



#Pas chez Bosch

GUIDE PRATIQUE

***POUR PREVENIR ET AGIR CONTRE LE HARCELEMENT MORAL,
SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL***

SOMMAIRE

1. Editorial.....	3
2. Les idées reçues.....	4
3. Qualification des actes : le harcèlement moral	5
Fiche 1. Définition et exemples.....	5
4. Qualification des actes : le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et le viol	7
Fiche 2. Définitions des types et exemples.....	7
Fiche 3. Comment différencier la séduction et le harcèlement ?.....	9
5. Qualification des actes : l'agissement sexiste.....	10
Fiche 4. Définition et exemples.....	10
6. Sanctions possibles	12
Fiche 5. Sanctions disciplinaires et pénales	12
7. Les référents « lutte et prévention harcèlements » chez Bosch.....	13
Fiche 6. Rôles du référent « harcèlement » : orienter, informer et accompagner.....	13
8. Je suis victime ou témoin de harcèlement, que faire ?	14
Fiche 7. Signaler des faits de harcèlement à l'employeur	14
Fiche 8. Les dispositifs d'alerte.....	17
Fiche 9. Se faire accompagner : Réseau QVT	18
9. Je suis manager, que faire ?	19
Fiche 10. Réagir face à une situation de harcèlement.....	19
10. Mise en situation	20
11. ANNEXES.....	22
Fiche 11. Modèle de lettre pour alerter	22
Fiche 12. Extrait plan d'actions pour lutter contre le harcèlement et le sexisme (non exhaustif)	23

1. Editorial



#metoo est venu lever le voile sur des agissements inacceptables. Parce que le courage a été plus fort que la peur, la parole s'est enfin libérée pour que cela cesse une bonne fois pour toutes. Ce qui est intolérable ailleurs l'est également dans notre entreprise.

Chez Bosch en France, pouvons-nous être certains que le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes sont bien en dehors des frontières de notre entreprise. Je le pense bien évidemment mais cette idée est-elle suffisante? Bien évidemment non!

Le législateur a depuis plusieurs années mis un arsenal à la disposition des entreprises, des Représentants du Personnel et des salariés pour se prémunir de ces attitudes et de ces actions. Mais comment s'y retrouver? Et surtout comment agir ?

Si un salarié se sent harcelé par un collègue, que doit-il faire?

Si un salarié constate qu'un collègue se fait harceler, comment doit-il agir?

Ce recueil a été réalisé par l'équipe des juristes de mon département et les référents « lutte et prévention des agissements sexistes et harcèlements » que je tiens à remercier pour le travail réalisé. Ce guide reprend l'ensemble des dispositifs et des moyens que l'entreprise doit mettre en place, ce que nous faisons chez Bosch en France.

Mais rien ne sera suffisant si chacun de nous ne se sent pas concerné par ce fléau appelé harcèlement et agissements sexistes.

Alors soyons vigilants pour que notre entreprise soit un lieu de respect mutuel.

#Pas chez Bosch

Dominique Olivier

Directeur des Ressources Humaines Bosch France.



Pour information, le harcèlement moral / sexuel, l'agression sexuelle et les agissements sexistes sont des violences qui s'apparentent plus globalement aux Risques Psycho-Sociaux (RPS) et à la Politique Qualité de Vie au Travail (QVT) de Bosch France.

Responsabilités et obligations pour l'employeur :

- ✓ Prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et moral, d'y mettre un terme et de les sanctionner (L. 1153-5 et 1152-1 Code du Travail) ;
- ✓ Garantir la sécurité et la santé vis-à-vis de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail) ;
- ✓ Afficher sur les lieux de travail les textes du Code pénal qui concernent le harcèlement sexuel et le harcèlement moral.

2. Les idées reçues

⇒ Seuls les faibles, les incompetents, ou ceux qui l'ont mérité sont victimes de harcèlements.

Faux : C'est la première idée reçue, qui fait rage en entreprise : si quelqu'un le subit c'est qu'il l'a mérité. Rappelons que « ... les victimes sont très souvent des personnes scrupuleuses, très investies dans leur travail, refusant les irrégularités ou petits arrangements ou dénonçant les mauvaises pratiques professionnelles (...) ce sont donc des personnes qui résistent au formatage, rétives à entrer dans le moule et que l'on cherche donc à casser. » (Marie-France Hirigoyen, « le harcèlement moral au travail », ed. PUF, p. 85).

⇒ Un harceleur est forcément un « gros sadique ».

Faux : Non. La loi ne reconnaît pas la notion de « volonté » dans le harcèlement moral (un ensemble d'agissements répétés qui ont *pour objet ou pour effet...*). Traduction? On peut être un harceleur sans avoir voulu nuire spécifiquement à une personne ou sans en avoir eu conscience. Il existe aussi des organisations du travail complexes qui peuvent fertiliser le harcèlement moral.

⇒ « Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne touchent que les femmes »

Faux : Si l'actualité et la majorité des situations concernent les femmes, il est important de ne pas exclure les hommes quand on parle des violences sexuelles et des agissements sexistes. Même si les femmes sont les premières victimes, certains hommes sont touchés et la parole doit aussi se libérer pour eux. Victime ou agresseur, les deux sexes sont concernés.

⇒ « Les harceleurs ne sont pas si nombreux, c'est juste un sujet d'actualité »

Faux : Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ne sont pas un phénomène nouveau et propre à l'entreprise. En mars 2014 une enquête sur le harcèlement sexuel au travail a été réalisée par l'IFOP pour le compte du Défenseur des droits. Il en ressort que près de 30 % des victimes de harcèlement n'en parlent à personne et seulement 5 % des cas sont portés devant la justice. 20 % des femmes actives disent avoir déjà été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle ; 40 % des harceleurs étaient un collègue, 18 % un supérieur hiérarchique, 22 % le patron ou l'employeur.

