

DOSSIER

HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

SOMMAIRE DU DOSSIER

- ▶ Ce qu'il faut retenir
- ▶ Description et exemples d'exposition au risque
- ▶ Quelques chiffres
- ▶ Facteurs de risques
- ▶ Conséquences pour le salarié et l'entreprise
- ▶ Prévention
- ▶ Contexte réglementaire
- ▶ Publications, outils, liens...



Ce qu'il faut retenir

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail ont des conséquences sur la santé physique et mentale des salariés. Ils peuvent également impacter le fonctionnement et l'image de l'entreprise. Il est donc important de prévenir ces risques et de proposer pour les situations urgentes des réponses rapides aux salariés victimes.

Le droit français distingue un ensemble de notions dont le **harcèlement sexuel**, les **agissements sexistes** et l'**agression sexuelle**. Ces définitions juridiques encadrent les obligations de l'employeur et les sanctions pénales encourues par les auteurs (**voir partie Réglementation** ¹).

¹ <https://www.inrs.fr/risques/harcelements-sexuel-agissements-sexistes/reglementation>

En 2016, l'enquête « conditions de travail » de la Dares a montré que 0,7 % des salariés ont fait l'objet de propositions à caractère sexuel de façon insistante au cours des 12 mois précédents et que 2,8 % des salariés ont fait l'objet de propos obscènes ou dégradants. Les femmes sont plus exposées que les hommes. Les agissements sexistes ou de harcèlement sexuel peuvent parfois être favorisés par l'organisation du travail ou tolérés, banalisés par la communauté de travail. Ils sont également plus enclins à se développer dans des environnements de travail à faible mixité de genre.

Ces **agissements peuvent avoir des conséquences à long terme sur la santé physique et mentale des salariés, sur leur rapport à leur travail**, et également sur leurs trajectoires professionnelles et leurs revenus. Ces agissements impactent également le fonctionnement de l'entreprise et son image.

L'employeur a une obligation de prévention vis-à-vis de ces risques. La démarche de prévention suit celle proposée pour les **risques psychosociaux** ². Les entreprises doivent mettre en place une stratégie globale de prévention de ce risque en lien avec l'organisation du travail, en tenant compte des relations professionnelles, en s'attachant au respect de l'ensemble des salariés. Les mesures mises en place doivent être clairement définies et communiquées. Des points réguliers pour évaluer les actions doivent faire partie intégrante de la démarche. Lorsque des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes sont rapportés, l'employeur doit enquêter et le cas échéant mettre en œuvre des sanctions.

² <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/prevention>

Référents harcèlement sexuel

Depuis le 1^{er} janvier 2019, des référents harcèlement sexuel doivent être désignés à la fois par l'employeur (obligatoire pour les entreprises de plus de 250 salariés) et par les représentants du personnel (dès qu'un CSE est présent dans l'entreprise). Le référent désigné par l'employeur est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

(Voir le focus juridique **Référents harcèlement sexuel : quelles missions ? Quels statuts ?** ³)

³ <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-referent-harcelement-sexuel>

Pour en savoir plus

Focus juridique

Référents harcèlement sexuel : quelles missions ? quels statuts ?

Depuis le 1er janvier 2019, dans certaines circonstances, des référents harcèlement sexuel doivent être désignés à la fois par les entreprises et par les représentants du personnel. ⁴

⁴ <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-referent-harcelement-sexuel>



Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien

Ce guide pratique est destiné aux managers (chefs d'entreprise, encadrement intermédiaire, DRH). Il donne des clés de compréhension sur les risques psychosociaux et fournit 9 conseils pour prévenir les RPS. ⁶

⁶ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206250>



Risques psychosociaux (RPS)

Qu'entendons-nous par facteurs de risques psychosociaux ? Comment agissent-ils ? Explications des 6 catégories facteurs de RPS. ⁸

⁸ <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux>

Mis à jour le 16/11/2022



Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ?

Une brochure pour aider les entreprises à mettre en place une démarche de prévention des risques psychosociaux. ⁵

⁵ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206349>



Risques psychosociaux. En parler pour en sortir

En tant que salarié, vous vous sentez souvent démuni face aux risques psychosociaux. Ce dépliant vous indique les personnes que vous pouvez solliciter si vous êtes victime de stress, d'agression, de burnout ou de harcèlement au travail. ⁷

⁷ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206251>



Harcèlement moral et violence interne

Tensions, brimades, insultes, des relations de travail qui se détériorent... La liste des violences qui peuvent prendre place au sein de l'entreprise est longue. Si agir rapidement pour mettre un terme aux situations de harcèlement moral et de violence interne est prioritaire, il faut également les prévenir. ⁹

⁹ <https://www.inrs.fr/risques/harcelements-violences-internes>

Description et exemples d'exposition au risque

Agissements sexuels ou sexistes, harcèlement sexuel : des exemples pour comprendre les différentes notions.

Description

Harcèlement sexuel, sexisme, agression sexuelle, violences sexuelles et sexistes... Autant de notions qui coexistent, et dont les définitions varient et se recoupent parfois, selon le cadre auquel on se réfère.

Le **harcèlement sexuel et les agissements sexistes** sont définis par le droit français (**voir partie Contexte réglementaire**¹⁰). Ils peuvent parfois constituer une discrimination liée au genre ou à l'orientation sexuelle des personnes. Ils sont parfois reliés au sujet de l'inégalité entre les femmes et les hommes au travail.

¹⁰ <https://www.inrs.fr/risques/harcelements-sexuel-agissements-sexistes/reglementation>

Le harcèlement sexuel est enfin parfois relié à la problématique du **harcèlement moral**. Dans le contexte professionnel, ils ont des points communs et des différences.

Harcèlement sexuel	Harcèlement moral
Connotation sexuelle ou sexiste	Pas nécessairement de connotation sexuelle ou sexiste
Rapport de domination fondé sur les rapports sociaux de sexe	Rapport de domination pas nécessairement fondé sur les rapports sociaux de sexe
Rapport de domination n'ayant pas nécessairement de lien avec le travail	Rapport de domination en lien avec le travail
Des agissements sexistes peuvent alimenter des pratiques de harcèlement moral.	
Certains facteurs organisationnels peuvent être communs même si leur poids n'est pas identique.	
Agissements interdits et obligation de prévention	

Le terme « **sexisme** » quant à lui, apparut à la fin des années soixante aux États-Unis et construit par analogie avec celui de « racisme », désigne à la fois une idéologie ou des croyances sur la suprématie d'un sexe par rapport à l'autre, ainsi que des actes et des pratiques divers dont un certain nombre sont visés par la loi dans le cadre du travail. Le sexisme prend appui sur les rôles sociaux de sexe et les stéréotypes de genre.

