

CIDFF du Finistère

Journée régionale CRESS

Prévention du sexisme au travail dans l'ESS

- 12 décembre 2023 -

Quartz à Brest



*Document réalisé par le
CIDFF29.*

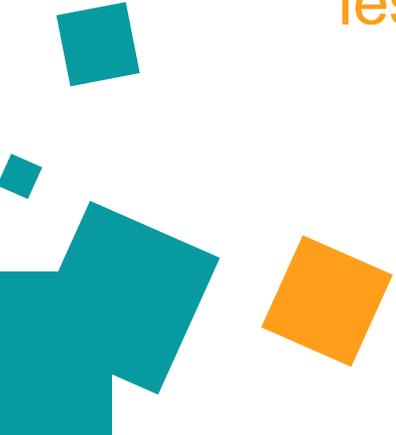


Atelier 1

Formation flash

S'APPROPRIER LE CADRE LEGAL DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Une définition des VSST données par le droit ainsi que
les obligations de l'employeur en la matière





Le cadre légal des VSST

Partie 1. Les différents types de violences sexistes et sexuelles au travail et leurs sanctions

Partie 2. Les obligations de l'employeur en matière de violences sexistes et sexuelles au travail

Partie 1. Les différents types de VSST et leurs sanctions

Le Code du travail n'identifie pas juridiquement toutes les formes de violences sexistes et sexuelles mais concentre uniquement son regard sur **l'agissement sexiste et le harcèlement sexuel**.

Nous allons donc présenter les principales violences sexistes et sexuelles identifiées dans le Code du travail, en faisant tout de même un focus sur deux violences réprimées uniquement par le Code pénal : **les agressions sexuelles et le viol**.

1. Les agissements sexistes (Code du travail)
2. Le harcèlement sexuel (Code du travail et Code pénal)
3. Les agressions sexuelles (Code pénal)
4. Le viol (Code pénal)

Passibles de sanctions disciplinaires ET pénales qui s'exercent distinctement.

Partie 1. Les différents types de VSST et leurs sanctions

1. LES AGISSEMENTS SEXISTES

« 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 »
(Art. L1142-2-1 Code du travail)

L'agissement sexiste **n'a pas besoin d'être intentionnel pour être caractérisé**. Même si c'était « pour rire », « un compliment », « une blague », à partir du moment où il y a un effet qui porte atteinte à la dignité d'une personne, c'est caractérisé.

Le reflet d'un **sexisme ordinaire** présent et souvent banalisé dans le milieu professionnel.

L'agissement sexiste **n'est pas sanctionné pénalement** mais il peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire. L'employeur peut procéder, à minima, à un rappel à l'ordre de son auteur.

Partie 1. Les différents types de VSST et leurs sanctions

2. LE HARCELEMENT SEXUEL

Défini comme « *le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.* » **(Art. 222-33 du Code Pénal alinéa 1)**

« *Aucun salarié ne doit subir des faits [...] 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* » **(Art. L1153-1 alinéa 1 du Code du travail)**

« De façon répétée » : la loi considère la répétition à partir de deux agissements : peu importe le délai écoulé entre les deux.

Partie 1. Les différents types de VSST et leurs sanctions

2. LE HARCELEMENT SEXUEL ASSIMILE

« 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. » (Art. 222-33 alinéa 2 Code Pénal)

« 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. » (Art. 1153-1 alinéa 2 du Code du travail)

Un seul acte suffit. L'unique action doit revêtir **un certain degré de gravité**.

Un abus d'autorité.

Partie 1. Les différents types de VSST et leurs sanctions

2. LE HARCELEMENT SEXUEL ENVIRONNEMENTAL OU D'AMBIANCE

- Qualifié par la jurisprudence

« Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement sexuel environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables. » (Cour d'Appel Orléans, n°15/02566, 7 février 2017)

Partie 1. Les différents types de VSST et leurs sanctions

Notion de non consentement est essentielle pour définir le harcèlement sexuel. Les agissements sont imposés, subis et non désirés par la victime.