⇒ Le harcèlement moral ça n'existe pas vraiment : « On a le droit d'être dur, c'est comme ça que les choses fonctionnent. »

Faux : Certaines personnes peuvent être autoritaires et directives, d'autres encourageront la bienveillance. Peu importe. Le problème concerne les attaques personnelles ayant pour objectif ou pour conséquence d'atteindre l'autre. Le harcèlement moral au travail est illégal.

⇒ « La galanterie devient du sexisme »

Faux : Selon la loi, non car elle n'a pas pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Toutefois, si elle s'accompagne d'attitudes visant à maintenir l'autre sexe dans une situation de subordination, elle peut dans certains cas être vécue comme du sexisme.

3. Qualification des actes : le harcèlement moral

Fiche 1. Définition et exemples

QU'EST-CE QUE LE HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL ?

Le harcèlement moral désigne la répétition d'agissements, propos ou comportements qui ont pour objet ou pour effet de dégrader les conditions de travail du salarié.

Ces actions se manifestent par :

- ✓ une **atteinte aux droits** et à la **dignité** du salarié ;
- ✓ une atteinte à **sa santé** physique ou mentale ;
- ✓ le fait de **compromettre son avenir professionnel**.

Le harcèlement moral est interdit dans les entreprises par l'article L1152-1 du Code du travail et constitue également un délit réprimé en droit pénal.

QUAND PEUT-ON CONSIDERER QUE DES ACTES CONSTITUENT DU HARCELEMENT MORAL ?

Une situation de harcèlement moral peut résulter soit de propos soit de comportements malveillants. Ces actes peuvent être :

- Des insultes, vexations, remarques désobligeantes ;
- Des menaces, intimidations ;
- Des propos et gestes à caractère obscène ;
- Des appels téléphoniques, SMS ou mails malveillants.
- Des abstentions, l'absence totale de sollicitations (notamment la mise au placard).

La notion de répétition :

Les comportements fautifs évoqués (agissements, propos ou comportements) doivent avoir été répétés dans le temps. La répétition est nécessaire pour la caractérisation du harcèlement moral.

Toutefois, il est important de noter qu'un agissement unique et isolé ne peut pas être considéré comme du harcèlement moral.

Le harcèlement moral peut être exercé par :

- un (des) supérieur(s) hiérarchique,
- un (des) collègue(s) ou un (des) collaborateur(s),
- une (des) personne(s) extérieure(s) à l'entreprise (un client ; un prestataire),

Quelques exemples de faits considérés par les juges comme du harcèlement moral :

1. Critique injustifiée¹

Le supérieur hiérarchique de la salariée s'était livré de manière répétée et dans des termes humiliants à une critique de l'activité de cette dernière, en présence d'autres salariés.

2. Humiliation publique²

Propos blessants et humiliants proférés de manière répétée par un supérieur hiérarchique.

3. Tâche dévalorisante³

Le fait de confier à un salarié des tâches ne correspondant pas à sa qualification, d'opérer des retenues sur salaire injustifiées et d'opérer un discrédit auprès de ses collègues.

4. Mise au placard⁴

Salarié installé dans un local exigu, dépourvu de chauffage et d'outils de travail avec interdiction de parler à ses collègues. Au-delà de ces éléments, l'employeur avait un comportement excessivement autoritaire avec ce salarié.

5. Privation d'outils de travail⁵

Injures à caractère racial et défaut de bureau, d'ordinateur et de téléphone au retour d'un congé maternité.

6. Avertissements infondés⁶

Salariée subissant 4 avertissements dont aucun n'est fondé et sans reproche préalable.

¹ Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°08-41638

² Cass. Soc. 12 juin 2014, n°13-13951

³ Cass. Crim. 6 février 2007, n°06-82601

⁴ Cass. Soc. 29 juin 2005, n°03-44055

⁵ Cass. Crim. 16 février 2010, n°09-84013

⁶ Cass. Soc. 22 mars 2007, n°04-48308

4. Qualification des actes : le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle et le viol

Fiche 2. Définitions des types et exemples

QU'EST-CE QUE LE HARCELEMENT SEXUEL AU TRAVAIL ?

Il existe deux types de **harcèlement sexuel**.

1^{er} type : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »)

Aucun salarié ne doit subir des faits [...] 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 (article L. 1153-1 du Code du travail)

- ⇒ Ce premier type de harcèlement sexuel est relativement facile à identifier : c'est un abus d'autorité. La notion de « pression grave » recouvre tous les cas de « **chantage sexuel** » où une personne tente d'imposer un acte sexuel à une autre, en contrepartie :
- ✓ d'un avantage (ex : obtention d'un emploi, d'une augmentation) ;
 - ✓ ou de l'évitement d'une situation dommageable (licenciement, mutation).

2nd type : les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés

Aucun salarié ne doit subir des faits [...] 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 (article L. 1153-1 du Code du travail).

- ⇒ Moins facilement appréhendable, cette seconde catégorie de harcèlement sexuel, regroupe un ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété⁷, insistant et non désiré, créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes.

Le harcèlement sexuel est à distinguer de l'agression sexuelle ou encore du viol qui sont des infractions plus sévèrement réprimées par la loi pénale :

- **L'agression sexuelle** peut être constituée par un geste unique relevant d'un contact physique sur une zone érogène⁸ ou en mimant l'acte sexuel sans qu'il n'y ait pénétration (Article 222-22 du Code Pénal).
- **Le viol** est constitué dès qu'il y a pénétration sexuelle non-consentie (Article 222-23 du Code Pénal).

⁷ C'est-à-dire au moins deux, mais la loi ne fixe pas de délai minimal ou maximal entre deux agissements.

⁸ Définition du dictionnaire : se dit de toute partie du corps susceptible de manifester une excitation de type sexuel.

Quelques exemples de faits considérés par les juges comme du harcèlement sexuel :

1. Un fait unique⁹

Constitue un fait permettant de présumer un tel acte, les propos tenus par le président d'une association conseillant à l'une de ses salariées se plaignant de coups de soleil de « *dormir avec lui dans sa chambre, ce qui lui permettrait de lui faire du bien* ».

