

A large, bold, blue letter 'D' with a white vertical line through its center, serving as a logo.

Défenseur des droits

— RÉPUBLIQUE FRANÇAISE —



AGISSEMENTS SEXISTES ET SEXUELS

QUE DIT LE DROIT ? DÉFINITIONS

ET RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

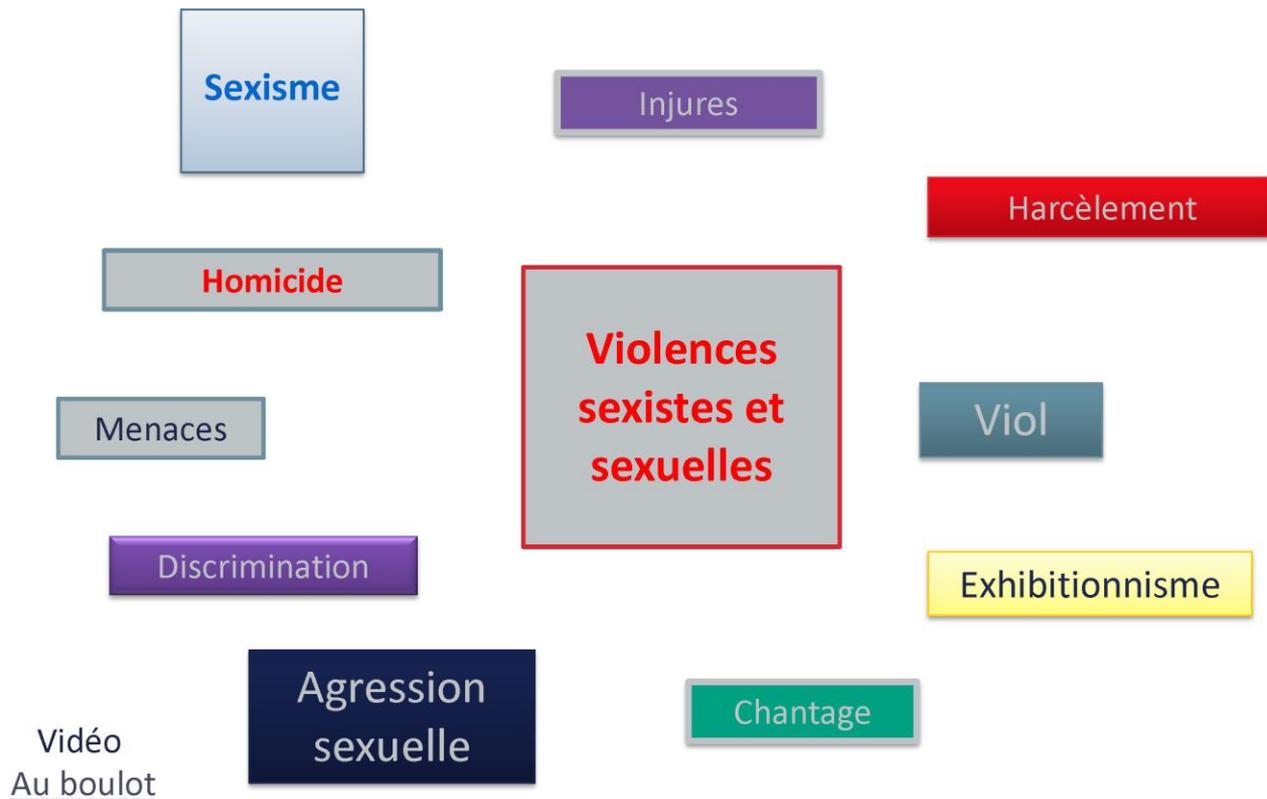
Clémence LEVESQUE, Chargée de mission
Défenseur des droits, Promotion de l'égalité et de l'accès aux droits

Contact : clemence.levesque@defenseurdesdroits.fr



AGISSEMENTS SEXISTES ET SEXUELS : DÉFINITIONS

De quoi parle-t-on ?



Le harcèlement sexuel

Deux définitions :

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 ont pour objet ou pour effet :

- soit de porter atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant
- soit de créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

2) 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.

