les violences sexistes et sexuelles pour les salariés du secteur (Audiens - Ministère de la Culture) est joignable pour vous conseiller au 01 87 20 30 90 (du lundi au vendredi de 9h à 13h et de 14h à 18h) ou par email violences-sexuelles-culture@audiens.org (assistance psychologique et juridique gratuite)
- Vous pouvez réserver une consultation médicale spéciale "emprise" par Doctolib sur le site du **Pôle santé Bergère** : www.pole-sante-bergere.org ou par téléphone au 0 173 173 173
- Le Comité hygiène, sécurité, santé au travail : **CCHSCT** est en charge de votre sécurité physique et mentale au travail : 37 rue Etienne Marcel, 75001 Paris - 01 53 89 01 30 - www.cchscinema.org
Délégué Cinéma et Publicité : Didier Carton - didier.carton@cchscinema.org
Déléguée Audiovisuel : Ghania Tabourga - ghania.tabourga@chsctaudiovisuel.org
- L'Association contre les violences faites aux femmes au travail : **AVFT** vous accompagne vers une démarche au tribunal pénal : www.avft.org
- Le Collectif Femmes à la caméra : www.femmesalacamera.com

LES RÉFLEXES

Victime

Oser dire qu'il y a un problème (le plus tôt possible)
En parler à des alliés
Documenter les faits (sms, emails, récit précis et daté)
Informers un référent, la hiérarchie, le CCHSCT, la Police...
Se faire aider et conseiller
Si besoin exercer son droit de retrait

Allié

Refuser les comportements et les remarques déplacés
Ecouter
Protéger
Conseiller d'informer un référent, la hiérarchie, le CCHSCT, la Police...
Agir selon le souhait de la victime
Témoigner si besoin

Employeur

Prévenir les risques
Informers les salariés
Prévoir les sanctions
Soutenir la victime et mettre un terme à la situation sans la pénaliser
Sanctionner le coupable
Faire une réunion d'équipe
Témoigner si besoin

LES ARTICLES DE LOI SUR LESQUELS S'APPUYER

Le harcèlement moral (Art. L. 1152-1 du [code du travail](#)) :

« Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié qui en est victime, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Ce type de harcèlement peut prendre diverses formes :

- critiques incessantes, sarcasmes répétés
- brimades, humiliations
- propos calomnieux, insultes, menaces
- « mise au placard », conditions de travail dégradantes
- refus de toute communication
- absence de consignes ou consignes contradictoires
- privation de travail ou charge excessive abusive
- tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions. Contrairement au harcèlement sexuel, les faits de harcèlement moral sont dénués de connotations sexuelles.

Le harcèlement sexuel (article L. 1153-1 du [code du travail](#)) (Le harcèlement sexuel est à distinguer de l'agression sexuelle et des agissements sexistes.)

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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.
- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

L' article 222-33 du [code pénal](#) prévoit les dispositions applicables à ces mêmes faits. »

Agressions sexuelles et agissements sexistes

- Les agressions sexuelles dont les contacts à caractère sexuel relèvent de l'article 222-22 du [code pénal](#) : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les circonstances prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage.

Lorsque les agressions sexuelles sont commises à l'étranger contre un mineur par un Français ou par une personne résidant habituellement sur le territoire français, la loi française est applicable par dérogation au deuxième alinéa de l'article 113-6 et les dispositions de la seconde phrase de l'article 113-8 ne sont pas applicables. »

- Outrages ou agissements sexistes définis par les articles 621-1 du [code pénal](#) et L 1142-2-1 du [code du travail](#) :

« Nul ne doit subir d'**agissement sexiste**, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Celui ou celle qui adopte ce type d'agissement peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de son employeur pouvant aller du simple avertissement et blâme, jusqu'au licenciement. Le/la salarié.e, victime d'agissements sexistes de la part d'un.e collègue, d'un.e supérieur.e hiérarchique, d'un.e client.e ou d'un fournisseur peut **saisir le juge des prud'hommes contre son employeur** pour obtenir la réparation du préjudice subi.

Les obligations de l'employeur

Par jurisprudence, l'employeur est lié au travailleur par le Lien de Subordination dès lors qu'il y a exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur. L'employeur est responsable qu'il existe ou non un contrat de travail signé.

- Article L4121-1 du [code du travail](#) :

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la **sécurité** et protéger la **santé physique et mentale** des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

- Article L4121-2 du [code du travail](#) Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 5 :

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des **principes généraux de prévention** suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° 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, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

- Article L. 1153-5 alinéa 1 du [code du travail](#) :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

Important à noter: « **Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.** (article L. 1332-4 du [code du travail](#)) »

Les conséquences pour la victime

L'article L1153-2 du [code du travail](#) issu de la loi du 6 août 2012 :

« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une 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 des faits de harcèlement

sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article L1153-3 du [code du travail](#) : Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir **témoigné de faits** de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ».

Le CCHSCT peut accompagner l'employeur lors d'une **enquête interne** afin de recueillir les témoignages des salariés. La **cellule d'écoute** psychologique et juridique peut conseiller victimes et témoins. De plus, elle centralise les informations ce qui est utile contre les agissements répétés.

Le droit de retrait du salarié

Lorsque la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé et que l'employeur ne prévient pas ce danger bien qu'il en soit informé, le salarié peut **exercer son droit de retrait** et interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.

L'origine du danger peut être diverse, par exemple :

- véhicule ou équipement de travail défectueux et non conforme aux normes de sécurité
- absence d'équipements de protection collective ou individuelle
- processus de fabrication dangereux
- risque d'agression.

Le salarié informe préalablement son employeur ou son responsable hiérarchique par un écrit (email, courrier en main propre contre signature ou lettre recommandée avec accusé de réception). L'employeur ne peut effectuer aucune retenue sur salaire, ni sanctionner un travailleur ou un groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime.

Le salarié de bonne foi est souverain dans son appréciation du danger, cependant la jurisprudence s'est prononcée en faveur, comme à l'encontre, de l'utilisation d'un droit de retrait dans des affaires de harcèlement psychologique en entreprise. Le plus sûr est de **consulter le CCHSCT** qui pourra lancer une procédure d'alerte, et émettre un avis sur l'existence et l'ampleur du danger. S'il conclut à l'existence d'un danger grave et imminent, vous pourrez exercer votre droit de retrait sans risque.

- Article L4131 du [code du travail](#) :

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Article L4131-2

Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2.

Article L4131-3

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Article L4131-4

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les travailleurs qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité social et économique avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé. »

La responsabilité pénale du harceleur

Harcèlement moral

Article 222-33-2 du **code pénal** : « Le fait de harceler une personne par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale est puni d'**un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende** lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail.

Les faits mentionnés au premier alinéa sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende avec circonstance aggravante (ITT de plus de 8 jours, mineurs de quinze ans, personne vulnérable, par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne) et de **trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende** lorsqu'ils sont commis avec deux des circonstances aggravantes.

Article 222-33-2 du **code pénal**

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant 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, est puni de **deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende**. »

Harcèlement sexuel

Article 222-33 du **code pénal**

« I. Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

II. 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.

III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de **deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende**. Ces peines sont portées à **trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende** lorsque les faits sont commis avec des circonstances aggravantes (abus d'autorité, mineur de quinze ans, précarité, harcèlement en groupe ou avec complice). »



www.femmesalacamera.com