

LUTTER CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LES FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL : LA PLACE DU RÉFÉRENT DE L'ENTREPRISE

Jeudi 27 juin 2019

Objectifs

- Quelles sont les situations concernées ?
- Quelles obligations pour l'employeur ?
- Comment le référent est-il désigné ?
- Quelles sont ses missions et ses moyens ?
- Quelles sanctions en l'absence de désignation d'un référent ?

Un dispositif de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes consolidé par 2 lois



1. Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
2. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Quelles sont les situations concernées ?

Le harcèlement sexuel avec « répétition »

Art. 222-33, I, C. pénal

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.

Art. L.1153-1, 1^o, C. trav.

Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel et acte unique

Art. 222-33, II, C. pénal

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. L.1153-1, 2°, C. trav.

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

Création de l'outrage sexiste

Art. 621-1 code pénal

Constitue un outrage sexiste le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33 et 222-33-2-2, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui 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.

L'agissement sexiste

Article L1142-2-1 C. trav.

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.

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Quelles obligations pour l'employeur ?

Les obligations de l'employeur

1

UNE OBLIGATION GÉNÉRALE
DE PRÉVENTION

4

UN RENFORCEMENT DE
L'INFORMATION

2

UNE OBLIGATION SPÉCIFIQUE
DE PRÉVENTION

5

LA DÉSIGNATION D'UN
RÉFÉRENT

3

UN DEVOIR DE LOYAUTÉ

6

UN ENJEU DE DIALOGUE SOCIAL

Une obligation générale de prévention



CT, art. L.4121-1

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.

Une obligation spécifique de prévention



CT, art. L.1153-5, al. 1

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue

- de **prévenir** les faits de harcèlement sexuel,
- d'y **mettre un terme**
- et de les **sanctionner**.

Un devoir de loyauté



CT, art. L.1222-1
L.1121-1

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Un renforcement de l'information



CT art. L.1153-5, al. 2

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.

Un renforcement de l'information



CT, art. D.1151-1

L'information prévue au second alinéa de l'article L.1153-5 précise l'adresse et le numéro d'appel :

1. Du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
2. De l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
3. Du Défenseur des droits ;
4. Du référent prévu à l'article L.1153-5-1 dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés ;
5. Du référent prévu à l'article L.2314-1 lorsqu'un comité social et économique existe.

Un renforcement de l'information



CT, art. L.1321-2

Le règlement intérieur rappelle :

1. Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L.1332-1 à L.1332-3 ou par la convention collective applicable ;
2. Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code.

La désignation de référents dédiés



CT, art.L.2314-1, al. 3
art. L1153-5-1

CÔTÉ CSE

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

CÔTÉ EMPLOYEUR

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

Un enjeu du dialogue social



CT, art. L2232-9

Le rapport annuel d'activité établi par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation comprend entre autres un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Comment le référent de l'entreprise est-il désigné ?

Les personnes concernées

Sur le seuil de désignation

- La désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes devient obligatoire, dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés, quel que soit leur secteur d'activité dès lors qu'elles relèvent du Code du travail (C. Trav., L1153-5-1).

Sur la personne assumant le rôle de référent

- L'employeur peut nommer tout salarié de l'entreprise comme référent harcèlement sexuel. la loi n'apporte aucune précision sur les personnes susceptibles d'être désignées.
- Aucune condition (ancienneté, statut, compétence, etc.) n'est fixée par la loi.

Les formalités de la désignation

L'employeur doit en toute logique officialiser de son côté un acte de désignation. Idéalement, celui-ci devrait définir au moins dans les grandes lignes le cadre d'action du référent, afin de lui donner une légitimité en interne.

S'agissant du référent CSE, La loi indique que le CSE doit prendre une résolution à la majorité des élus titulaires présents lors de la réunion (sans participation au vote de l'employeur ou de son représentant).

Par ailleurs, il convient d'organiser une publicité sur cette double désignation au sein de l'entreprise (Cf. diapo précédente).

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Quelles sont les missions et les moyens du référent de l'entreprise ?

Quel est le rôle du référent nommé par l'employeur ?

En matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, le référent nommé par l'employeur est chargé

- **d'orienter,**
- **d'informer**
- **et d'accompagner** les salariés (C. trav., art. L.1153-5-1).

Quant au référent désigné par le CSE, il est chargé de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sans plus de précisions.

Quels sont les moyens d'action du référent ?

Le Code du travail n'accorde aucun moyen d'action spécifique aux référents harcèlement sexuel et agissements sexistes.

La seule précision apportée par la loi concerne la formation du référent du CSE, qui doit bénéficier, au même titre que les membres du CSE, de la formation à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, d'une durée de 3 ou 5 jours financée par l'employeur (C. Trav., L2315-18).

Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Quelles sanctions en l'absence de désignation d'un référent de l'entreprise ?

Les sanctions civiles et disciplinaires

La loi ne prévoit aucune sanction spécifique en cas de manquement de l'employeur à son obligation de désigner un référent.

Toutefois, il serait possible pour le salarié qui serait victime de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, d'engager la responsabilité civile de l'employeur sur le fondement de la violation de l'obligation de sécurité.

En vertu de l'article L.1153-6 du code du travail, tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

La répression du code du travail

Les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L.1152-1 et L.1153-1, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15000€.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Les sanctions pénales

Sur le harcèlement sexuel

- Les faits de harcèlement sexuel sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende (C. pén., art. 222-33).
- Certaines circonstances aggravantes permettent de porter ces sanctions à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.

Sur la discrimination

- Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés (C. pén., art. 225-1-1).
- 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (C. pén., art. 225-2).

Découvrez nos deux formations

Référent(e) harcèlement sexuel et agissements sexistes (employeur)

- 23/09/19
- 04/12/19

Référent(e) harcèlement sexuel et agissements sexistes (CSE)

- 18/09/19
- 27/11/19

Merci