Les termes de « **violences sexistes ou sexuelles** » sont parfois utilisés. L'inconvénient de cette désignation est qu'elle amalgame des actes interdits par la loi, différents les uns des autres, avec d'autres qui ne le sont pas. Elle met également sur le même plan des actes très variables du point de vue de leur gravité.

Agissements à connotation sexiste ou sexuelle

Les agissements à connotation sexiste ou sexuelle au travail sont liés au genre ou au sexe d'une personne dans son environnement professionnel. Lorsque ces agissements sont répétés, ils peuvent être constitutifs du **premier type de harcèlement sexuel**, tel que défini par le Code du travail, à partir du moment où ils portent atteinte à la dignité de la personne ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Exemples d'exposition aux agissements à connotation sexiste

Trois formes d'agissements sexistes sont distinguées, selon que ces agissements sont plus ou moins visibles, intentionnels ou explicites.

- **Les agissements sexistes ouvertement hostiles**, souvent associés au machisme et à la misogynie
Ils sont intentionnels, explicites, flagrants. Cette forme de sexisme est irrespectueuse, méprisante, et ne respecte pas les codes de civilité. Elle peut également viser la maternité ou les charges familiales.

Exemples :

- « Quand il y a trop de femmes dans une réunion, on perd beaucoup de temps, car elles sont trop bavardes. »
- « Tu ne vas pas fléchir quand même, t'es pas une gonzesse ! »
- Dans un environnement très majoritairement masculin, graver le nom de la collègue féminine sur le balai de l'atelier.
- « Tu es enceinte. Mais je croyais que tu avais de l'ambition ? »

- **Les agissements sexistes plus subtils, masqués**, souvent sous couvert d'humour, pour éviter le jugement social.

Exemples :

- « On ne peut pas demander à Paul de participer aux échanges et de prendre des notes, c'est bien connu, les hommes ne savent pas faire deux choses à la fois. »
- « Ne fais pas ta blonde ! »
- « Tu ne me fais pas la bise aujourd'hui ? Tu as peur d'abîmer ton maquillage ? »

- **Les agissements sexistes ambivalents voire bienveillants**

Il s'agit d'attitudes, de propos ou de comportements qui semblent différencier favorablement les femmes ou les hommes en leur attribuant des qualités positives. Cette forme de sexisme met en avant la supposée complémentarité des compétences féminines et masculines ou repose sur la présumée vulnérabilité des femmes. Il peut parfois se présenter comme du paternalisme infantilisant ou de la fausse séduction. Cependant, cette forme de sexisme renoue avec une division sexuée des rôles au travail. Les femmes s'écartant des stéréotypes de sexe sont alors perçues négativement.

Exemples :

- o « C'est bien d'avoir une femme DRH, les femmes sont plus sensibles et à l'écoute. »
- o « À ce poste, il y a beaucoup de pression, il ne peut pas être tenu par une femme. »
- o « Vous pouvez nous préparer le café, Françoise ? Vous le faites si bien ! »
- o « Comment ça va, mes jolies ? »
- o « J'adore tes nouvelles chaussures à talons. Tu fais vraiment femme comme ça. »
- o « Elle n'a aucune sensibilité. C'est un vrai mec. »

Exemples d'exposition aux agissements à connotation sexuelle

Les agissements à connotation sexuelle sont plus explicitement orientés vers le domaine sexuel.

Exemples :

- Prendre une pose ou afficher une expression faciale suggestive.
- Envoyer des images pornographiques.
- Formuler des remarques chargées de sous-entendus sur le physique ou la tenue de la personne : « Tu as un très beau décolleté. Tu devrais en mettre plus souvent. Ça me plaît beaucoup. »
- Évoquer de manière répétée des expériences ou des désirs sexuels : « Bon, quand est-ce qu'on couche ensemble ? ».
- Formuler verbalement ou par SMS, de manière insistante et répétée en dépit du refus de la personne de céder aux avances, des propositions explicites ou implicites de nature sexuelle, et adopter un comportement dénué d'ambiguïté consistant notamment à tenter de provoquer un contact physique.
- Déposer sur le bureau d'un salarié des ouvrages ou articles à caractère sexuel, accompagné de remarques, invitations ou propositions sexuelles et de gestes déplacés.

Harcèlement sexuel faisant subir une pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle

Le **second type de harcèlement sexuel** visé par le Code du travail fait référence à toute forme de pression grave dans le but (réel ou apparent) d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Exemple :

- Un salarié qui abuse de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles, en organisant un rendez-vous avec une collaboratrice placée sous ses ordres pour un motif professionnel en dehors des heures de travail et l'entraînant à cette occasion dans une chambre d'hôtel.
- Un employeur qui entre discrètement dans le vestiaire pendant que son salarié est en train de se changer, le caresse et l'embrasse dans le cou en lui disant que s'il est « gentil avec lui », il pourra progresser dans l'entreprise.

Distinguer le harcèlement sexuel de la séduction

Contrairement au harcèlement sexuel, le jeu de la séduction repose sur un rapport d'égalité, de réciprocité et de respect entre les deux personnes et un libre consentement de celles-ci. Le consentement doit être manifesté d'une manière ou d'une autre. Le silence ne vaut pas consentement. Par ailleurs, un consentement peut être donné puis retiré.

Pour en savoir plus

Focus juridique

Référents harcèlement sexuel : quelles missions ? quels statuts ?

Depuis le 1er janvier 2019, dans certaines circonstances, des référents harcèlement sexuel doivent être désignés à la fois par les entreprises et par les représentants du personnel. ¹¹

¹¹ <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-referent-harcèlement-sexuel>



Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien

Ce guide pratique est destiné aux managers (chefs d'entreprise, encadrement intermédiaire, DRH). Il donne des clés de compréhension sur les risques psychosociaux et fournit 9 conseils pour prévenir les RPS. ¹³

¹³ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206250>



Risques psychosociaux (RPS)

Qu'entendons-nous par facteurs de risques psychosociaux ? Comment agissent-ils ? Explications des 6 catégories facteurs de RPS. ¹⁵

¹⁵ <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux>

Mis à jour le 16/11/2022



Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ?