2. Invitation déplacée¹⁰

Pour un salarié d'organiser un rendez-vous pour motif professionnel en dehors de l'entreprise avec une salariée qui était sous ses ordres, dans une chambre d'hôtel.

3. Séduction « lourde » et insistante¹¹

De faire parvenir à une jeune femme de longs courriers manuscrits, de nombreux courriels par lesquels le salarié en cause lui faisait des propositions et des déclarations, d'exprimer le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, de lui faire parvenir des bouquets de fleurs.

4. Sexto au boulot¹²

Pour un supérieur hiérarchique d'envoyer des sms à un de ses subordonnés en lui indiquant notamment "je te souhaite une douce journée avec plein de baisers sur tes lèvres de velours".

5. Questions sur la vie privée et les propos crus et ambigus¹³

Pour un collègue de tenir les propos suivants "bon, c'est quand qu'on couche ensemble" et de poser des questions intimes sur la vie privée.

6. Propos sexuels en dehors de l'entreprise¹⁴

D'adresser des messages électroniques et de tenir des propos à caractère sexuel à l'occasion de l'heure du déjeuner et lors de soirées organisées après le travail.

⁹ Cass. Soc. 17 mai 2017, N°15-19.300

¹⁰ Cass. Soc. 11 janvier 2012, n°10-12930

¹¹ Cass. Soc. 28 janvier 2014, n°12-20497

¹² Cass. Soc. 12 février 2014, n°12-26652

¹³ Cass. Soc. 3 décembre 2014, n°13-22151

¹⁴ Cass. Soc. 19 octobre 2011, n°09-72672.

Fiche 3. Comment différencier la séduction et le harcèlement ?

La séduction suppose un accord manifeste. Le jeu de la séduction a pour règles :

- ✓ le respect,
- ✓ la réciprocité
- ✓ et l'égalité.

Des familiarités réciproques peuvent ainsi écarter toute notion de harcèlement sexuel¹⁵.

Lorsqu'une personne souhaite séduire une autre personne, elle a des propos et des comportements positifs et respectueux. Elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre. Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques.

En l'absence de consentement et de rapport égalitaire, il s'agit de harcèlement sexuel. Un harceleur ne cherche pas à séduire ou à plaire, il veut imposer ses choix et son pouvoir. Il nie l'autre. Il ne tient pas compte des désirs, des choix, du consentement de l'autre. La victime est mal à l'aise et nerveuse. Les comportements, les propos subis créent un climat d'insécurité, de peur et de tension pour la victime.

La séduction est un rapport d'égalité alors que le harcèlement sexuel repose sur un rapport de domination.

La circulaire de la garde des sceaux du 7 août 2012 définit la notion de consentement :

« Le non consentement de la victime est ainsi un des éléments constitutifs du délit, qui suppose des actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime. La loi n'exige toutefois nullement que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante (ce qui pourrait par exemple résulter d'une demande formulée par écrit ou devant témoins de mettre un terme aux agissements). [...] »

¹⁵Cass. Soc. 10 juillet 2013, n°12-11787

5. Qualification des actes : l'agissement sexiste

Fiche 4. Définition et exemples

Depuis la loi du 3 août 2018, la définition de harcèlement sexuel de l'article 222-33 du Code pénal s'est étendue en ajoutant à l'infraction les comportements à connotation sexiste. On parle d'outrage sexiste : « *imposer à une personne des propos à connotation sexuelle ou sexiste portant atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant créant une situation intimidante, hostile ou offensante* »

Il se matérialise par des gestes, des propos, des comportements ou pratiques fondées sur une distinction injustifiée entre les hommes et les femmes qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.

Contrairement au délit de harcèlement sexuel, prévu par le Code du travail, l'outrage sexiste ne nécessite aucune répétition pour être sanctionné (Cf. Fiche 2 : 1^{er} type de harcèlement sexuel).

Quelques exemples de faits considérés comme des agissements sexistes :

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle a, dans le rapport « Le sexisme dans le monde du travail », publié en 2015, identifié **3 types de sexisme**. Cette typologie n'a pas de valeur juridique, elle est utile pour repérer les différentes formes que prend le sexisme.

- **Le sexisme dit « bienveillant »** est basé sur l'attribution de qualités et rôles spécifiques et dits « complémentaires » entre les femmes et les hommes.

Propos paternalistes qui infantilisent ou maintiennent un déséquilibre femme/homme.

S'adresser à quelqu'un de manière familière et non professionnelle : « Bonjour, comment ça va les poupées ? », « Dites-moi mon petit », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ».

Compliments sur le physique, le comportement, la tenue vestimentaire risquant de réduire l'autre à son apparence ou à un objet de désir.

Faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure : « Cette robe te va bien ! » dit le manager alors qu'il échange avec sa collaboratrice sur un dossier.

Valorisation des femmes ou des hommes pour des compétences professionnelles perçues comme spécifiquement féminines ou masculines, empêchant ainsi l'accès à d'autres fonctions ou activités.

« C'est bien d'avoir une femme DRH, elles sont plus sensibles et plus à l'écoute », « Il nous faut un homme comme chef, il saura les challenger ».

- **Le sexisme masqué** a pour objet de traiter un sexe de manière défavorable par rapport à l'autre sexe, mais de manière volontairement camouflée.

Des remarques et des blagues sexistes sous couvert de l'humour.

« Oh, on nous a encore nommé une blonde ! », « Il ne peut pas faire le café, c'est bien connu que les hommes ne savent pas faire deux choses en même temps ! ».

L'affectation des femmes et des hommes à certaines tâches conformes aux stéréotypes de sexe.

« Élisabeth, pouvez-vous faire le compte-rendu, vous savez si bien le faire », « Paul, pouvez-vous porter cette armoire ? ».

L'exclusion ou l'infériorisation.

Ignorer les demandes légitimes d'un collègue, ne pas être écouté lors d'une prise de parole, reprendre à son compte une idée sans reconnaître d'où elle vient, mettre en doute sans raison l'avis de quelqu'un sur un sujet qui relève de sa compétence, ou ne pas donner la parole à un collègue ou ne pas l'inviter à une réunion.