Article 222-33- I et II du Code pénal
Article L. 1153-1 du Code du travail

Un agissement unique : agissement/outrage sexiste, harcèlement sexuel et agression sexuelle

Agissement sexiste : L. 1142-2-1 du Code du travail

= 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.

Outrage sexiste : art 621-1 du Code pénal

= le fait 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.

Harcèlement sexiste et/ou sexuel : art. 1^{er} Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

= Tout agissement en lien avec un critère de discrimination et à connotation sexuelle, subis par 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.

Cass. Soc., 17 mai 2017 : un fait unique d'une particulière gravité peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel.

Agression sexuelle : art. 222-22 du Code pénal

= Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Des formes nouvelles de harcèlement sexuel

La répétition peut être le fait de **différents auteurs** (Loi n°2018-703 du 3 août 2018) :

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*.

Harcèlement sexuel d'ambiance, environnemental :

Même si la victime n'a pas été directement visée par le harcèlement sexuel, elle a été exposée à des propos et comportements non souhaités à caractère sexuel ayant pour conséquence de rendre insupportables ses conditions de travail.

Décision du Défenseur des droits n°MLD-2016-212 du 29 juillet 2016

Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017, n° 15/02566



AGISSEMENTS SEXISTES ET SEXUELS : QUELLE RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR ?

Prouver le harcèlement sexuel

La victime peut rechercher la responsabilité de l'auteur au pénal et/ou la responsabilité de l'employeur devant le conseil de prud'hommes.

- En matière pénale, en vertu du principe de présomption d'innocence, c'est au demandeur d'apporter la preuve des faits qu'il dénonce (preuve par tous moyens).
 - Au civil, **aménagement de la charge de la preuve** : le ou la salariée **présente des éléments de fait** laissant supposer l'existence d'un harcèlement sexuel.
- => C'est à l'employeur de démontrer l'absence de harcèlement.

Article L. 1154-1 du Code du travail modifié par
la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016

Article 4 Loi n°2008-496 du 27 mai 2008

Une obligation de sécurité

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont des risques professionnels.

Tout employeur, public ou privé, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Articles L. 4121-1 et 2 du Code du travail

L'employeur doit prendre « toutes dispositions nécessaires en vue de **prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner** ».

Article L. 1153-5 du Code du travail

Obligation de sécurité : prévenir

- **Evaluer les risques**
- **Informar**
- **Sensibiliser/Former**
- **Désigner un référent**
- **Mettre en place un dispositif d'alerte**
- **Renseigner le règlement intérieur**



N'a pas respecté son obligation de sécurité, l'employeur qui n'a pas mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel.

Cass. Soc., 13 décembre 2017, 16-14.999

Obligation de sécurité : réagir et sanctionner

Réagir

- Mener une enquête impartiale et contradictoire
- Prendre les mesures conservatoires pour faire cesser les agissements

Sanctionner

- La sanction doit être proportionnée et dissuasive
- Distinguer sanction disciplinaire et sanction pénale
- Interdiction des mesures de rétorsion contre l'auteur de bonne foi du signalement

Le harcèlement sexuel constitue une faute grave.

Cass. Soc. 13 juillet 2017, n°16-12493

En bref

- La loi interdit tout type d'agissement sexiste ou sexuel, répété ou non.
- Le harcèlement sexuel peut être constitué par une répétition d'agissements sexistes et/ou sexuels ou par un seul agissement particulièrement grave.
- Le harcèlement sexuel peut être environnemental, il peut être le fait d'un seul auteur ou de plusieurs.
- L'employeur doit mettre en place une politique complète de prévention contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel et savoir réagir efficacement face aux agissements dès qu'il en a connaissance, en protégeant la victime et en sanctionnant l'auteur.

Contacteur le Défenseur des droits

Sur le site Internet : www.defenseurdesdroits.fr

▣ Par téléphone au 09 69 39 00 00 (coût d'une communication locale à partir d'un poste fixe)

▣ Par le formulaire en ligne sur : www.defenseurdesdroits.fr
(rubrique « saisir »)

▣ Par courrier postal **GRATUIT**
Le Défenseur des droits
Libre réponse 71120 – 75342 Paris cedex 07

▣ Par les délégué.e.s du Défenseur des droits dans les départements :
www.defenseurdesdroits.fr
(rubrique « contacter votre délégué »)