Une brochure pour aider les entreprises à mettre en place une démarche de prévention des risques psychosociaux. ¹²

¹² <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206349>



Risques psychosociaux. En parler pour en sortir

En tant que salarié, vous vous sentez souvent démuni face aux risques psychosociaux. Ce dépliant vous indique les personnes que vous pouvez solliciter si vous êtes victime de stress, d'agression, de burnout ou de harcèlement au travail. ¹⁴

¹⁴ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206251>



Harcèlement moral et violence interne

Tensions, brimades, insultes, des relations de travail qui se détériorent... La liste des violences qui peuvent prendre place au sein de l'entreprise est longue. Si agir rapidement pour mettre un terme aux situations de harcèlement moral et de violence interne est prioritaire, il faut également les prévenir. ¹⁶

¹⁶ <https://www.inrs.fr/risques/harcelements-violences-internes>

Quelques chiffres

Si les études montrent que le harcèlement sexuel et les agissements sexistes concernent en majorité les femmes, tous les salariés peuvent être concernés.

De nombreuses études fournissent des chiffres sur la prévalence des agissements sexistes ou de harcèlement sexuel au travail.

D'une étude à une autre, les chiffres de prévalence de ces comportements varient fortement (de 2 % à 13 %) selon le type d'agissements recensés, leur description plus ou moins précise ou la période considérée pour préciser si la personne a ou non déjà été confrontée à l'agissement évoqué.

Ainsi, en 2016, l'enquête française de la **Dares sur les conditions de travail** ¹⁷ montre que 0,7 % des salariés ont déclaré faire l'objet de propositions à caractère sexuel de façon insistante au cours des 12 mois précédents l'enquête et que 2,8 % des salariés ont fait l'objet de propos obscènes ou dégradants. Il s'agit soit d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel, l'enquête ne posant pas la question de la répétition.

¹⁷ https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/pdf/dares_document-etudes_condition_travail_risques_psychosociaux_redressement_apurement_2016.pdf

Ces chiffres sont tout à fait du même ordre de grandeur que ceux produits par d'autres enquêtes au niveau européen (enquête européenne sur les conditions de travail d'Eurofund, enquête nationale sur les salariés en Norvège...).

Une proportion plus grande de victimes chez les femmes

L'analyse détaillée des chiffres de l'enquête française de la Dares sur les conditions de travail en 2016 montre que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se déclarer confrontées aux situations suivantes : « entendre des choses obscènes ou dégradantes » au cours des 12 derniers mois (3,6 % chez les femmes contre 2,4 % chez les hommes) ou « faire l'objet des propositions à caractère sexuel de manière insistante » au cours des 12 derniers mois (0,5 % chez les femmes contre 0,4 % chez les hommes).

L'enquête européenne sur les conditions de travail (**Eurofound** ¹⁸) de 2015 fournit des indications similaires : 2 % des travailleurs européens disent avoir au cours des 12 derniers mois, au travail, fait l'objet de discrimination liée à leur sexe. Ce chiffre passe à 3 % dans le groupe des femmes.

¹⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>

Des auteurs de ces comportements à l'intérieur de l'entreprise

Dans l'enquête « Conditions de travail » de la Dares, les auteurs des comportements hostiles (de manière générale) sont :

- très majoritairement une ou plusieurs personne(s) de l'entreprise (84 % en 2016) ;
- surtout des hommes (48 % en 2016) ; les femmes sont citées ensuite (31 % en 2016), puis des personnes des deux sexes (21 % en 2016) ;
- le fait du supérieur ou des collègues, dans une proportion à peu près équivalente (58 % en 2016).

Par ailleurs, 17 % des femmes se disant victimes de comportements hostiles l'attribuent au fait qu'elles soient des femmes, contre 3 % pour les hommes (en 2016).

Pour en savoir plus

Focus juridique

Référents harcèlement sexuel : quelles missions ? quels statuts ?

Depuis le 1er janvier 2019, dans certaines circonstances, des référents harcèlement sexuel doivent être désignés à la fois par les entreprises et par les représentants du personnel. ¹⁹

¹⁹ <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-referent-harcelement-sexuel>



Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien

Ce guide pratique est destiné aux managers (chefs d'entreprise, encadrement intermédiaire, DRH). Il donne des clés de compréhension sur les risques psychosociaux et fournit 9 conseils pour prévenir les RPS. ²¹

²¹ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206250>



Risques psychosociaux (RPS)

Qu'entendons-nous par facteurs de risques psychosociaux ? Comment agissent-ils ? Explications des 6 catégories facteurs de RPS. ²³

²³ <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux>

Mis à jour le 16/11/2022



Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ?

Une brochure pour aider les entreprises à mettre en place une démarche de prévention des risques psychosociaux. ²⁰

²⁰ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206349>



Risques psychosociaux. En parler pour en sortir

En tant que salarié, vous vous sentez souvent démuni face aux risques psychosociaux. Ce dépliant vous indique les personnes que vous pouvez solliciter si vous êtes victime de stress, d'agression, de burnout ou de harcèlement au travail. ²²

²² <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206251>



Harcèlement moral et violence interne

Tensions, brimades, insultes, des relations de travail qui se détériorent... La liste des violences qui peuvent prendre place au sein de l'entreprise est longue. Si agir rapidement pour mettre un terme aux situations de harcèlement moral et de violence interne est prioritaire, il faut également les prévenir. ²⁴

²⁴ <https://www.inrs.fr/risques/harcelements-violences-internes>

Facteurs de risques

Les modes de management basés sur la concurrence des salariés, la faible mixité dans certains métiers, la précarité de l'emploi... peuvent encourager des agissements sexistes et des faits de harcèlement sexuel.

Les facteurs de risques exposant au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes sont de natures diverses.

Facteurs organisationnels et managériaux

Des modes de management basés sur la mise en concurrence des salariés peuvent encourager des agissements sexistes et des faits de harcèlement sexuel visant à créer un environnement hostile à l'encontre des femmes (en compétition avec les hommes) et inversement.

