

Violences sexuelles au travail : quel droit applicable ?

Les textes contre le harcèlement sexuel et le sexe bénficient à toute personne au travail, aux femmes en premier lieu. On trouve aujourd'hui des dispositions dans le Code du travail, le Code pénal et le statut des fonctions publiques, qu'il faut connaître pour mieux combattre ces violences.

Michel MINÉ*, membre du Comité central de la LDH, professeur au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam)

La discrimination envers les femmes existe de différentes manières dans l'emploi et le travail. Il s'agit bien entendu de discriminations en matière d'accès à l'emploi, dans de nombreuses professions, d'affectation dans les différentes fonctions des entreprises (plafond de verre et parois de verre dans de nombreuses filières), de rémunération, avec des écarts encore importants qui ne se réduisent pas, d'accès à la formation professionnelle qualifiante, etc. Le sexism et les violences sexuelles, notamment le harcèlement sexuel, constituent une cause de ces discriminations envers les femmes et peuvent être qualifiés juridiquement comme tels. Ces violences (psychiques et parfois physiques) constituent des atteintes à la dignité des femmes et créent des environnements de travail très défavorables à la réalisation effective de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et évidemment très défavorables à l'émancipation des femmes dans et par le travail. En 1992, la France adopte pour la première fois une législation contre le harcèlement sexuel.

Deux lois sont votées : une première loi du 16 juillet modifie le Code pénal et incrimine le harcèlement sexuel de manière générale, dans tous les domaines. Une seconde loi du 2 novembre interdit le harcèlement sexuel dans les relations de travail, au sein des entreprises. Ce texte est une première étape : il peut apparaître minimaliste puisque qu'il ne vise que le harcèlement «vertical» d'une personne détentrice d'un pouvoir hiérarchique (employeur, cadre dirigeant, «petit chef», etc.) sur une personne salariée. Cependant, il était nécessaire à cette époque de se limiter à cette dimension du harcèlement sexuel pour que suffisamment de parlementaires acceptent de voter ce projet de loi (de nombreux parlementaires des partis politiques de gauche étaient hostiles à tout texte prévoyant le harcèlement sexuel entre salariés).

Une évolution positive du droit

Le droit a évolué, au cours des vingt-cinq dernières années. Il a bénéficié des apports du droit international des droits de l'Homme (mondial : ONU, OIT, et

* Dernier ouvrage publié : *Droit des discriminations dans l'emploi et le travail*, éditions Larcier, 2016.

régional : Conseil de l'Europe) et du droit de l'Union européenne. Des textes ont permis des progrès importants, comme la directive européenne de 2002 (reprise aujourd'hui dans la directive n° 2006/54 du 5 juillet 2006) ; ces textes ont été transposés en droit interne, notamment avec les lois du 27 mai 2008 (sous la pression de la Commission européenne), du 6 août 2012 (loi sur le harcèlement sexuel) et du 4 août 2014 (loi sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes). Des accords ont été signés (Accords nationaux interprofessionnels de 2004 et de 2010). Ces textes ont été adoptés grâce en particulier aux actions judiciaires engagées par des femmes, notamment avec des associations (l'AVFT, notamment)⁽¹⁾, et aux décisions de justice qui ont pu être obtenues et ont fait évoluer le droit. Le harcèlement sexuel ne doit pas être confondu avec le «harcèlement moral», qui relève d'un autre régime juridique. Certaines personnes font l'objet de «harcèlement multiple», au regard de plusieurs critères de discrimination : des femmes sont harcelées parce que femmes et d'origine étrangère, femmes et

(1) Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail.

handicapées, femmes et homosexuelles, femmes et syndicalistes, etc.

Un Code du travail qui interdit et protège

Le harcèlement sexuel consiste en :

- un environnement sexiste : des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui soit portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. La loi interdit explicitement 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 ;
- un chantage sexuel : 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.

S'agissant de la protection contre les mesures de rétorsion, aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte⁽²⁾ pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés).

Sur la protection des personnes qui apportent un témoignage ou une relation des faits, 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.

