

La direction générale traîne ... Faute et/ou Inconscience ?

Vous êtes témoins ou informés de multiples situations de harcèlement sexuel, de la souffrance visible d'une victime, par les comportements insupportables du harceleur et par les manquements de la direction, avec des conséquences telles que :

- Le climat professionnel devient malsain
- Les repères et les valeurs sont mis à l'épreuve
- Le choc émotionnel vous cause un dégoût et des manifestations immédiates
- Votre équilibre professionnel et personnel est perturbé dans l'indifférence de la direction !

AVENIR a reproché plusieurs fois à la direction son refus d'afficher le même niveau d'actions contre le harcèlement sexuel que pour la lutte contre la corruption. Idem pour le harcèlement moral et la discrimination !

Pour AVENIR, depuis qu'un manager, délogé suite à notre intervention, mais connu pour ses débordements en toute impunité pendant un certain temps, avait cassé moralement une jeune salariée, entre autres victimes, en la harcelant par des propos tels que « *Que pensez-vous de l'échangisme, attention, votre réponse aura une influence sur votre avenir professionnel* », il fallait mettre en place une prévention primaire efficace dissuasive et montrer sa détermination.

La recrudescence des «accidents» ou des «ratés», dont des «bras d'honneur», impose une action d'AVENIR dès ce 8 mars 2023, Journée internationale des droits des femmes.

Vous pouvez [nous contacter](#) pour un renseignement sur le harcèlement ou la discrimination ... ou pour un RDV (Lundi avant-midi et Mercredi après-midi).

Les actions AVENIR de défense individuelle et collective des salariés sont honnêtes, clairement déclarées et leurs résultats sont visibles ([arrêt de la Cour d'Appel de février 2020](#)). Pas de Bla Bla, que des actions et des résultats ...



Contactez nous pour vos droits

info@avenir-soprasteria.com

06.06.40.48.82



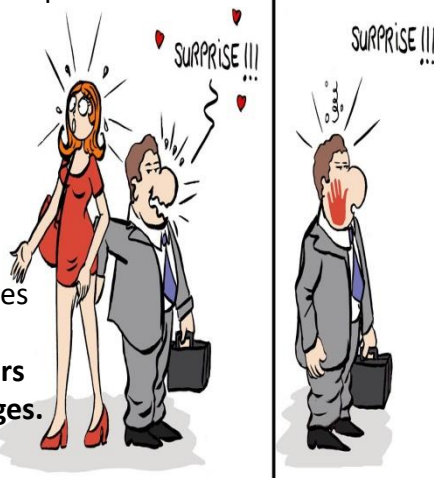
A chacun sa Surprise !

AVENIR considère qu'un RH est injuste :

- Lorsqu'il minimise les actes de harcèlement en mettant en cause les victimes ... AVENIR intervient immédiatement dans ce cas pour faire reconnaître les faits selon les règles de droit ([ICI](#)).
- Lorsqu'il a licencié injustement 3 salariés en prétextant un harcèlement inexistant comme les jugements l'ont indiqué.

AVENIR considère qu'un manager est insupportable :

- Lorsqu'il se considère tout permis et tente d'imposer des comportements et des situations illicites à des salarié(e)s souvent des jeunes embauché(e)s.
 - Lorsque ses actions ne sont pas justifiées par une raison professionnelle conforme.
- Le pouvoir sans contrôle ni suivi ni recours efficaces conduit fatalement aux dérapages.**



AVENIR considère qu'un représentant

du personnel, choisi selon la volonté de la direction, a un défaut d'indépendance de l'employeur qui rend dangereux ses conseils :

- « *il faut simuler, ce n'est pas compliqué* » alors que la mauvaise foi détruit les chances d'obtenir vos droits et aboutit à des sanctions
- « *c'est normal de subir ces agissements* », alors que la soumission encouragera la poursuite des agressions tandis que l'alerte via AVENIR stoppera nette ces actes.

AVENIR est 100% indépendant de la direction ... ses résultats le montrent.

Article 222-33 du Code Pénal

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

L'infraction est également constituée :

- 1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par 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 ;
- 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
...
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
...



Le Code du Travail protège la victime et impose le traitement de chaque alerte

Article L1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- 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 ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Article L1153-2

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2.

Les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Article L1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 et L. 1153-2 est nul.

Article L1153-5

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

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Article L1153-5-1

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Article L1153-6

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.



L'inspection du travail, le défenseur des droits ... et le médecin du travail

Le Défenseur des droits :

Toute personne physique ou morale (société, association...) se considérant discriminée ou victime de harcèlement discriminatoire ou sexuel peut saisir le défenseur des droits par téléphone (09 69 39 00 00), courrier, ou sur le site www.defenseurdesdroits.fr.

Consultez [ICI](#) le livret édité par le défenseur des droits à destination des formateurs et des formatrices sur le harcèlement sexuel au travail. Ce livret est construit autour de 3 grands thèmes :

1. « Comprendre et reconnaître » : mieux cerner le harcèlement sexuel en permettant d'en comprendre les mécanismes mais également le cadre juridique ;
2. « Alerter » : se mobiliser pour faire cesser une situation de harcèlement (cadre juridique et sanctions encourues, ressources potentielles, voies à suivre) ;
3. « Prévenir et réagir » : mettre en œuvre l'obligation de sécurité envers les salariés (sanction des situations de harcèlement rapportées et mise en place d'actions pour prévenir et lutter contre le harcèlement sexuel).

**HARCÈLEMENT AU TRAVAIL
LES FEMMES DÉCIDENT DE RÉAGIR**



L'inspection du Travail :

L'inspection du travail peut être saisie pour de faits de harcèlement moral ou sexuel. S'il existe une atteinte grave à la dignité des personnes, elle peut réaliser une enquête en toute confidentialité.

Cette obligation de confidentialité n'existe pas lorsque le salarié adresse un courrier à son employeur pour dénoncer une situation et mentionne clairement dans ledit courrier qu'une copie en est adressée à l'inspection du travail. Si les faits sont constitués, les agents de contrôle peuvent dresser un procès-verbal sur la base du code du travail ou du code pénal

Le médecin du travail :

Confronté à des faits de harcèlement, vous pouvez solliciter en urgence une visite auprès du médecin du travail qui peut :

- déclarer une inaptitude si le maintien sur votre poste est gravement préjudiciable à votre santé et proposer une éventuelle mutation ou une mobilité dans le cadre des indications relatives au reclassement ;
- proposer à l'employeur des mesures visant à préserver votre santé (Article L. 4624-9 du code du travail).

L'employeur doit impérativement tenir compte des préconisations du médecin du travail.