Les milieux de travail très hiérarchisés peuvent également favoriser ces agissements.

Le degré de tolérance envers les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise joue un rôle important dans leur maintien ou leur renforcement. Certaines cultures d'entreprises machistes, patriarcales ou virilisantes peuvent s'avérer particulièrement propices au développement des agissements sexistes.

Facteurs socioprofessionnels

Plus que les facteurs organisationnels et managériaux, la faible mixité dans certains métiers ou dans des équipes joue un rôle important dans les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel au travail. Ainsi, les femmes rapportent davantage d'agissements de ce type quand elles occupent un emploi dans un secteur très majoritairement masculin. Les mêmes constats sont faits quand, dans les services ou les équipes, il y a une forte disparité entre le nombre de femmes et d'hommes.

Les agissements sexistes ou le harcèlement sexuel peuvent également venir de personnes extérieures à l'entreprise (clients, patients, usagers, fournisseurs...). Même si l'entreprise n'a pas la maîtrise de ces comportements individuels, elle doit les appréhender comme des cas de violences externes et suivre une démarche de prévention identique (**voir le dossier web Agressions et violences externes**²⁵).

²⁵ <https://www.inrs.fr/risques/agressions-violences-externes>

Le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles dans le secteur des soins

Le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles de la part des patients dans le secteur des soins est un sujet très peu abordé par les équipes soignantes. Cette absence de prise en compte peut s'expliquer par les freins suivants :

- la difficulté à qualifier les faits comme tels alors que l'intentionnalité des patients n'est pas certaine quand il s'agit de personnes âgées, démentes ou en déficit cognitif ;
- la banalisation (« ça fait partie du métier ») ;
- la crainte de voir ses compétences professionnelles disqualifiées ;
- le déni des besoins sexuels des patients.

Pour autant, subir de tels agissements de la part de patients est loin d'être anodin pour la santé des personnels soignants. Il est important pour les structures de soins de les prendre en compte et de permettre au personnel d'en parler sans peur d'être jugé.

Facteurs sociodémographiques

La précarité de l'emploi rend les salariés plus exposés au risque de harcèlement et d'agissements sexistes. Il en est de même pour les mères isolées, les personnes nées en dehors de l'Union européenne ou ayant une santé mentale altérée.

Pour en savoir plus

Focus juridique

Référents harcèlement sexuel : quelles missions ? quels statuts ?

Depuis le 1er janvier 2019, dans certaines circonstances, des référents harcèlement sexuel doivent être désignés à la fois par les entreprises et par les représentants du personnel. ²⁶

²⁶ <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-referent-harcèlement-sexuel>



Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien

Ce guide pratique est destiné aux managers (chefs d'entreprise, encadrement intermédiaire, DRH). Il donne des clés de compréhension sur les risques psychosociaux et fournit 9 conseils pour prévenir les RPS. ²⁸

²⁸ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206250>



Risques psychosociaux (RPS)

Qu'entendons-nous par facteurs de risques psychosociaux ? Comment agissent-ils ? Explications des 6 catégories facteurs de RPS. ³⁰

³⁰ <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux>

Mis à jour le 16/11/2022



Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ?

Une brochure pour aider les entreprises à mettre en place une démarche de prévention des risques psychosociaux. ²⁷

²⁷ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206349>



Risques psychosociaux. En parler pour en sortir

En tant que salarié, vous vous sentez souvent démuni face aux risques psychosociaux. Ce dépliant vous indique les personnes que vous pouvez solliciter si vous êtes victime de stress, d'agression, de burnout ou de harcèlement au travail. ²⁹

²⁹ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206251>



Harcèlement moral et violence interne

Tensions, brimades, insultes, des relations de travail qui se détériorent... La liste des violences qui peuvent prendre place au sein de l'entreprise est longue. Si agir rapidement pour mettre un terme aux situations de harcèlement moral et de violence interne est prioritaire, il faut également les prévenir. ³¹

³¹ <https://www.inrs.fr/risques/harcelements-violences-internes>

Conséquences pour le salarié et l'entreprise

Les faits d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel au travail peuvent avoir des effets sur la santé des salariés qui les subissent : troubles du sommeil, détresse psychologique... Au niveau de l'entreprise, ils déstructurent les collectifs de travail, entraînent du turnover, une diminution des performances individuelles et collectives des salariés.

Les faits d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel sur le lieu de travail peuvent avoir des effets sur la santé des salariés qui les subissent.

Ces faits peuvent provoquer :

- des troubles psychiques sous la forme de dépressions nerveuses, et ce de façon plus importante quand ils sont le fait de collègues plutôt que de clients ; on note également que d'avoir subi tôt dans la vie professionnelle des faits de harcèlement sexuel augmente le risque de développer une dépression nerveuse plus tard, à un âge plus avancé ;
- des troubles du sommeil ;
- des symptômes d'épuisement professionnel ;
- de la détresse psychologique ;
- des suicides ;
- des atteintes ostéo-articulaires : ce sont des cervicalgies (douleurs au niveau de la nuque) retrouvées chez les femmes victimes d'attentions sexuelles non désirées, ou encore des troubles musculosquelettiques, présents aussi bien chez les femmes que les hommes exposés.

L'exposition prolongée au harcèlement sexuel peut également provoquer un état de stress chronique, se manifestant en particulier sous la forme de symptômes physiques (coliques, maux de tête, douleurs musculaires, articulaires, troubles du sommeil, de l'appétit et de la digestion, sensations d'essoufflement ou d'oppression, sueurs inhabituelles...). Ils disparaissent à l'arrêt du harcèlement.

L'ensemble de ces problèmes de santé entraînent des arrêts pour maladie de longue durée (à minima 15 jours), plus fréquents quand les attentions sexuelles non désirées proviennent de salariés de l'entreprise (de même niveau hiérarchique, de supérieurs, ou de subordonnés) que quand elles proviennent de clients.

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ont également un impact sur :

- la satisfaction, l'engagement des salariés concernés, l'estime de soi ;
- les trajectoires professionnelles des victimes et leurs revenus.

Au niveau de l'entreprise, les faits de harcèlement sexuel ou les agissements sexistes déstructurent les collectifs de travail et entraînent :

- du turnover ;
- une perte potentielle de compétences ;
- une faible attractivité du fait d'une mauvaise image extérieure ;
- une diminution des performances individuelles et collectives.

