

PRATICO | JURIDIQUE

LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Cette fiche pratique a pour objectif de décrypter le harcèlement sexuel afin de permettre aux militants de détecter et pouvoir gérer au mieux ces situations.

DÉFINITION

Le harcèlement sexuel se caractérise par tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste imposé à toute personne de manière répétée ou non.

LA LOI DU 3 AOÛT 2018 ÉTEND LE HARCÈLEMENT SEXUEL :

- ⊙ aux propos ou comportements sexistes ;
- ⊙ à des propos ou comportements imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou l'instigation de l'une d'elles alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- ⊙ à des propos ou comportements 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 (il s'agit de réprimer les faits de cyberharcèlement).

REMARQUE

Que ce soit dans le Code pénal ou dans le Code du travail, les deux définitions viennent pointer aussi bien les actes répétés que les actes uniques. Les agissements entre salariés peuvent se dérouler en dehors du temps et du lieu de travail. ●



CONSÉQUENCES

LES CONSÉQUENCES DES AGISSEMENTS SUR LA VICTIME DOIVENT :

- ⊙ Porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant.
- ⊙ Ils rendent insupportables les conditions de vie, de travail ou d'hébergement de la victime.

REMARQUE

Le harceleur n'a pas obligatoirement de rapport hiérarchique ou d'autorité avec sa victime. Toutefois, l'abus d'autorité constitue une circonstance aggravante. ●



ACTES RÉPÉTITIFS OU ACTE ISOLÉ ?

ACTES RÉPÉTITIFS

Il suffit que l'acte ait été commis à deux reprises pour répondre à cette condition. Les comportements répréhensibles peuvent être de toute nature : propos obscènes, gestes, envois ou remises de courriers, remise d'objets, attitudes, injures. Le caractère sexuel n'a pas à être explicite et direct. De plus, il n'est pas nécessaire que la victime ait fait connaître de façon expresse à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante. En effet, le silence permanent dès lors qu'il est sans équivoque (non sujet à double interprétation) est suffisant pour caractériser l'absence de consentement.

ACTE UNIQUE : NÉCESSITÉ D'UNE PRESSION GRAVE

Le législateur est venu réprimer des actes uniques présentant une particulière gravité. Pour que la pression grave puisse être caractérisée, il faut que l'acte de nature sexuelle soit présenté comme la contrepartie :

- ☉ D'un avantage (obtention d'un emploi, augmentation salariale, etc.).
- ☉ De l'assurance d'échapper à une situation dommageable pour le salarié (licenciement, sanction disciplinaire, mutation, etc.).

La pression doit être exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle soit au profit de celui qui l'exerce, soit au profit d'un tiers.

À NOTER

Il n'est pas exigé qu'il s'agisse d'une relation sexuelle. En effet, tout acte de nature sexuelle est visé. ●

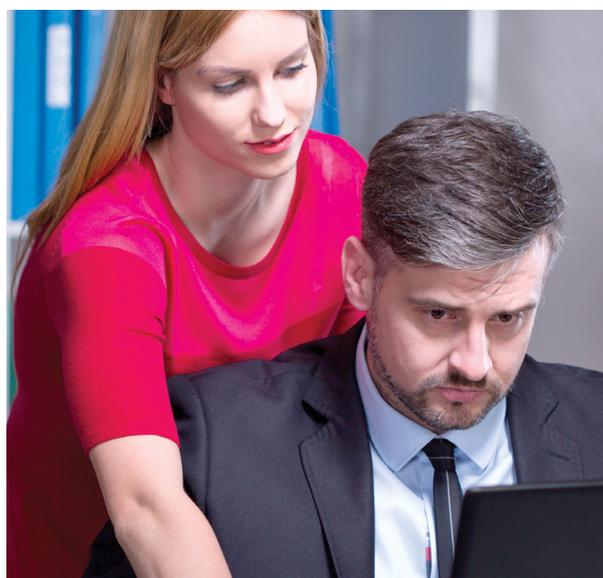
OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Il doit informer par tout moyen, tous les salariés de l'entreprise, y compris les personnes en formation ou en stage (mesures de diffusion, sensibilisation à la législation en vigueur, actions de formations, actions préventives). ●

QUELLES ACTIONS ?

AIDER LE SALARIÉ POTENTIELLEMENT VICTIME D'UN HARCÈLEMENT

- ☉ Il convient de vous rapprocher d'un élu CSE CFDT qui pourra poser un droit d'alerte afin que la lumière puisse être faite rapidement sur la situation du salarié et que des mesures préventives puissent être prises par l'employeur le temps de l'enquête. L'employeur doit procéder sans délai à une enquête. En plus de son rôle d'alerte, le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Parmi ses membres, il a également désigné un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- ☉ Il convient également de saisir la Direction de l'éthique et de la déontologie notamment à défaut de réaction adaptée de l'employeur (président CSE, ligne hiérarchique directe du salarié, responsable RH) : alrteethique@sncf.fr
- ☉ L'inspecteur du travail territorialement compétent peut également être contacté pour que les faits puissent être constatés par procès-verbal.
- ☉ En plus, nous vous conseillons également d'inciter le salarié à se rapprocher du médecin du travail qui est le garant des bonnes conditions de travail au sein de l'entreprise. De plus, en cas de droit d'alerte celui-ci pourra être auditionné dans le cadre de l'enquête et pourra apporter des éléments contextuels. ●



QUID DE LA PROTECTION DES VICTIMES ET DES TÉMOINS ?

La loi prévoit une protection étendue pour les victimes et les témoins de harcèlement sexuel en prohibant toute mesure discriminatoire prise à leur encontre.

REMARQUE

Le Code du travail prévoit une sanction dans ce cadre de 1 an d'emprisonnement et 3 750 euros d'amende. ●

CHARGE DE LA PREUVE ET ACTION EN JUSTICE

Le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel. C'est au défendeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision

est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Se reporter au pratico juridique relatif au harcèlement moral pour davantage de détails. ●

SANCTIONS

Le harcèlement sexuel étant un délit, le Code pénal prévoit une sanction de deux ans de prison et 30 000 euros d'amende. En cas de circonstances aggravantes, ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. L'auteur du harcèlement peut également être condamné à verser des dommages et intérêts à la victime.

Une sanction disciplinaire de l'employeur est également possible même si les agissements sont intervenus en dehors du temps et du lieu de travail (dans le respect d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance). La faute grave est souvent retenue si les agissements ont été caractérisés comme un harcèlement sexuel par le juge. ●

BON À SAVOIR

LA FRONTIÈRE EST MINCE, MAIS IL FAUT DISTINGUER LE HARCÈLEMENT SEXUEL

- ☑ De l'agissement sexiste prévu à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail (exemples : remarques et blagues sexistes, incivilités à raison du sexe, police des codes sociaux du sexe, interpellations familières, la séduction, le sexisme bienveillant, les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales).
- ☑ De l'agression sexuelle qui regroupe l'ensemble des atteintes sexuelles commises avec violence, contrainte, menace ou surprise (article 222-22 du Code pénal). ●

BON À SAVOIR

INACTION = SANCTION

- ☑ Un salarié qui avait connaissance de la situation de harcèlement peut également être sanctionné par l'employeur pour son inaction dès lors que sa position dans l'entreprise et les fonctions qu'il occupe (responsable RH, manager) lui imposait d'agir pour mettre un terme à la situation. ●

TEXTES APPLICABLES

- ☑ Article L. 1153-1 du Code du travail
- ☑ Article L. 1153-6 du Code du travail
- ☑ Article 222-33-2 du Code pénal
- ☑ Charte éthique du Groupe SNCF

