Note à destination du réseau Civam

Violences sexuelles et sexistes au travail

Notes issues d'une formation organisée par la CRESS Bretagne le 12/12/2023

Intervenants : CDIFF, Cabinet Idijinov et l'espace associatif de Quimper.

A RETENIR

Les différentes formes de Violences sexistes et sexuelles au travail sont encadrées par le code du travail, la loi et le code pénal :

- Agissements sexistes (bienveillants, masqués et hostiles)
- Harcèlement sexuel
- Agressions sexuelles

Les obligations de l'employeur :

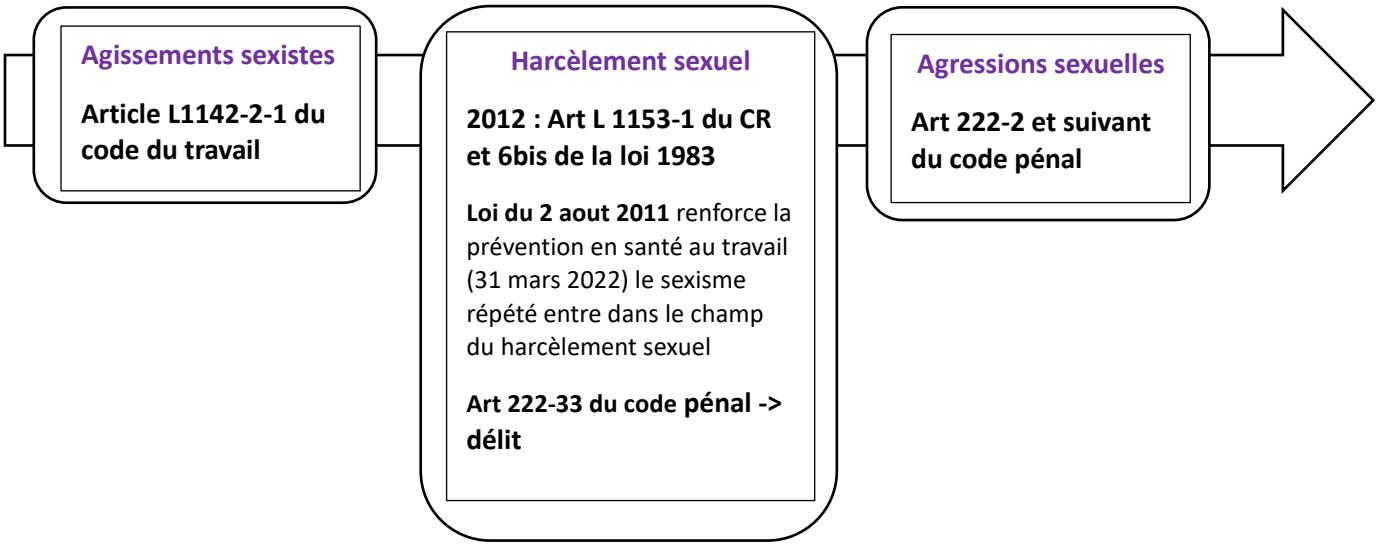
- Prévenir
- Informer
- Réagir

Les différentes formes de VSST au travail : Cadre légal

Pour rappel : ici les convictions individuelles n'ont par la place car il s'agit d'un cadre légal.

Les violences sexuelles et sexistes au travail sont un continuum d'actes qui sont régit par le code du travail et le code pénal.

Le continuum



1. Les agissements sexistes (présent dans le code du travail)

Depuis 2015, les agissements sexistes sont présents dans le code du travail.

Article L1142-2-1 du code du travail : « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

Remarque : Les agissements sexistes n'ont pas besoin d'être intentionnel pour être caractérisé.

