



**CONSTRUCTION
ET BOIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL (VSST)

Dossier

P.10

La CFDT et les violences sexistes et sexuelles au travail

P.12

Identifier les types de harcèlement sexuel

P.13

Le harcèlement sexuel : bien le distinguer

P.14

Le harcèlement sexuel : un délit pénal

P.15

Le rôle du CSE
La négociation

P.16

Les obligations de l'employeur

P.17

Les actions possibles

P.18

Protection contre le licenciement et contre toutes mesures discriminatoires



INTOLERABLES

“ Les auteurs de harcèlement sont dans 41 % des cas des collègues, dans 22 % des cas l'employeur, 18 % des cas un supérieur hiérarchique, et dans 6 % des cas un client. ”

“ 64 % des Français.es estiment que travailler dans un environnement de travail avec des blagues à caractère sexuels est fréquent ; pour autant ils sont nombreux à considérer que cette situation n'est pas grave. ”

“ 3 femmes victimes de harcèlement sexuel sur 10 ont déclaré être en situation d'emploi précaire au moment des faits. ”

LA CFDT ET LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

Une préoccupation depuis les années 70 qui s'amplifie ces dernières années.

Années 70 : Début d'un travail spécifique sur la question des femmes

Dès février 1971, le Bureau national CFDT encourage la constitution de commissions de travailleuses mandatées par leurs structures. Sous l'impulsion de la secrétaire nationale Jeannette Laot, le Bureau national valide deux ans plus tard, en 1973, son adhésion (à titre personnel, en tant que membre du bureau fondateur) au MLAC (Mouvement pour la Liberté de l'Avortement et de la Contraception) même s'il n'est pas question à cette époque de harcèlement sexuel ou de violences sexuelles ou sexistes. Il y a un lien fort entre avortement et droit des femmes à disposer de leurs corps.

En 1990 : La CFDT revendique une définition du harcèlement sexuel

La CFDT édite un ouvrage « Femmes, clés pour l'égalité » écrit par une ancienne membre de la Commission Travailleuses et désignée en 1988 première secrétaire confédérale femme, Béatrice Ouin. Dans ce livre, on trouve la plateforme revendicative de la CFDT pour le respect et la dignité des femmes, la CFDT revendique : une définition légale du harcèlement sexuel, une législation qui ne décourage pas la victime de porter plainte, des condamnations pour les employeurs qui laissent de telles pratiques s'exercer dans leurs entreprises, ainsi que pour ceux qui ne respectent pas la dignité des femmes.

En 1992 : Nicole Notat devient Secrétaire Générale de la CFDT

Nicole Notat est la première femme à diriger une confédération syndicale en France. Au-delà d'être une femme, elle est aussi l'ex-secrétaire nationale chargée de la question des femmes à la CFDT. 1992 est aussi la première année de définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail. Dans un éditorial de « *Syndicalisme Hebdo* » en 1996, Marguerite Bertrand, Secrétaire Nationale en charge de l'égalité

professionnelle, écrit : « *La loi permet maintenant d'en poursuivre les auteurs, et il est important de connaître cette loi. Mais plus importante encore est la prévention (...). Les locaux syndicaux doivent être les premiers lieux d'accueil des victimes, aussi les délégués doivent-ils être bien informés sur ces questions* ».

En 2010 : Projet Respectées de la CFDT Paris

Le projet Respectées mis en place par la CFDT Paris répond à un constat : les victimes de violences sexuelles et sexistes au travail ne s'adressent pas prioritairement aux syndicats lorsqu'elles veulent dénoncer les violences qu'elles subissent. En bref, les acteurs de l'environnement du travail (inspection du travail, médecine du travail, syndicat) ne sont pas considérés comme un premier recours pour les victimes. L'une des raisons pour expliquer cela est qu'une violence sexuelle peut être intégrée par la victime comme relevant de la sphère intime quand bien même les faits ont lieu au travail. Pour les syndicats, nous pouvons y ajouter une autre explication possible : les délégués syndicaux sont majoritairement des hommes. Si ce fait peut poser un problème a priori pour les victimes, ça n'est plus le cas si nos délégués et plus largement la section CFDT affichent et communiquent sur le lieu de travail leur intérêt sur le sujet. C'est à partir de cette idée que l'UD de Paris a décidé de concentrer ses efforts et ses moyens sur les sensibilisations et formations des équipes syndicales.