- **Le sexisme hostile** est une attitude négative explicite à l'égard des femmes ou des hommes. Il est intentionnel, visible, et il s'exprime ouvertement.

De manifestations d'irrespect ou de mépris, voire d'injures.

Couper la parole de manière systématique lors de réunion vis-à-vis du même sexe.

De propos dégradants, dévalorisants ou infériorisants, associés à un dénigrement des compétences ou des capacités.

Mettre en doute sans raison le jugement d'une personne sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à elle en des termes non professionnels. « Vivement que Jean-Claude revienne, lui au moins, il en a dans le pantalon », « Elle ne tiendra pas le coup à ce poste de directeur, c'est trop dur pour elle et elle est trop sensible ».

Des remarques culpabilisantes sur les responsabilités familiales.

« Ah mais il n'est que 17 heures, tu prends ton après-midi ? » « Ah, tu n'es pas disponible pour l'équipe du soir car tu dois t'occuper de tes enfants... », « Ça ne peut pas être ta femme qui prend le congé enfant malade ? »

6. Sanctions possibles

Fiche 5. Sanctions disciplinaires et pénales

L'auteur du harcèlement s'expose à des sanctions disciplinaires, prises par l'employeur, et des sanctions pénales, prise par la justice. Le fait de proférer de fausses accusations de harcèlements est passible de sanctions disciplinaires et de poursuites en justice sur le terrain de la dénonciation calomnieuse.

□ **Sanctions disciplinaires**

L'employeur qui est informé de faits susceptibles d'être qualifiés de harcèlements ou agissements sexistes au sein de son entreprise doit mener une enquête interne pour établir la véracité des faits dénoncés et déterminer de la suite à donner.

Lorsqu'une enquête confirme l'existence d'une telle situation, il appartient à l'employeur de réagir pour « y mettre un terme et la sanctionner ».

En effet, l'employeur est tenu de respecter des obligations de protection de la santé et de la sécurité des employés. Afin de pouvoir évaluer la proportionnalité de la sanction, il doit tenir compte de la gravité des faits. Par ailleurs, il ne doit pas prendre en considération l'ancienneté du salarié qui a commis le harcèlement pour agir.

A ce titre, en cas de harcèlement, l'employeur peut prononcer des sanctions disciplinaires à l'égard de l'auteur du harcèlement comme une mise à pied à titre disciplinaire, une mutation, une rétrogradation, voire un licenciement pour faute.

□ **Sanctions pénales**

✓ **Harcèlement moral et sexuel**

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des délits, réprimés respectivement à l'article 222-33-2 et à l'article 222-33 du Code pénal : les peines peuvent aller jusqu'à 2 ans de prison et 30.000 euros d'amende. La peine peut être portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende lorsque l'infraction est commise avec circonstances aggravantes.

En outre, l'auteur de harcèlement peut également être condamné à verser à la victime des dommages et intérêts pour les divers préjudices subis (pour les remboursements des frais médicaux, l'indemnisation du préjudice moral).

✓ **Agression sexuelle et viol**

L'agression sexuelle est plus sévèrement réprimée par la loi pénale que le harcèlement sexuel. La peine encourue est de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende, pouvant être portée jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (articles 222-27 et suivants du Code pénal).

Lorsque l'agression sexuelle consiste en un acte de pénétration sexuelle, il est constitutif d'un viol, puni de 15 ans de réclusion criminelle, pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes (articles 222-33 et suivants du Code pénal).

✓ **Agissement sexiste**

Les propos ou comportements à connotation sexuelle, ceux à connotation sexiste sont désormais réprimés par une peine de base de 750 €, peine aggravée de 1500 € d'amende ;

7. Les référents « lutte et prévention harcèlements » chez Bosch

Fiche 6. Rôles du référent « harcèlement » : orienter, informer et accompagner

Depuis janvier 2019, deux référents par site sont à votre écoute. Il s'agit d'un référent désigné parmi le Comité Social et Economique et un référent représentant l'employeur. Les coordonnées de ces référents sont visibles par voie d'affichage, dans le Réseau QVT ou encore dans MyHR.

Ces référents deviennent des interlocuteurs privilégiés des salariés qui seraient témoins ou victimes de faits de harcèlements ou d'agissements sexistes, afin de les aider à agir.

Chez Bosch, ces référents ont été formés ensemble pour vous orienter, vous informer et vous accompagner dans des situations de harcèlements et agissements sexistes.

Informer : être en mesure de vous répondre en connaissant le cadre juridique lié aux questions de harcèlements. Egalement, être en mesure de diagnostiquer et d'identifier des situations à risques et mener des actions de sensibilisation.

Orienter : savoir vers qui et vers quel dispositif s'orienter chez Bosch et/ou en dehors.

Accompagner : pouvoir vous (témoins ou victimes) suivre tout au long de vos démarches.

Enquêter : sont amenés à réaliser des enquêtes internes.

8. Je suis victime ou témoin de harcèlement, que faire ?

La majorité des éléments de cette partie sont inspirés et extraits du Guide pratique et juridique contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner du Ministère du Travail ainsi que de la procédure d'alerte commune en cas de harcèlement moral, sexuel, violence et/ou discrimination chez Bosch France – les Fiches Reflex' accessibles dans MyHR.

Il n'est jamais trop tôt ou trop tard pour dire « STOP »

Que vous soyez victime d'un harcèlement qui dure depuis déjà plusieurs mois ou face à un premier agissement, il est recommandé, lorsque vous le pouvez, d'exprimer à votre harceleur le fait que vous ne tolérez pas les propos ou comportements dont vous êtes victime (et ce, qu'il existe ou non un lien hiérarchique entre vous). Ce message peut être adressé par oral ou par écrit (mail par exemple) et se limiter à signifier à l'auteur des agissements que vous n'y consentez pas et qu'ils ne se reproduisent plus.