Ces situations de violences sont à distinguer de la séduction : , il s'agit d'un rapport de domination et de prise de pouvoir du harceleur/agresseur sur la victime. Aucune réciprocité dans cette relation. Il ne veut pas plaire ou séduire, mais veut s'imposer et imposer ses désirs/ses choix, ne tient pas compte du refus de l'autre. Il nie la victime.

Sanctions pénales : Ces différentes formes de harcèlements sexuels sont punies de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. Punies de 3 ans et 45 000 euros d'amende si la peine est aggravée par des circonstances aggravantes.

Sanctions disciplinaires : Comme pour l'agissement sexiste, celui ou celle qui adopte ce type d'agissement peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de son employeur.

Partie 1. Les différents types de VSST et leurs sanctions

3. L'AGRESSION SEXUELLE

« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » (Art. 222-22 du Code pénal)

La jurisprudence précise « les atteintes sexuelles » : il peut s'agir de caresses ou d'attouchements de nature sexuelle sur une des cinq parties du corps suivantes : les seins, les fesses, la bouche, le sexe et les cuisses.

Sanction pénale : La peine maximale encourue pour les agressions sexuelles est de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. Si circonstances aggravantes, 7 ans d'emprisonnement et 100 000 euros d'amende.

Sanction disciplinaire : Celui ou celle qui adopte ce type d'agissement peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de son employeur.

Partie 1. Les différents types de VSST et leurs sanctions

4. LE VIOL

« *Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.* » (**Art. 222-23 du Code pénal**)

Le viol est un crime.

Tout « acte de pénétration sexuelle » : pénétration buccale, vaginale, anale, par le sexe, par le doigt, par un objet.

Sanction pénale : La peine encourue est de 15 ans de réclusion criminelle. La peine peut être portée à 20 ans de réclusion criminelle si le viol est commis avec une ou plusieurs circonstances aggravantes.

Sanction disciplinaire : Celui ou celle qui adopte ce type d'agissement peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire de la part de son employeur.

Partie 1. Les différents types de VSST et leurs sanctions

Le point commun de tous ces agissements : la notion de consentement.

Tout acte sexuel doit être consenti par les deux partenaires.

Le consentement peut être verbal ou non verbal.

Le silence ne vaut pas consentement.

Le consentement doit être libre, éclairé et donné personnellement.

Il n'y a pas consentement si :

Il est donné par un tiers ;

La personne n'a pas la capacité de consentir (par exemple, la personne est inconsciente du fait notamment de l'alcool ou de drogues, de médicaments, du fait d'un état de vulnérabilité) ;

Elle a subi des violences, des menaces, de la contrainte physique ou morale.

Le consentement peut être retiré à tout moment.

Partie 2. Les obligations de l'employeur en matière de VSST

Deux obligations pour les employeurs :

I. Prévenir, informer et former : L'obligation générale en matière de santé et sécurité

De façon générale, le Code du travail impose aux employeurs de « *prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* » (**Art. L4121-1 du Code du travail**)

II. Réagir : faire cesser et sanctionner

De façon un peu plus précise « *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner* » (**Art. L1153-5 alinéa 1 du Code du travail**)

Partie 2. Les obligations de l'employeur en matière de VSST

I. Prévenir, informer et former : L'obligation générale en matière de santé et sécurité (Art L4121-1 du Code du travail)

1. Evaluer au préalable le risque de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste : un principe général de prévention

L'évaluation des risques professionnels figure parmi les principes généraux de prévention énoncés dans le code du travail (**article L4121-2 et article L4121-3 CT**). Cette évaluation englobe des actions d'identification et de classement de l'ensemble des risques ainsi que des actions de prévention.

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 [...] »
(Article L4121-2 du Code du travail)



Partie 2. Les obligations de l'employeur en matière de VSST

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

« 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 »
(Art. L2314-1 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. » **(Art. L1153-5-1 du Code du travail)**

Exemples missions : Actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et personnel encadrant, l'orientation vers les autorités compétentes, mise en œuvre de procédure interne visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexistes, la réalisation d'une enquête interne...



