Observatoire des violences envers les femmes
Martinique

Formation des référents/référentes pour la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail

Partie 1

Les référent(e)s pour la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

LES REFERENTS (Code du travail)

1° le référent - CSE

Toute entreprise d'au moins 11 salariés est censé mettre en place un comité social et économique (art L2311-2). Le Comité social et économique désigne parmi ses membres un *référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* (Art. L.2314-1)

Art L.2314-1 :

« (…) 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 (…) »

2° le référent - entreprise

« 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. 1153-5-1)

Partie 2 -Les catégories de violences sexistes et sexuelles au travail

1) Les agissements sexistes

➢ *Ce que prévoit le Code du travail (agissement dans l'entreprise)*

« 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 du Code du travail)

Les agissements sexistes peuvent se faire à l'encontre aussi bien des femmes que des hommes, mais le constat est que ce sont principalement les femmes qui sont visées. Ils peuvent aussi concerner l'orientation sexuelle ou l'identité de genre (homosexualité, transexualité etc…).

Les sanctions :

Sanction disciplinaire :

L'employeur a une obligation générale de protection des employés :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (Article L.4121-1 du code du travail)

A ce titre, il est tenu d'organiser la prévention et la lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

Il lui revient d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par des sanctions disciplinaires appropriées. En cas de préjudice subi, il peut être tenu de réparer ce préjudice sous peine de voir sa responsabilité engagée devant le juge civil.

➢ *Ce que prévoit le Code pénal (agissement en tout lieu)*

- Injure sexiste dans un cadre privé : amende de 750 euros
- Injure publique à caractère sexiste : jusqu'à 1 an de prison et 45 000 euros d'amende

Pour rappel :

Une injure est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressés à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. (*définition dans : service-public.fr*)

Injure publique : 12 000 euros

Injure publique à caractère discriminatoire : 45 000 euros

Discriminatoire : raciste, sexiste, homophobe, ou à l'égard d'une personne handicapée

Prescription (injure publique ou non publique) : 3 mois, mais 1 an quand a un caractère discriminatoire

2 - Le harcèlement sexuel (code du travail et code pénal)

2 types d'actes

Type 1 – Actes répétés :

« 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 » (Code du travail et code pénal)

Type 2 – Acte unique suffisamment grave :

« pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle » (Code du travail et Code pénal)

Le code pénal a une vision large de la répétition *

Article L1153-1 (Code du travail)

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit 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 ;

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 222-33 (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.

SANCTIONS DISCIPLINAIRES

- Peuvent aller de l'avertissement jusqu'au licenciement ou à la radiation
- Protection des témoins dans le code du travail : 1 an d'emprisonnement et 3 750 euros pour les faits de discrimination à l'encontre d'une personne ayant dénoncé un harcèlement sexuel (art. L.1155-2)
- Peuvent être condamnés à verser des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé :
    - l'auteur de l'acte
    - l'entreprise qui a manqué à son devoir de protection

SANCTIONS PENALES

Le harcèlement sexuel est un délit, puni de :

- 2 ans d'emprisonnement et de 30 000€ d'amendes
- 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amendes en cas de circonstances aggravantes
- Délai de prescription : 6 ans à partir du dernier acte constitutif de l'infraction

Les circonstances aggravantes selon le code pénal (art 222-33-III) :

Lorsque les faits sont commis

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° 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 ;

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 ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

3 - Les agressions sexuelles (code pénal)

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

Parties du corps les plus concernées (jurisprudence) :

La bouche / la poitrine / le sexe / les fesses / les cuisses

SANCTIONS PENALES :

- 5 ans de prison et 75 000 € d'amende
- 10 ans de prison et 150 000 € d'amende si circonstances aggravantes

En cas de pénétration sexuelle (par violence, menace ou surprise), l'agression sexuelle est un VIOL, classé dans la catégorie des crimes :

- 15 ans de réclusion criminelle
- peut aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes

Délai de prescription : 20 ans

Exemples d'agression sexuelle

(brochure ANACT : « Le sexisme sans façon : tout ce que vous voulez savoir sur les agissements sexistes et le harcèlement sexuel au travail »)

- Commise avec **surprise** :
  - Mains sur les fesses en arrivant par derrière
  - Attouchement sur les seins alors que la salariée est concentrée sur son ordinateur et n'a pas vu son collègue arriver
  - Lèvres qui glissent sur la bouche au moment de faire la bise

- Commise avec **contrainte** :
  - Caresse imposée sur la cuisse lors d'un déplacement en voiture
  - Baiser forcé sur la bouche en bloquant la personne contre un mur…

Les personnes protégées

(Article L1153-2 Code du travail)

- Salarié.e
- Stagiaire ou personne en formation
- Candidat.e à un recrutement

> 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, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.
>
> (Art. L1153-2 Code du travail)

Les obligations de l'employeur

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ». (Article L1153-5 du code du travail)

Doivent notamment être mises en œuvre :

- Information (par tout moyen dont affichage) des salarié.e.s, personnes en formation, candidat.e.s à un recrutement sur :
  - Le texte de l'article 222-33 du code pénal (harcèlement sexuel)
  - les infractions et les peines encourues

- Mise en place du (ou des) référent.e.s