Ce type de message peut permettre dans certains cas de désamorcer une situation, dans d'autres, le harcèlement risque malgré tout de se poursuivre à court ou moyen terme. Un tel signal peut néanmoins avoir son importance : en cas de poursuite des agissements, il constitue un élément sur lequel vous appuyer pour démontrer votre absence de consentement.

Dire « stop » de manière explicite à son harceleur ne constitue pas pour autant un préalable obligatoire au signalement de faits de harcèlements auprès des personnes de l'entreprise chargés de le recueillir.

Fiche 7. Signaler des faits de harcèlement à l'employeur

Il n'est jamais évident de pouvoir parler aisément de ce genre de situation. Bosch est une entreprise qui se veut sensible et active pour accompagner les salariés victimes et/ou témoins. Car en parler, c'est déjà un premier pas vers la résolution.

POURQUOI SIGNALER ?

1. Ce n'est pas acceptable et tolérable au sein de Bosch.
2. Le harcèlement moral et sexuel ainsi que les agissements sexistes sont néfastes sur la santé physique et mentale des victimes.
3. Ne pas en parler n'est pas une solution. Elle conduit le plus souvent à la détérioration de la situation ainsi que votre état de santé.

COMMENT ET AUPRES DE QUI SIGNALER ?

Les Règlements Intérieurs des sites Bosch France proscrivent le harcèlement moral/sexuel ainsi que les agissements sexistes ou toutes autres formes de violences.

Ne restez pas seul(e) et prenez contact avec vos référents établissements (*coordonnées dans le tableau d'affichage obligatoire de la Direction ou auprès de votre Service HRL*) :

- Référent CSE « lutte et prévention des agissements sexistes et harcèlements »
- Référent employeur « lutte et prévention des agissements sexistes et harcèlements »

ETAPE 1 : Informez par écrit votre employeur à savoir votre HRBP/HRL ou votre chef d'établissement (*modèle de courrier en annexe*) en précisant :

- ✓ Les faits
- ✓ Leurs dates,
- ✓ L'identité de la ou des personnes qui seraient impliquées dans ces faits
- ✓ L'éventuel dépôt de plainte.

Votre référent « lutte et prévention des agissements sexistes et harcèlements » pourra vous aider dans cette première démarche.

Une enquête peut être menée sans écrit formel si :

- ✓ un collègue écrit pour signaler des faits
- ✓ Et/ou alerté par un Représentant du Personnel
- ✓ Et/ou alerté par le Médecin du Travail
- ✓ Et/ou un faisceau d'indices permet de lancer une enquête (beaucoup d'arrêts, maladie, signalement, conflits personnels répétés, plaintes fréquentes de salariés, etc)
- ✓ Et/ou plusieurs salariés signalent une difficulté

ETAPE 2 : Echanges à prévoir avec la personne qui recevra votre alerte et en fonction de la première analyse, lancement de l'enquête interne ou d'une autre action telle que la médiation.

A QUOI SERT CETTE ENQUETE ?

L'enquête permet de vérifier les faits et de prendre le cas échéant, les mesures qui s'imposent.

Cela implique des entretiens avec un compte rendu de l'ensemble des personnes mises en cause et/ou dont l'avis peut être utile pour éclairer la situation. La confidentialité des parties impliquées devra être respectée.

LE ROLE DE L'EMPLOYEUR

Pendant l'enquête, l'employeur peut prendre toute mesure appropriée pour préserver la santé et la sécurité du salarié s'estimant lésé et/ou de la personne mise en cause.

Exemples de mesures possibles (non exhaustives) :

- Soutien psychologique avec l'autorisation du salarié
- Absence autorisée payée avec l'accord du salarié
- Mutation temporaire avec l'accord du salarié
- Communication vis à vis de l'équipe (mails ou réunions, par le RH et/ou manager - au cas par cas)

ETAPE 3 : Issue de la situation. Si les faits sont avérés, des actions et/ou sanctions seront mises en place. Si les faits ne sont pas avérés, une action de médiation sera proposée afin d'essayer de rétablir une relation saine pour pouvoir travailler dans de meilleures conditions.

FAIRE VALOIR VOS DROITS ET VOTRE PROTECTION

Bosch a l'obligation de mettre un terme à une situation de harcèlement avérée et de sanctionner son auteur « *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.* » (article L. 1153-5 alinéa 1 du Code du travail). Tout employeur, quel que soit la taille de son entreprise ou le secteur d'activité concerné, a une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

Protection contre le licenciement et contre toutes mesures discriminatoires

Cette protection vaut **que vous soyez victime** : aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de 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 agissements de harcèlement sexuel. (Article L. 1153-2 du Code du travail).

... **ou témoin de harcèlement** : 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. (Article L. 1153-3 du Code du travail).

La protection demeure quelles que soient les suites du signalement : même si l'enquête réalisée par l'employeur n'a pas établi la preuve du harcèlement, l'auteur du signalement (victime, témoin) ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement, sauf mauvaise foi de sa part (c'est-à-dire lorsque le salarié a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce).

QUE FAIRE SI VOUS ETES TEMOIN ?

La victime d'un harcèlement sexuel/moral peut être dans l'incapacité de dénoncer les faits dont elle est l'objet (par exemple : isolement, crainte vis-à-vis de son harceleur, peur des répercussions). Si vous êtes le témoin direct de faits de harcèlement ou qu'ils ont été portés à votre connaissance, il convient de les relater auprès des acteurs de l'entreprise chargés de leur traitement (référents lutte contre le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes, responsable RH, employeur). C'est la santé de votre collègue qui est en jeu.

Les salariés aussi ont une obligation de veiller à leur sécurité et à celle de leurs collègues. Tout salarié doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles de ses collègues et autres personnes se trouvant en sa présence sur son lieu de travail, et ce, en fonction de sa formation et de ses possibilités. (Article L.4122-1 du Code du travail).

