



Harcèlement sexuel au travail

Le harcèlement sexuel est une notion complexe à définir. La loi distingue deux types de harcèlement sexuel :

- **1er type : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »).** Toute forme de pression grave même non répétée dans un but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (article L. 1153-1 du code du travail). C'est un abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes sexuels.
- **2e type : des propos ou comportements répétés, des propos ou comportements subis et non désirés par la victime, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante** (article L. 1153-1 du code du travail).



Le cumul et la multiplication de ces comportements
= harcèlement sexuel subi par la victime.

Exemples :

- propos, plaisanteries obscènes, grivoises ; propos familiers à connotation sexuelle ou sexiste ; mise en évidence de textes, images, vidéos, objets à caractère sexuel ou pornographique ; regards insistants, sifflements ; actes sexuels mimés, jeux de langue.
- remarques sur le physique ou la tenue, cadeaux nombreux gênants (parfums, fleurs, bijoux, sous-vêtements...) malgré des refus successifs ; contacts physiques non désirés : main sur l'épaule, accolades appuyées ; propositions incessantes de sorties, invitations compromettantes malgré un refus ; propos ou questions d'ordre intime, concernant les pratiques sexuelles.

Harcèlement sexuel, un délit pénal

En application de l'article 222-33 du code pénal, **les auteurs de harcèlement sexuel encourrent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende** qui peut être portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions,
- sur un mineur de moins de quinze ans,
- sur une personne vulnérable notamment en raison de son âge, d'une maladie, de son état de grossesse ou de sa situation économique ou sociale,
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice,
- par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

La loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, a étendu la définition pénale du harcèlement sexuel sur deux points :

- sont désormais visés **les propos ou comportements à connotation sexiste**
- et **un acte est considéré comme répété s'il est commis de manière individuelle ou par un collectif d'individus à l'encontre d'une seule et même victime (cas de cyber harcèlement).**

Prévenir le risque harcèlement sexuel

Les obligations spécifiques en matière de prévention du harcèlement sexuel

« 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 L. 1153-5 du code du travail).

Il se doit de communiquer auprès des salariés, stagiaires et candidats sur la thématique du harcèlement sexuel.

- Intégrer les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes dans l'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- Sensibiliser les salariés,
- Désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (dès 11 salariés),
- Mentionner dans le règlement intérieur de l'entreprise les dispositions du code du travail relatives au harcèlement sexuel ainsi qu'aux agissements sexistes,
- Elaborer une procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement.

Partenaires de la prévention

■ Entreprises de moins de 11 salariés

Les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) ont pour compétences « d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile [...] en matière [...] de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (article L. 23-113-1 du code du travail) dans le but de mettre en œuvre les actions de prévention des entreprises.

■ A partir de 11 salariés

Le Comité Social et Economique (CSE), en plus de son rôle d'alerte, peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention [...] du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (article L. 2312-9 du code du travail). En outre, doit être désigné parmi les membres du CSE, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (article L. 2314-1 du code du travail).

■ Quel que soit l'effectif

- **Les Services de Santé au Travail** ont pour mission d'améliorer les conditions de travail et de préserver la santé des salariés. A cette fin, ils conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants notamment sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral (article L. 4622-2 du code du travail).
- **Les services de l'inspection du travail**, outre leurs missions de contrôle et d'enquête consécutives au signalement d'un harcèlement sexuel dans une entreprise, peuvent intervenir par des actions de prévention (sensibilisations...) en rappelant aux employeurs leurs obligations en la matière.
- **Les Associations Régionales pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ARACT)** sont des structures qui ont pour mission d'aider l'entreprise à définir ses besoins, diffuser les informations utiles, orienter vers les bons interlocuteurs sur toutes les questions en lien avec les conditions de travail (harcèlement sexuel et agissements sexistes, Qualité de Vie au Travail, prévention des risques professionnels, développement de l'égalité au travail...).