Pour en savoir plus

Focus juridique

Référents harcèlement sexuel : quelles missions ? quels statuts ?

Depuis le 1er janvier 2019, dans certaines circonstances, des référents harcèlement sexuel doivent être désignés à la fois par les entreprises et par les représentants du personnel. ³²

³² <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-referent-harcelement-sexuel>



Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien

Ce guide pratique est destiné aux managers (chefs d'entreprise, encadrement intermédiaire, DRH). Il donne des clés de compréhension sur les risques psychosociaux et fournit 9 conseils pour prévenir les RPS. ³⁴

³⁴ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206250>



Risques psychosociaux (RPS)

Qu'entendons-nous par facteurs de risques psychosociaux ? Comment agissent-ils ? Explications des 6 catégories facteurs de RPS. ³⁶

³⁶ <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux>

Mis à jour le 16/11/2022



Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ?

Une brochure pour aider les entreprises à mettre en place une démarche de prévention des risques psychosociaux. ³³

³³ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206349>



Risques psychosociaux. En parler pour en sortir

En tant que salarié, vous vous sentez souvent démuni face aux risques psychosociaux. Ce dépliant vous indique les personnes que vous pouvez solliciter si vous êtes victime de stress, d'agression, de burnout ou de harcèlement au travail. ³⁵

³⁵ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206251>



Harcèlement moral et violence interne

Tensions, brimades, insultes, des relations de travail qui se détériorent... La liste des violences qui peuvent prendre place au sein de l'entreprise est longue. Si agir rapidement pour mettre un terme aux situations de harcèlement moral et de violence interne est prioritaire, il faut également les prévenir. ³⁷

³⁷ <https://www.inrs.fr/risques/harcelements-violences-internes>

Prévention

Prévenir les faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes doit se faire le plus en amont possible et à tout moment de la vie de l'entreprise. La prévention s'inscrit dans le cadre de celles des risques professionnels, de manière générale, et plus précisément des risques psychosociaux.

L'employeur a l'obligation de prévenir les faits de harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans son entreprise. Il enquête également sur des faits qui lui sont rapportés, en vue d'y mettre un terme et le cas échéant de les sanctionner (voir Contexte réglementaire).

Prévenir les faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

La prévention des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes s'inscrit dans le cadre, de manière générale, de la prévention des risques professionnels, et, plus précisément, de celle des risques psychosociaux (voir le dossier **Risques psychosociaux**³⁸). Elle associe les mêmes acteurs que pour les autres risques professionnels et les référents harcèlement sexuel du comité social et économique (CSE) et de la direction, s'ils existent dans l'entreprise (voir le focus juridique **Référents harcèlement sexuel : quelles missions ? Quels statuts ?**³⁹).

³⁸ <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/prevention>

³⁹ <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-referent-harcelement-sexuel>

Ainsi, prévenir ces faits doit se faire le plus en amont possible et à tout moment de la vie de l'entreprise. Des actions de prévention peuvent être lancées notamment :

- au moment de l'évaluation des risques professionnels, dans les situations de travail existantes ;
- au moment d'une modification importante de l'organisation du travail ou d'un projet de nouvelle situation de travail ;
- suite à une plainte ;
- suite à une atteinte à la santé, déclarée en lien de tels agissements.

Bien que la matérialisation du risque varie selon les circonstances, l'action de prévention consiste à chaque fois à identifier les facteurs de risques, en lien avec l'organisation du travail, qui peuvent favoriser ou générer des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes.

L'entreprise doit donc être particulièrement vigilante aux facteurs de risques communément reconnus comme susceptibles de favoriser ces faits ou ces agissements.

Exemples de mesures de prévention

Cultiver un climat de coopération plutôt que de compétition

- Éviter de créer des situations de compétition entre les salariés, afin de ne pas inciter à des comportements d'intimidation pour neutraliser les collègues.
- Avoir des procédures de reconnaissance transparentes et équitables.
- Favoriser les relations d'entraide.
- Valoriser les réalisations collectives.

Réduire les déséquilibres de genre

- Tendre vers une mixité de genre dans les différents métiers ou postes de l'entreprise.
- Se doter de mesures structurelles d'égalité professionnelle femmes/hommes.
- Mettre en avant aussi bien les réussites des hommes que des femmes.
- Éviter les « dress codes » imposés genrés.
- Faciliter aussi bien pour les femmes que pour les hommes la conciliation travail et vie familiale.
- Combattre l'instauration ou le maintien d'une culture « virile » (par exemple les femmes qui préparent le café pour la réunion).

Afficher et mettre en œuvre une politique de « tolérance zéro »

- Rappeler les règles en vigueur dans l'entreprise.
- Faire connaître les sanctions disciplinaires encourues.

De manière complémentaire à cette évaluation, l'employeur a également une obligation d'information réglementaire. Il peut aller plus loin en organisant une sensibilisation du personnel ou une formation des managers en tant qu'acteurs relais de prévention de ce risque. Il est en effet important que l'employeur s'engage activement et officiellement pour prévenir la survenue de tels actes.

Les actions de sensibilisation ou de formation permettent à la fois de faire évoluer les comportements ou les normes ambiantes, d'agir sur une culture d'entreprise peut-être permissive vis-à-vis de ces comportements et d'aider au repérage des cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Pour être efficace, elles doivent suivre les principes suivants :

- ne pas se limiter à de l'information descendante, de type apports de connaissances : les actions de sensibilisation doivent offrir aux salariés la possibilité d'être acteurs (par des quizz, des jeux de rôles, des discussions...);
- mettre les salariés ou les managers en posture d'alliés dans la lutte contre ce type d'agissements et non en posture d'auteurs potentiels.

Enquêter à partir de signalements

Porter à la connaissance de l'employeur des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes est une décision particulièrement difficile pour les supposées victimes. Lorsque l'employeur en a connaissance, ce dernier ne doit pas les minimiser, encore moins les ignorer. Une enquête doit être engagée rapidement. En effet, le Code du travail (article L. 1332-4) prévoit que, de manière générale, la procédure disciplinaire en vue de sanctionner des faits fautifs commis par un salarié doit être engagée dans les deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

Le but de cette enquête interne est donc de faire cesser l'exposition, si elle est avérée, et de sanctionner l'auteur le cas échéant (mesures disciplinaires). Cette enquête ne se substitue pas aux autres voies d'actions du salarié (dépôt de plainte, notamment).