Fiche 8. Les dispositifs d'alerte

1^{er} DISPOSITIF D'ALERTE : Droits d'alerte (directement auprès de l'employeur) – alerte commune quand la demande émane du salarié et droit d'alerte quand la demande émane d'un représentant du personnel ou du référent « lutte et prévention harcèlement »

Le règlement intérieur Bosch encadre l'alerte commune et le Code du travail encadre le droit d'alerte saisi par un représentant du personnel.

La finalité reste cependant la même puisqu'une alerte doit être prise au sérieux et étudiée grâce à une enquête interne.

Le salarié informe par écrit son employeur (HRL ou manager) ou son référent « lutte et prévention harcèlement » (Modèle en annexe)

2^{ème} DISPOSITIF D'ALERTE : La Charte d'alerte professionnelle (auprès de Bosch Compliance Hotline)

Un dispositif d'alerte professionnelle est à la disposition des collaborateurs¹⁶, permettant de préserver éventuellement l'anonymat.

Le dispositif d'alerte professionnelle est limité aux situations susceptibles de présenter d'importants risques pour les collaborateurs de Bosch France¹⁷ dans les domaines suivants :

- Un crime ou un délit¹⁸,
- Une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France,
- Une violation grave et manifeste d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement,
- Une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement,
- Une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont l'émetteur a eu personnellement connaissance,
- L'existence de conduites ou situations contraires aux codes de conduite de la société, concernant des faits de corruption ou de trafic d'influence

Toute question relative à l'application ou à l'interprétation de ce dispositif d'alerte professionnelle doit être discutée avec le Compliance Officer (Responsable de la Conformité de Bosch France) dont les coordonnées sont accessibles via MyHR.

¹⁶ La notion de "collaborateur" couvre les dirigeants, les préposés, les salariés, les stagiaires et les intérimaires de Bosch France, ainsi que les collaborateurs extérieurs ou occasionnels.

¹⁷ Bosch France fait référence à toute société, association ou toute autre entité localisée en France, détenue directement ou indirectement par Robert Bosch GmbH, c'est-à-dire à hauteur d'au moins 50% des titres conférant directement ou indirectement le droit de vote.

¹⁸ La notion de harcèlement se trouve dans cette catégorie.

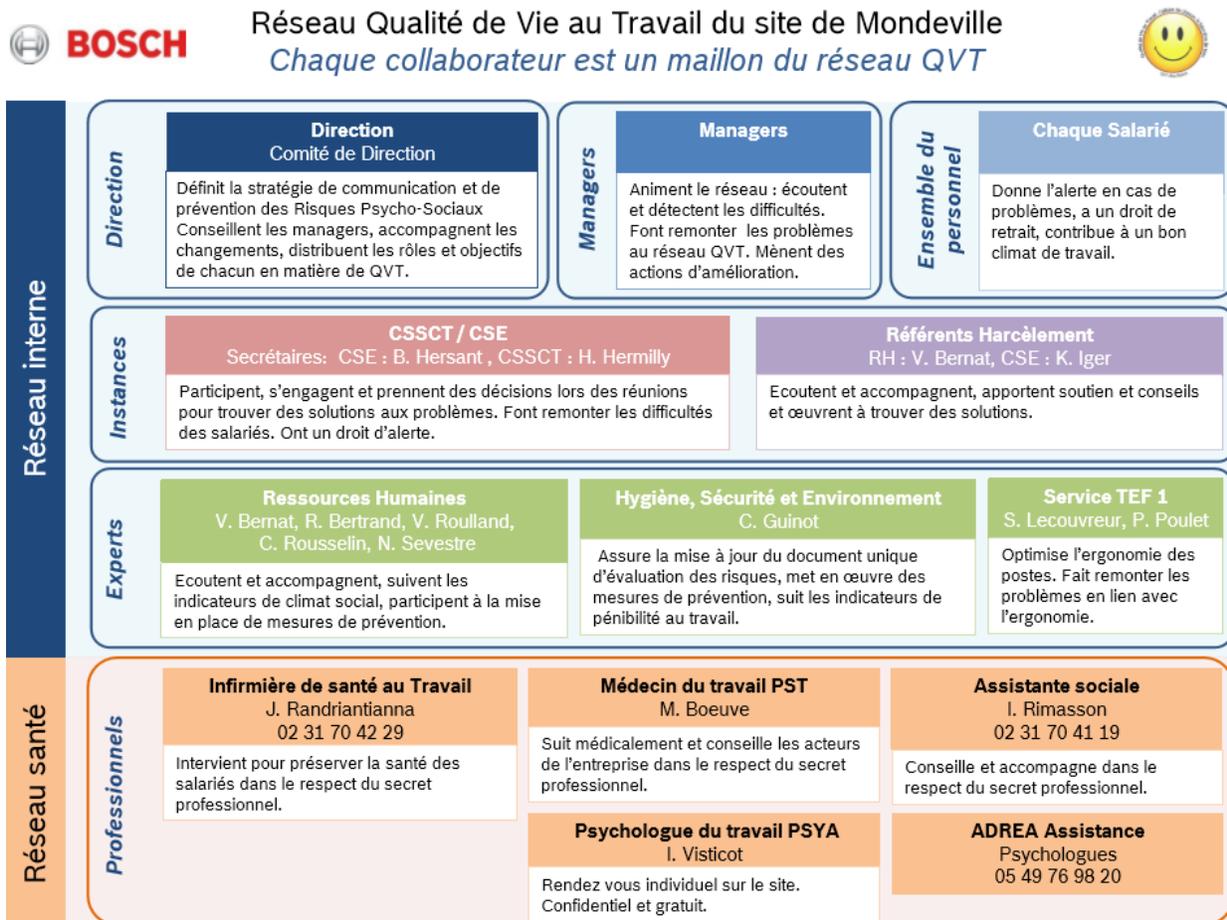
Fiche 9. Se faire accompagner : Réseau QVT

Vous avez à votre disposition auprès de vos services HRL ou Santé au Travail, un Réseau QVT (Qualité de Vie au Travail) qui recense tous les acteurs préventeurs de votre établissement. Les coordonnées de ces acteurs sont précisées avec leurs rôles pour les contacter facilement.