Exemples d'agissements sexistes : blagues sur les blondes, phrases du type pour les femmes « t'es de mauvaise humeur t'as tes règles ? » ; pour un homme :« pourquoi tu prends ton mercredi, ta femme ne peut pas s'occuper des enfants ? » ; « tu manques d'autorité pour un homme » ; Interrompre les propos des femmes pour donner la parole aux hommes ; Utiliser des mots du type « ma petite, ma douce »

Le conseil supérieur de l'égalité professionnelle à définit trois niveaux dans ces agissements sexistes :

- **Sexisme bienveillant :** C'est la différenciation des compétences par le genre. Il se traduit généralement par des propos paternalistes, compliments sur le physique la tenue vestimentaire, valorisation de compétences soi-disant innées *« c'est bien d'avoir une femme car elle est plus à l'écoute »*
- **Sexisme masqué :** blagues, affectation des personnes à une tache avec des stéréotypes de genre *« Tu peux soulever ça parce que t'es un homme, fais des photocopies parce que t'es une femme… »*

- **Sexisme hostile :** commentaires dégradants, flagrants sur le physique, dénigrement des compétences, remarques culpabilisantes.

2. Harcèlement sexuelle (code du travail et code pénal)

Article 222-33 du code pénal alinéa 1 : *« 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. »*

Article 1153-1 alinéa 1 du CT : *« 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. »*

Remarque : « De façon répété », la répétition est considérée à partir de deux agissements peu importe le délai écoulé entre les deux.

Est considéré comme du Harcèlement sexuel assimilé par le code pénal :

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

L'infraction est également constituée :

a) 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 ;

b) 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. »

Harcèlement sexuel d'ambiance

La cour d'appel d'Orléans, dans une décision n°15/02566 du 7 février 2017, a considéré que *« Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables ».*

Exemple : affichage à caractère pornographique

Le harcèlement sexuel comprend une notion de consentement qui est indispensable. C'est différent de la séduction. Le harcèlement engendre bien un rapport de domination. L'harceleur ne cherche pas à plaire il cherche à dominer.

Le consentement est présent si :

3. Réciproque
4. Verbale ou non verbale
5. Libre et éclairé
6. Donné par la personne elle-même

7. Temporaire

Il ne peut y avoir consentement si la personne est vulnérable (alcool, médicament, vulnérabilité…)

8. Agression sexuelles (code pénal)

Article 222-22 du code penal : *« 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. »*

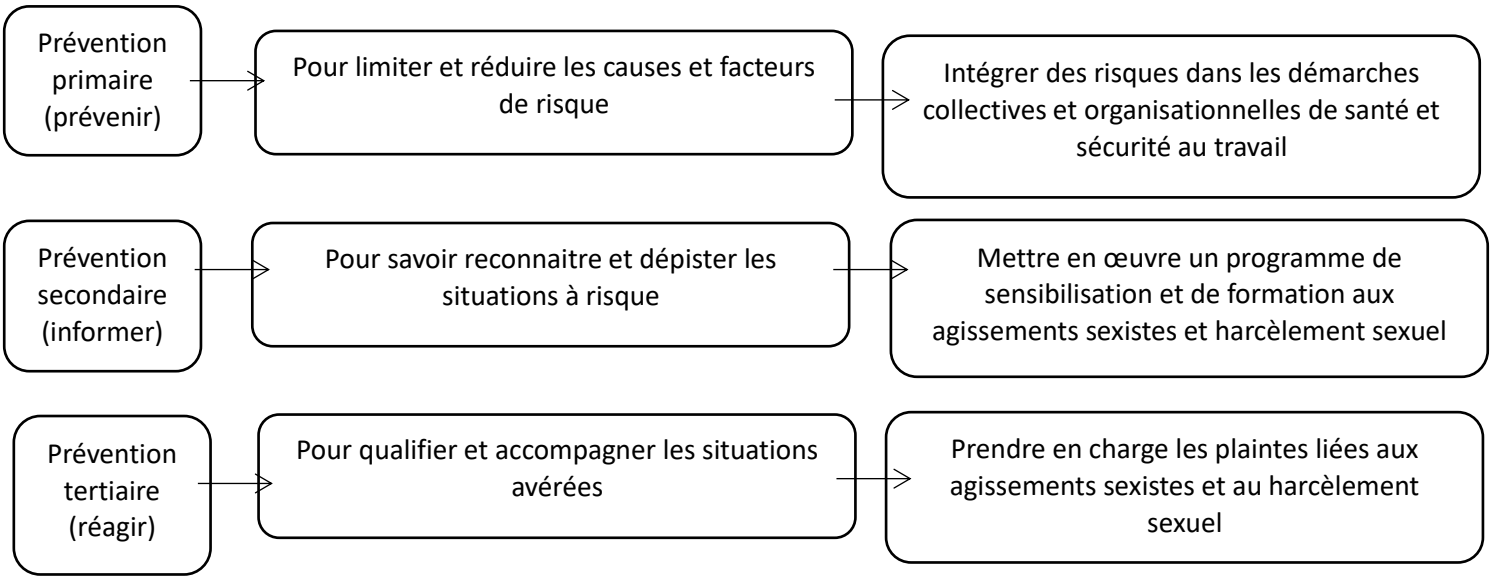
1. Viol (code pénal)