L'enquête peut ultérieurement servir le travail de prévention dans la mesure où elle aura également permis d'identifier des facteurs de risques liés à l'organisation du travail, susceptibles de favoriser des faits de harcèlement sexuel ou des agissements sexistes. Le cas échéant, il conviendra de les reporter dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et de mettre en place des mesures de prévention. La seule action, suite à un signalement, de faire cesser l'exposition ne peut en effet suffire à répondre à l'obligation de prévention de l'employeur.

Il est généralement conseillé de prévoir en amont une procédure écrite de traitement des signalements. Toutefois, les études montrent que ces procédures n'ont malheureusement pas toujours l'effet escompté (non utilisées notamment par peur des représailles ou sentiment d'inutilité) et peuvent même être dommageables pour la victime (augmentation des troubles de santé, impact sur la carrière...). De ce fait, il est important de définir un cadre (modalités de signalement, de l'enquête, accompagnement des supposées victimes, sanctions encourues) et de le porter à la connaissance de l'ensemble des salariés. Il faut également veiller à ce que cette procédure porte sur des éléments factuels, objectifs et ne fasse pas porter sur les salariés une responsabilité qui incombe à l'employeur.

Il ne faut pas hésiter à orienter les salariés qui seraient éprouvés par le signalement de tels faits vers le service de prévention et de santé au travail.

Enquête sur les faits de harcèlement sexuel et d'agissement sexistes

Pour mener à bien l'enquête et ne pas générer de risques supplémentaires, quelques recommandations sont à respecter.

Pendant l'enquête

Il est important d'agir avec discrétion afin de protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées. L'écoute doit être neutre, bienveillante, afin de ne pas constituer une épreuve supplémentaire pour les salariés concernés. L'enquête doit être impartiale et menée de manière équitable.

À l'issue de l'enquête

Si les faits ne sont pas avérés, ils témoignent peut-être d'un certain mal-être de la prétendue victime qu'il est important de prendre en compte. En aucun cas l'auteur du signalement ne doit être sanctionné (sauf en cas de mauvaise foi ou d'intention de nuire de sa part) ni mis à l'écart. Au contraire, il est nécessaire de l'accompagner. De même, il convient de veiller à ce qu'un salarié qui serait accusé à tort puisse retrouver sa place au sein de sa communauté de travail.

Si les faits sont avérés, il est important de protéger la victime d'éventuelles représailles de la part de salariés qui seraient « solidaires » de l'auteur des faits. De même, si l'auteur des faits, sanctionné, reste dans l'entreprise et sans récidive de sa part, il faut veiller à ce que ses conditions de travail ne se dégradent pas au point de constituer un risque d'atteinte à sa santé.

Que les faits soient avérés ou non, ce type d'enquête, malgré la discrétion requise, peut ébranler le collectif de travail. Afin d'éviter la détérioration des relations de travail et l'instauration d'un climat de suspicion ou de défiance entre les collègues, des temps d'échanges individuels ou collectifs peuvent être organisés par les managers, le responsable des ressources humaines ou encore l'employeur lui-même.

Pour en savoir plus

Focus juridique

Référents harcèlement sexuel : quelles missions ? quels statuts ?

Depuis le 1er janvier 2019, dans certaines circonstances, des référents harcèlement sexuel doivent être désignés à la fois par les entreprises et par les représentants du personnel. ⁴⁰

⁴⁰ <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-referent-harcelement-sexuel>



Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien

Ce guide pratique est destiné aux managers (chefs d'entreprise, encadrement intermédiaire, DRH). Il donne des clés de compréhension sur les risques psychosociaux et fournit 9 conseils pour prévenir les RPS. ⁴²

⁴² <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206250>



Risques psychosociaux (RPS)

Qu'entendons-nous par facteurs de risques psychosociaux ? Comment agissent-ils ? Explications des 6 catégories facteurs de RPS. ⁴⁴

⁴⁴ <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux>

Mis à jour le 16/11/2022



Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ?

Une brochure pour aider les entreprises à mettre en place une démarche de prévention des risques psychosociaux. ⁴¹

⁴¹ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206349>



Risques psychosociaux. En parler pour en sortir

En tant que salarié, vous vous sentez souvent démuni face aux risques psychosociaux. Ce dépliant vous indique les personnes que vous pouvez solliciter si vous êtes victime de stress, d'agression, de burnout ou de harcèlement au travail. ⁴³

⁴³ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206251>



Harcèlement moral et violence interne

Tensions, brimades, insultes, des relations de travail qui se détériorent... La liste des violences qui peuvent prendre place au sein de l'entreprise est longue. Si agir rapidement pour mettre un terme aux situations de harcèlement moral et de violence interne est prioritaire, il faut également les prévenir. ⁴⁵

⁴⁵ <https://www.inrs.fr/risques/harcelements-violences-internes>

Contexte réglementaire

L'obligation de prévention du harcèlement sexuel s'intègre dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'employeur est donc tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Définitions du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Définitions du Code du travail

Plusieurs types d'agissements à caractère sexuel ou sexiste sont visés par le Code du travail (art. L. 1153-1⁴⁶, art. L. 1142-2-1⁴⁷).

⁴⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000043893894/2022-03-31/

⁴⁷ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000031072447

Les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste non désirés répétés

Le **harcèlement sexuel** est constitué soit :

- par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

La pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle

Doivent être **assimilés au harcèlement sexuel** les faits 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.

Les agissements sexistes

Le Code du travail définit les agissements sexistes 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. Contrairement au harcèlement sexuel, l'agissement sexiste ne suppose pas la répétition. Cette notion a été introduite par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi dans le but de combattre le « sexisme ordinaire » auquel peuvent être confrontés les salariés.

Les faits de harcèlement sexuel, assimilés au harcèlement sexuel, ou les agissements sexistes peuvent être le fait de personnes internes ou externes à l'entreprise.