Face à une situation présumée de harcèlement ou agissements sexistes, vous pouvez vous rapprocher notamment :

- Des Référénts « lutte et prévention harcèlement » (un représentant du CSE et l'autre de l'employeur)
- Des Représentants du personnel du CSE et/ou de la CSSCT
- De votre Service Santé au travail
- De votre manager ou N+2 si celui-ci n'est pas impliqué dans la situation.

Exemple du réseau de Mondeville



9. Je suis manager, que faire ?

Fiche 10. Réagir face à une situation de harcèlement

En tant que manager, votre rôle est :

- D'écouter de façon bienveillante (sans juger, remettre en question ou prendre partie à ce stade)
- D'alerter les HRL / Référent « lutte et prévention des agissements sexistes et harcèlements »
- De suivre l'évolution de la situation afin de prendre les mesures nécessaires pour maintenir de bonnes conditions de travail au sein de l'équipe.
- De prévenir les Risques Psycho-sociaux et spécifiquement les cas de harcèlements ou agissements sexistes (formation, sensibilisation)
- D'avoir un comportement exemplaire (par exemple : considérer tous ses collaborateurs de la même façon sans distinction de sexe).

Il est important de relayer au sein de vos équipes ce Guide pratique Bosch pour prévenir et agir contre le harcèlement et les agissements sexistes afin de les sensibiliser.

10. Mise en situation

Situation 1

Une collaboratrice/un collaborateur se sent gêné face aux comportements aguicheurs répétés d'un collègue envers elle/lui. Au regard de la loi, cela s'apparente à des agissements sexistes.

Comment répondre à cette situation ?

En tant que manager, ou référent, il est essentiel d'intervenir sans attendre si les faits ont lieu en votre présence. Si ce n'est pas le cas, il convient d'écouter les deux parties, voire même les collègues qui ont pu être témoins, sans jugement, de leur permettre de s'expliquer, d'en informer le service HRL. Si les agissements sont avérés, une sanction peut être envisagée.

Situation 2

Une collaboratrice/un collaborateur se plaint de recevoir des messages inappropriés, à caractère sexuel de la part d'un collègue. Au regard de la loi, il s'agit d'agissements sexistes, qui peuvent selon la teneur des propos et la fréquence des messages être caractérisés de harcèlement.

Comment répondre à cette situation ?

Comme pour la situation 1, il est important en tant que manager de considérer la situation avec sérieux, de vérifier qu'il n'y a pas d'autres cas, d'écouter les deux parties de manière impartiale, de leur permettre de s'expliquer et d'en informer le service RH. Si les agissements sont avérés, une sanction peut être envisagée.

Situation 3

Une collaboratrice/un collaborateur me dit avoir été agressé(e) physiquement par un client ou un sous-traitant de l'entreprise. Au regard de la loi, il s'agit d'une agression sexuelle.

Comment répondre à cette situation ?

En tant que manager, quand une collaboratrice/un collaborateur se présente à moi pour me faire part de son agression, il est important de se montrer à l'écoute, veiller à ce que la victime présumée soit bien informée, qu'elle conserve les preuves qui lui seront ensuite nécessaires et lui offrir la possibilité de se faire accompagner dans ses démarches pénales. D'envisager également qu'elle ne soit plus en contact avec cette personne.

Situation 4

Une collaboratrice/un collaborateur me dit avoir été témoin de comportements déplacés et répétés de la part d'un collègue à l'égard d'un autre collègue et me demande ce qu'il doit faire.

Comment répondre à cette situation ?

Il faut la convaincre d'en parler aux référents « lutte et prévention harcèlement » dans l'entreprise. Ils procéderont à une enquête, entendront la victime présumée, les éventuels autres témoins ainsi que la personne mise en cause afin de mesurer les suites à donner.

Situation 5

Une collaboratrice/un collaborateur arrive régulièrement au travail avec des bleus apparents sur le corps.

Comment répondre à cette situation ?

Les faits relèvent a priori de la vie privée. Néanmoins, il est possible d'entendre la personne en toute confidentialité, de la diriger vers une assistante sociale ou le médecin du travail le cas échéant, et de la conseiller sur d'éventuelles actions pénales à mener.

Il existe des interlocuteurs formés (service de santé au travail, cellules d'écoutes dédiées comme PSYA, associations spécialisées sur les violences faites aux femmes, etc.) qui seront les orienter et les aider à traiter ces questions.

À noter : En plus des nombreuses associations travaillant sur le sujet il existe des applications téléchargeables gratuitement destinées aux victimes et aux témoins (ex : « HandsAway »).

Situation 6

Il existe aussi une application en vue de sensibiliser et aider à mieux comprendre le harcèlement et les agissements sexistes : **1001Egalités**

Nous vous recommandons donc de télécharger sur votre mobile l'application 1001Egalités. Cette application a pour vocation de sensibiliser et lutter contre les agissements sexistes et les violences sexistes et sexuelles au travail.



Une façon originale et innovante pour s'informer et se former à toutes les réponses nécessaires pour les prévenir et y faire face.

- Comment reconnaître des situations d'agissements sexistes ou sexuels, de harcèlement sexuel?
- Comment faire valoir ses droits?
- Comment réagir en cas de confrontation à ce type de situations (victime ou témoin)?

Pendant une semaine, mettez-vous à la place d'une consultante de la Qualité de vie au travail qui réalise une enquête sur l'égalité homme/femme dans une entreprise. À travers des animations, des vidéos interactives et des quiz

⇒ découvrez des situations liées au harcèlement sexuel, aux agissements sexistes et sexuels et réagissez directement.

Des apports juridiques sont apportés tout au long de la semaine simulée, pour vous permettre de connaître tous les droits sur le sujet, que ce soit en tant que témoin ou victime.