Quant à la politique de prévention obligatoire, l'employeur

L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et d'y mettre un terme, notamment au regard de son obligation légale de santé et de sécurité sur les lieux de travail.

doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et d'y mettre un terme, notamment au regard de son obligation légale de santé et de sécurité sur les lieux de travail. En cas de harcèlement, son absence d'initiative permet d'engager sa responsabilité civile. Enfin, la responsabilité des salariés harceleurs veut que l'employeur prenne toutes dispositions nécessaires en vue de sanctionner les faits de harcèlement sexuel. Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. Pour la jurisprudence, le harcèlement sexuel constitue nécessairement une faute grave (justifiant le licenciement sans indemnités). Les salariés ayant commis des actes de harcèlement peuvent être condamnés par les juridictions civiles à verser des dommages-intérêts aux salariés les ayant subis.

La fonction publique aussi concernée

Aucun fonctionnaire 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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affection et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes ci-dessus ;
- le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;
- le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes, ou qu'il les a relatés.

Est possible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder à ces agissements.

Le harcèlement sexuel dans le Code pénal

Le harcèlement sexuel est, rappelons-le, 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. 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. Ces faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de trente mille euros d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et quarante-cinq mille euros d'amende lorsque les faits sont commis : par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ; sur un mineur de 15 ans ; sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ; 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 ; par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteurs ou de complices.

Le Code pénal réprime également les agressions sexuelles qui ont parfois lieu sur les lieux de travail. Il réprime aussi les viols, qui sont aussi parfois commis dans les entreprises.

La personne harcelée peut exer-

(2) Notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affection, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.



La personne harcelée sexuellement peut exercer son «droit de retrait» : se retirer de la situation de travail, dont elle a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa santé.

cer son «droit de retrait» : se retirer de la situation de travail (bureau, atelier, etc.), dont elle a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa santé. L'employeur doit alors prendre des mesures pour qu'elle soit en sécurité. La personne salariée qui s'est ainsi retirée perçoit sa rémunération et ne peut subir aucune sanction.

La personne harcelée peut également s'adresser, dans l'entreprise :

- au délégué du personnel, qui dispose d'un «droit d'alerte» en cas d'atteinte aux droits des personnes (atteinte à la santé, discrimination, etc.); l'employeur doit immédiatement faire une enquête avec le délégué et prendre les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement; à défaut, si la personne concernée ne s'y oppose pas, le délégué peut saisir le conseil de prud'hommes (bureau de jugement) qui peut, selon une procédure accélérée, ordonner à l'employeur toute mesure pour mettre fin au harcèlement; cette procédure, trop peu utilisée, s'avère efficace;
- à un représentant du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

(CHSCT), pour qu'il procède à une enquête et déclenche un «droit d'alerte» pour danger grave et imminent;

- au médecin du travail pour qu'il intervienne auprès de l'employeur, en formulant toute préconisation pour la sauvegarde de la santé de la personne.

Des actions juridiques et devant les juridictions

La personne harcelée peut s'adresser également à l'inspecteur du travail pour qu'il enquête, rappelle à l'employeur ses obligations, établisse un rapport sur la situation constatée et en fasse part à cet employeur et à la personne qui l'a saisi, le cas échéant formule une mise en demeure au regard des conditions de travail ou dresse un procès-verbal.

Par ailleurs les actions devant les différentes juridictions sont possibles, suivant les situations :

- le juge du contrat (conseil de prud'hommes : cour d'appel, chambre sociale) pour obtenir la réparation des préjudices : la nullité des actes discriminatoires de représailles (refus d'augmentation de salaire, de promotion, etc.) avec la réparation en nature (augmentation de salaire, etc.)

et la réparation indemnitaire (dommages-intérêts) des différents préjudices (préjudice moral, perte de chance de rester en bonne santé, atteinte au droit de mener une vie familiale normale, etc.), à l'encontre du salarié harceleur et/ou de l'employeur;

- le juge de la protection sociale (tribunal des affaires de sécurité sociale) pour faire reconnaître comme accident du travail des actes de harcèlement; le juge pénal pour faire condamner les auteurs du harcèlement - la ou les personnes physiques et également la personne morale (l'entreprise en tant que telle); le juge administratif pour faire annuler des actes discriminatoires (parfois avec les procédures de référé) et pour obtenir la réparation des préjudices causés.

Comme le dit Héraclite, «*toutes choses sont en mouvement*». Le droit contre les violences faites aux femmes au travail progresse ; cependant, il est toujours susceptible de régression. La connaissance de ce droit est nécessaire, pour pouvoir le mobiliser et le rendre plus effectif. Le droit ne s'use que si l'on ne s'en sert pas. ●