Définitions du Code pénal

Le Code pénal distingue plusieurs types d'infractions à caractère sexuel, parmi lesquelles :

Faits	Définition	Type d'infraction / Sanctions
Outrage sexiste Article 621-1 du Code pénal	Constitue un outrage sexiste le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui : <ul style="list-style-type: none">soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant ;soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.	Contravention de 4 ^e classe (750 €)
Injure non publique à raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre Article R. 625-8-1 du Code pénal	Constitue une injure non publique une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. L'injure est considérée non publique lorsqu'elle est adressée à une personne : <ul style="list-style-type: none">soit sans qu'aucun tiers ne soit présent ;soit devant un cercle restreint de personnes partageant les mêmes intérêts, en la présence ou en l'absence de la victime.	Contravention de 5 ^e classe (1 500 €)

<p>Injure publique à raison du sexe, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre</p> <p>Article 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse</p>	<p>Constitue une injure publique une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser.</p> <p>L'injure est considérée comme publique lorsqu'elle peut être entendue ou lue par un public.</p>	<p>Délit</p> <p>Un an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende</p>
<p>Harcèlement sexuel</p> <p>Article 222-33 du Code pénal</p>	<p>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.</p>	<p>Délit</p> <p>Deux ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende</p>
<p>Agression sexuelle</p> <p>Article 222-22 du Code pénal</p> <p>Article 222-22-2 du Code pénal</p>	<p>Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur.</p> <p>Constitue également une agression sexuelle le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte.</p>	<p>Délit</p> <p>Cinq ans d'emprisonnement et 75 000 €</p>
<p>Viol</p> <p>Article 222-23 du Code pénal</p>	<p>Est un viol tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise.</p>	<p>Crime</p> <p>15 ans de réclusion criminelle</p>

Obligation de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

L'obligation de prévention du harcèlement sexuel s'intègre dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs. À ce titre, l'un des principes généraux de prévention énonce que l'employeur doit « 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 (...) ainsi que ceux liés aux agissements sexistes (...) ».

L'employeur est donc tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Cette obligation impose notamment à l'employeur de mettre en œuvre des mesures de formation et d'information propres à prévenir les faits de harcèlement sexuel.

Voir **art. L. 4121-1⁴⁸**, **art. L. 1153-5 alinéa 1⁴⁹**.

⁴⁸ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000035640828/2022-03-02

⁴⁹ http://https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037389712

Responsabilité de l'employeur

La responsabilité de l'employeur peut être engagée dès lors qu'il n'a pas pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail et, notamment qu'il n'a pas :

- mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel ;
- pris toutes les mesures propres à mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel.

Par ailleurs, la responsabilité de l'employeur sur le fondement de l'obligation de sécurité peut être engagée quand bien même la qualification pénale de harcèlement sexuel n'a pas été retenue par les juges.

Dialogue social relatif à la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes peut s'insérer dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail ou faire l'objet d'un accord d'entreprise ou de branche professionnelle. Ces accords pourront prévoir des modalités d'information, de formation, de signalement, d'enquêtes...

Désignation de référents harcèlement sexuel

Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, un référent est désigné par l'employeur. Il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Lorsque le comité social et économique (CSE) existe dans l'entreprise, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Consulter :

- **Focus juridique : référents harcèlement sexuel : quelles missions ? quels statuts ?⁵⁰**

- **Art. L. 1153-5-1** ⁵¹
- **Art. L. 2314-1 alinéa 4** ⁵²

Obligation d'information des salariés

L'employeur est tenu d'informer les salariés sur l'interdiction du harcèlement sexuel dans l'entreprise. Ainsi, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés et les personnes en formation ou en stage (ou candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation) sont informés par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal.

Ces personnes sont également informées des actions contentieuses civiles et pénales en cours en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents.

Cette information doit par ailleurs préciser l'adresse et le numéro de téléphone :

- du médecin du travail ou du service de prévention et de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
- du Défenseur des droits ;
- du référent désigné par l'employeur ;
- du référent désigné par le CSE.

En complément, le règlement intérieur de l'entreprise doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail.

Voir **art. L. 1153-5 alinéa 2** ⁵³, **art. D. 1151-1** ⁵⁴, **art. L. 1321-2** ⁵⁵.

⁵³ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037389712

⁵⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038025995

⁵⁵ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033019909/

Pour en savoir plus

⁵⁰ <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-referent-harcelement-sexuel.html>

⁵¹ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037380160/

⁵² https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037389707/

Focus juridique

Référents harcèlement sexuel : quelles missions ? quels statuts ?

Depuis le 1er janvier 2019, dans certaines circonstances, des référents harcèlement sexuel doivent être désignés à la fois par les entreprises et par les représentants du personnel. ⁵⁶

⁵⁶ <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-referent-harcèlement-sexuel>



Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien

Ce guide pratique est destiné aux managers (chefs d'entreprise, encadrement intermédiaire, DRH). Il donne des clés de compréhension sur les risques psychosociaux et fournit 9 conseils pour prévenir les RPS. ⁵⁸

⁵⁸ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206250>



Risques psychosociaux, en parler et agir

Les supports sur les risques psychosociaux (RPS) pour se sensibiliser et agir en prévention. ⁶⁰

⁶⁰ <https://www.inrs.fr/publications/essentiels/risques-psychosociaux>

Mis à jour le 16/11/2022



Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ?

Une brochure pour aider les entreprises à mettre en place une démarche de prévention des risques psychosociaux. ⁵⁷

⁵⁷ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206349>



Risques psychosociaux. En parler pour en sortir

En tant que salarié, vous vous sentez souvent démuni face aux risques psychosociaux. Ce dépliant vous indique les personnes que vous pouvez solliciter si vous êtes victime de stress, d'agression, de burnout ou de harcèlement au travail. ⁵⁹

⁵⁹ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206251>



Harcèlement moral et violence interne

Tensions, brimades, insultes, des relations de travail qui se détériorent... La liste des violences qui peuvent prendre place au sein de l'entreprise est longue. Si agir rapidement pour mettre un terme aux situations de harcèlement moral et de violence interne est prioritaire, il faut également les prévenir. ⁶¹

⁶¹ <https://www.inrs.fr/risques/harcelements-violences-internes>

Publications, outils, liens...

Ressources (publications, outils, liens...) utiles sur les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

Ressources INRS

Supports

BROCHURE 04/2020 | ED 6349



Risques psychosociaux. Comment agir en prévention ?