Partie 2. Les obligations de l'employeur en matière de VSST

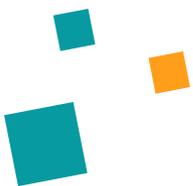
3. Informer les salariés, les personnes en formation, les stagiaires et candidats à l'embauche sur la thématique du harcèlement sexuel

Contenu de l'information : Reprise de l'article 222-33 du Code pénal (définition pénale du harcèlement sexuel et sanctions encourues) (**Art. L1153-5 alinéa 2 du Code du travail**)

Les actions civiles et pénales ouvertes aux salariés victimes de harcèlement sexuel (**Art. L1153-5 alinéa 2 du Code du travail**)

Les coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel : le médecin du travail du service de santé compétent pour l'établissement, de l'Inspection du travail incluant le nom de l'inspecteur, du Défenseur des Droits, des référents désignés par l'entreprise et le comité social et économique (**Art. L1153-5 alinéa 2 CT et article D. 1151-1 du CT**)

La communication de l'information se fait par tout moyen : affichage dans les lieux de travail et les locaux, site intranet de l'entreprise...



Partie 2. Les obligations de l'employeur en matière de VSST

4. La formation des référents et du personnel encadrant

Les membres de la délégation du personnel du CSE et le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné en son sein doivent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (**Art. L2315-18 du Code du travail**)

La formation du personnel encadrant est encouragée. Il joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

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

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés (**Art L1321-2 du Code du travail**)

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



Partie 2. Les obligations de l'employeur en matière de VSST

II. Réagir : Faire cesser et sanctionner le harcèlement sexuel (Art. L1153-5 du Code du travail)

1. Traiter avec rapidité et efficacité un signalement de harcèlement sexuel

« Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales. » (Art. L1332-4 du Code du travail).

2. La réalisation d'une enquête en cas de suspicion de harcèlement sexuel

Si l'employeur est saisi par un membre de la délégation du personnel au CSE dans le cadre de son devoir d'alerte (**Art. L2312-5 et L2312-59 du CT**) d'une atteinte aux droits d'un salarié résultant de faits de harcèlement sexuel, l'employeur est dans l'obligation de procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel.



Partie 2. Les obligations de l'employeur en matière de VSST

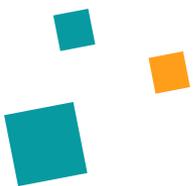
3. Faire cesser et sanctionner les faits de harcèlement sexuel

L'employeur, une fois le signalement porté à sa connaissance, est dans l'obligation d'agir le plus rapidement possible pour faire cesser les comportements inappropriés et faire assurer la protection des personnes impliquées (victime présumée, salarié mis en cause, témoin).

Il est recommandé au cours de l'enquête d'adapter les conditions de travail au sein de l'entreprise afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.

Si l'enquête interne conclut à la responsabilité du salarié mis en cause : il faut rapidement enclencher une procédure disciplinaire à son encontre pour sanctionner le salarié reconnu auteur de harcèlement sexuel.

La sanction doit être proportionnée à la faute.



Partie 2. Les obligations de l'employeur en matière de VSST

III. Obligations de l'employeur en matière de violences conjugales

Même si les violences conjugales relèvent de la vie privée, elles peuvent se manifester dans l'entreprise sous différentes formes (absentéisme, présentéisme, baisse de productivité, perte de compétences) et justifier une intervention au sein du cadre professionnel.

Un employeur face à un salarié victime de violences conjugales avec un certain faisceau d'indices (pleurs, fatigue, traces de violences, appel de l'auteur sur le lieu de travail, venue de l'auteur sur le lieu de travail) et dont la situation impacte les collègues de travail, ne pourra pas ignorer ces circonstances liées à la vie privée des salariés et devra agir par rapport à cette situation mais toujours **dans la prévention**.

CIDFF du Finistère

**Merci pour votre
présence et écoute.**



CIDFF du Finistère

**5 rue Cronstadt – 29200 Brest
355 rue Jurien de la Gravière (Accès PMR)**

Tél. 02.98.44.84.60

Email : contact@cidff29.fr

Site : <http://finistere.cidff.info/>