11. ANNEXES

Fiche 11. Modèle de lettre pour alerter

Extrait du Guide pratique et juridique du Ministère du travail, mars 2019 :

MODÈLE DE COURRIER DE SIGNALEMENT DE FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL À ADRESSER À L'EMPLOYEUR

Le [date]

Objet : signalement de harcèlement sexuel ou moral

Madame / Monsieur [*Nom de l'employeur ou du responsable de l'établissement*],

Je soussigné(e) Mme/M. ..., salarié(e) de l'entreprise [*Nom de l'entreprise*] en qualité de [*intitulé du poste*] au sein de [*nom du service/ sous-direction /direction...*], vous informe par la présente des agissements dont je suis l'objet depuis [*date de début des faits*] de la part de Mme/M. [*nom de l'auteur du harcèlement*].

[*Listez successivement et le plus précisément possible l'ensemble des agissements dont vous avez été l'objet en précisant pour chacun d'eux et dans la mesure du possible : le lieu, la date, le contexte, la nature des agissements (propos / envoie d'un mail / geste obscène...), les personnes témoins*] ;

Vous trouverez, en copie à ce courrier, les éléments suivants en appui à mon signalement :

- Les attestations de Mmes / MM. [*Noms des témoins*] ;
- Le certificat établi par le médecin du travail / mon médecin traitant attestant des conséquences sur ma santé des agissements mentionnés ci-dessus.

Ces agissements, pris dans leur ensemble sont, pour moi, constitutifs d'un harcèlement sexuel tel que défini par les articles L. 1153-1 du code du travail et 222-33 du code pénal.

En conséquence, au titre des obligations qui sont les vôtres résultant de l'article L. 1153-5 du code du travail, et compte tenu des effets de ces agissements sur ma santé physique et mentale, je vous saurais gré de prendre au plus vite les mesures qui s'imposent afin d'y mettre un terme.

Je me tiens à votre disposition pour toute demande de précision portant sur les faits signalés par le présent courrier.

Je vous prie d'agréer Mme/M.

[Nom et Signature]

Fiche 12. Extrait plan d'actions pour lutter contre le harcèlement et le sexisme (non exhaustif)

1. Afficher votre sentiment personnel en tant qu'employeur et manager ainsi que celui de toute l'entreprise à lutter contre le sexisme : affichage, lettre d'information, prise de parole...
2. Sensibiliser les salariés sur le sujet avec par exemple des campagnes de communication, des conférences, des pièces de théâtre, des formations.
3. Prenez en charge les victimes, faites cesser et sanctionnez les agissements sexistes. La sanction disciplinaire (qui doit être justifiée et proportionnée) peut aller du simple avertissement au licenciement.
4. Prévenez tout agissement sexiste en l'inscrivant dans votre règlement intérieur et dans votre document unique d'évaluation des risques professionnels.
5. Guide pour mener une enquête interne et formation des enquêteurs.
6. Formations sur les RPS et l'amélioration de la QVT.
7. Le référent de Bosch France est là pour centraliser, animer et être force de propositions sur le sujet.
8. Promotion du dispositif d'écoute et de médiation interne et externe.

Dispositif d'Ecoute et de Médiation Interne et Externe (DEMIE)

Le Dispositif d'écoute et de Médiation s'intègre de façon plus globale dans la Politique Qualité de Vie au Travail « QVT » et prévention des Risques Psycho-Sociaux (RPS).

Les relations peuvent avoir été abimées durant l'enquête ou avant, lorsque cela s'annonce possible, il est recommandé de proposer une médiation entre les personnes concernées.

La qualité des relations interpersonnelles est la base du respect mutuel, du bien-être et de la performance au travail. Il arrive naturellement que des tensions surviennent dans les échanges. Chacun exprime sa différence, donne son point de vue, son ressenti, son expérience. En règle générale, le manager résout ces problèmes du quotidien, avec le soutien, si besoin, des ressources humaines.

Mais parfois, les tensions déclenchent une forte dégradation de la communication voire une rupture du dialogue et de la coopération et se transforme en conflit. Les conséquences peuvent être importantes :

- en coûts humains comme le mal être, le désengagement, le stress, la maladie,
- en coûts économiques et financiers avec pour exemple une performance dégradée et un absentéisme à la hausse,
- en risques civils et pénaux.

La médiation est complémentaire, subsidiaire aux actions menées par le manager qui doit jouer pleinement son rôle d'encadrant. **Ce dispositif est exceptionnel et doit intervenir quand les actions de régulation managériale n'ont finalement pas abouti.**

Des bienveilleurs et médiateurs seront accessibles sur vos sites à partir de septembre 2020.

- ⇒ Les bienveilleurs sont des acteurs du réseau QVT volontaires et formés à la qualité relationnelle et aux mécanismes du conflit. Ils ont un rôle :
- de prévention des conflits et d'ambassadeur de la médiation
 - d'écoute, d'information et d'orientation aussi bien auprès du manager que les salariés en conflit. Ils peuvent désamorcer les débuts de conflits.
- ⇒ Les médiateurs sont des acteurs du réseau QVT formés et certifiés à la médiation (Médiateurs « professionnels ») pour désamorcer des conflits relationnels lorsque les actions managériales n'ont finalement pas abouti. Ils offrent un espace de parole confidentiel afin que les personnes concernées puissent trouver ensemble leurs solutions et sortir par le haut de cette situation conflictuelle. Ils respectent une déontologie forte et une posture stricte de :
- Neutralité
 - Impartialité
 - Indépendant au résultat

Dans des situations de harcèlement avérées, ce dispositif est à utiliser avec beaucoup de précaution et de compréhension face aux victimes y compris des victimes parfois accusées à tort.

SITES INTRANET & INTERNET

- Règlement intérieur de votre établissement.
- Informations dans MyHR
- Site internet du ministère du travail : travail-emploi.gouv.fr
- Site du gouvernement sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles : stop-violences-femmes.gouv.fr
- Page « Harcèlement sexuel » du site internet du ministère de l'Intérieur : www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcèlement-sexuel
- Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr
- Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail : www.anact.fr
- Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS) : www.inrs.fr