Une brochure pour aider les entreprises à mettre en place une démarche de prévention des risques psychosociaux. ⁶²

⁶² <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206349>

BROCHURE 10/2022 | ED 6403



Évaluer les facteurs de risques psychosociaux : l'outil RPS-DU

Cette brochure porte sur la démarche d'évaluation des risques psychosociaux (RPS) en entreprise, en vue de leur intégration dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et de la mise en place de mesures de prévention. ⁶³

⁶³ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206403>

OUTIL APPLICATION



Outil Faire le point RPS

L'outil Faire le point RPS est destiné aux petites entreprises. Il permet d'identifier les facteurs de risques psychosociaux (RPS) et aide à intégrer les RPS au document unique d'évaluation des risques professionnels, comme l'impose la réglementation. ⁶⁴

⁶⁴ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=outil37>

OUTIL LOGICIEL EN LIGNE



Outil Faire le point RPS pour le secteur sanitaire et social

L'outil Faire le point RPS est destiné aux petites structures du secteur sanitaire et social. Il permet d'identifier les facteurs de risques psychosociaux (RPS) et aide à intégrer les RPS au document unique d'évaluation des risques professionnels, comme l'impose la réglementation. ⁶⁵

⁶⁵ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=outil42>

BROCHURE 06/2016 | ED 6250



Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien

Ce guide pratique est destiné aux managers (chefs d'entreprise, encadrement intermédiaire, DRH). Il donne des clés de compréhension sur les risques psychosociaux et fournit 9 conseils pour prévenir les RPS. ⁶⁶

⁶⁶ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206250>

DÉPLIANT 02/2019 | ED 6251



Prévention des risques psychosociaux. Se faire accompagner par un consultant

En tant que salarié, vous vous sentez souvent démuné face aux risques psychosociaux. Ce dépliant vous indique les personnes que vous pouvez solliciter si vous êtes victime de stress, d'agression, de burnout ou de harcèlement au travail. ⁶⁷

⁶⁷ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=ED%206251>

VIDÉO DV 0327



J'ai mal au travail

Ces témoignages permettent de repérer stress, harcèlement moral et violences au travail, d'identifier les causes, les mécanismes et les conséquences, et d'envisager des pistes de solutions. ⁶⁸

⁶⁸ <https://www.inrs.fr/media?refINRS=DV%200327>

Dossiers liés

DOSSIER 11/2021



Risques psychosociaux (RPS)

Qu'entendons-nous par facteurs de risques psychosociaux ? Comment agissent-ils ? Explications des 6 catégories facteurs de RPS. ⁶⁹

⁶⁹ <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux>

DOSSIER 01/2015



Épuisement professionnel ou burnout

Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout, est un ensemble de réactions consécutives à des situations de stress professionnel chronique. Il peut concerner toutes les professions qui demandent un engagement personnel intense. Pour agir, des mesures de prévention collectives doivent être mises en place. ⁷¹

⁷¹ <https://www.inrs.fr/risques/epuisement-burnout>

DOSSIER 01/2015



Suicide

Un suicide ou une tentative de suicide constitue une situation d'urgence à gérer dans l'entreprise. C'est aussi un signal d'alerte pour l'entreprise. L'extrême souffrance de la personne qui passe à l'acte peut témoigner d'une situation de malaise plus largement répandue dans l'entreprise. ⁷³

⁷³ <https://www.inrs.fr/risques/suicide-travail>

DOSSIER 01/2015



Harcèlement moral et violence interne

Tensions, brimades, insultes, des relations de travail qui se détériorent... La liste des violences qui peuvent prendre place au sein de l'entreprise est longue. Si agir rapidement pour mettre un terme aux situations de harcèlement moral et de violence interne est prioritaire, il faut également les prévenir. ⁷⁵

⁷⁵ <https://www.inrs.fr/risques/harcelements-violences-internes>

DOSSIER 01/2015



Stress au travail

Qu'entend-nous par stress au travail ? Y a-t-il du bon ou du mauvais stress ? Quels liens entre stress et travail ? Quelle prévention ? Dans ce dossier tout ce qu'il faut retenir sur le stress au travail. ⁷⁰

⁷⁰ <https://www.inrs.fr/risques/stress>

DOSSIER 01/2017



Agression et violence externe

Qu'est-ce que les violences externes au travail ? Quelle prévention ? Dans ce dossier retrouvez les points à retenir sur les agressions et violences externes au travail. ⁷²

⁷² <https://www.inrs.fr/risques/agressions-violences-externes>

DOSSIER 01/2018



Bien-être au travail

Construire une politique de bien-être au travail permet à la fois de réduire les risques psychosociaux et d'agir sur le climat collectif et sur la motivation dans le travail. ⁷⁴

⁷⁴ <https://www.inrs.fr/risques/bien-etre-travail>

Autres ressources

Retrouvez ce dossier sur le site de l'INRS :

www.inrs.fr/risques/harcelements-sexuel-agissements-sexistes

Guides pratiques

- ▶ Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner. Guide pratique et juridique (ministère chargé du travail)
- ▶ Sexisme au travail : tout ce que vous voulez savoir (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail - Anact)
- ▶ Prévenir le harcèlement sexuel au travail : repères pour les RH. Livre blanc de l'association nationale des directeurs des ressources humaines (ANDRH)
- ▶ Charte fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (ministère chargé de la fonction publique)
- ▶ Harcèlement sexuel au travail. Livret du formateur et de la formatrice. Défenseur des droits

Rapports et articles

- ▶ Le sexisme dans le monde du travail. Entre déni et réalité. Rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n° 2015-01, publié le 6 mars 2015
- ▶ Dans quels contextes les comportements sexistes au travail sont-ils les plus fréquents ? Dares analyses, septembre 2016, n° 046
- ▶ Les rapports sociaux au travail. Synthèse. Stat, avril 2019, n° 27 (Dares)
- ▶ 6e enquête européenne sur les conditions de travail (Eurofound, 2015)

Sites d'information générale

- ▶ Ministère chargé du travail
- ▶ Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact)
- ▶ Défenseur des droits
- ▶ Code du travail - Légifrance
- ▶ Informations pratiques sur la souffrance au travail (association Diffusion des connaissances sur le travail humain - DCTH)

Mis à jour le 16/11/2022