Article 222-23 du code pénal : *« 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 est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. »*

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harce_lement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf

Les obligations de l'employeur

Il y a différents « seuil » de prévention pour l'employeur :



- **Prévenir, informer et former**

Article l 4121-1 du code du travail : *« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :*

1° Des actions de prévention des risques professionnels ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces »

Prévenir (des actions de prévention des risques professionnels Prévention primaire) :

L'évaluation des risques professionnels figure parmi les principes généraux de prévention énoncés dans le code du travail (articles L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail). Celle-ci englobe des actions d'identification et de classement de l'ensemble des risques ainsi que des actions de prévention.

- **Réaliser un diagnostic des facteurs de risques :** Il s'agit dans un premier temps d'Identifier et d'évaluer le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste.
- **Réaliser un diagnostic des ressources en prévention**
- **Intégrer les risques liés aux violences sexistes et sexuelles et aux inégalités** à l'évaluation des risques professionnels transcrite dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), pour identifier les secteurs, postes et les conditions d'emploi et de travail qui exposent au risque d'agissement sexiste et de harcèlement sexuel et au plan de prévention des risques professionnels.

- **Construire des outils collectifs de prévention** avec le CSE (ou commission SSCT) ou le CHSCT : mettre en place des mesures organisationnelles
- Mettre en place une politique égalité professionnelle

Informer

Informer les salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel

Article l1153-5 alinéa 1 code du travail : *« L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir de « 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 » .*

Que doit contenir la communication ?

- La reprise de l'article 222-33 du code pénal (définition pénale du harcèlement sexuel et sanctions encourues) ;
- Les actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- Les coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel : le médecin du travail ou service de santé au travail, l'inspection du travail, le Défenseur des droits, le référent prévu à l'article L. 1153-5-1 du code du travail dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, le référent prévu à l'article L. 2314-1 du code du travail lorsqu'un comité social et économique existe (article D. 1151-1 du code du travail).

Comment la communication doit être faite ?

La communication se fait par tout moyen : Intranet, mail…

Un affichage obligatoire est prévu en matière de lutte contre le harcèlement sexuel dans les lieux de travail et sur les portes ou dans les locaux où ont lieu les embauches. Cet affichage indique les sanctions applicables, les actions contentieuses civiles et pénales en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.

Désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Le référent ou la référente désigné.e par l'entreprise

Article L. 1153-5-1 du code du travail : « 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. »

Le référent ou la référente désigné.e par le CSE

Article L2314-1 : Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le cadre législatif s'est également enrichi d'un article, L. 2314-1 du Code du travail, définissant le rôle d'un **référent harcèlement sexuel** qui doit être nommé par chaque CSE, quel que soit l'effectif de l'entreprise pour réaliser des actions de sensibilisation et assister les procédures internes de signalement et de traitement des situations pour lesquelles l'entreprise est saisie.

Mentionner dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes

Article L. 1321-2 du code du travail : « Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le règlement intérieur rappelle [...] les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par [le code du travail]. »

Elaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel.

Cette obligation est issue de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

- **Réagir**

Article L. 1153-5 alinéa 1 du code du travail : « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ».

Sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge civil, l'employeur doit prendre les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il en est informé de tels faits, L'employeur doit réagir immédiatement des lors qu'il a connaissance d'une situation de harcèlement sexuel.