En 2015 : Lettre de mission de la CCF

Le Bureau national de la CFDT en mars 2015 a inscrit dans sa lettre de mission à la Commission Confédérale Femmes (CCF) un article sur la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail. À l'occasion des 40 ans de la loi Veil, le secrétaire général [NDLR : Laurent Berger] a rappelé que : « *Au-delà de l'IVG, la CFDT s'engage*

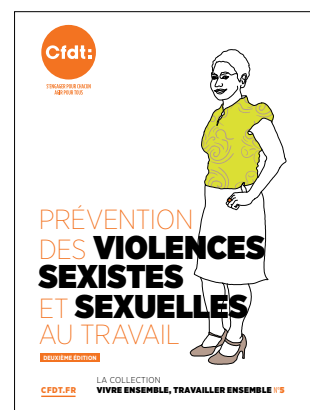
à lutter contre toutes les formes de violences sexuelles et sexistes. Parce que le droit des femmes à disposer librement de leur corps est le premier droit, la condition indispensable pour construire une égalité réelle entre les Femmes et les Hommes ».

La lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail nécessite la formation des militant-es et la sensibilisation des responsables. La CCF fait des propositions pour répondre à cette double nécessité.

En son sein, la CFDT est confrontée aux mêmes réalités que le reste de la société. Pour autant elle se doit de viser l'exemplarité sur le sujet. La CCF est chargée de faire des propositions en ce sens, notamment pour mettre en œuvre l'action 12 prévue dans le plan d'action mixité de la CFDT : « *Permettre à tout responsable CFDT d'être en capacité de réguler les propos et les comportements sexistes* ».

En 2017 : Organisation du premier rassemblement national RESPECTE.ES

Dans le cadre de cette lettre de mission, l'organisation d'un rassemblement national RESPECTE.ES en novembre 2017 avait pour objectif de mettre en avant la nécessité pour les équipes syndicales et la possibilité pour chaque militant.e d'agir sur le sujet, ainsi que l'importance de la prévention. 180 militant.es étaient présent.es.



ET À LA FNCB

Pour la FNCB, qui s'inscrit dans cette démarche et participe directement aux travaux de la CCF, la Résolution du congrès de Cherbourg en 2017 actait l'engagement fort de la fédération sur le sujet :

Article 1.4.2.3 : *la prévention des violences sexistes et sexuelles est également indispensable. Son absence est condamnable. Nos équipes veilleront à ce que l'employeur forme notamment l'encadrement et les responsables RH à ces questions et informe l'ensemble des salarié.e.s, des clients, des fournisseurs, que les violences sexistes et sexuelles sont intolérables et que les sanctions seront lourdes.*

Article 2.2.5.3 : *la FNCB CFDT informera l'ensemble de ses militant.e.s sur les violences sexistes et sexuelles. Elle rappellera notamment qu'elles sont intolérables et indignes de notre organisation, car contraire à nos valeurs.*

Article 2.2.5.4 : *l'ensemble de nos animateurs et animatrices de formation seront sensibilisé.e.s aux stéréotypes de genre, afin de ne pas les véhiculer lors des animations. (Fait en janvier 2019).*

Point FNCB

La CFDT part du constat que les militant.e.s CFDT se sentent peu concerné.e.s par le sujet, voire non légitimes à le traiter et les victimes n'identifient pas les organisations syndicales comme acteurs sur le sujet.

Il faut sortir du cercle vicieux dans lequel les militant.e.s ne font pas de la lutte contre les violences sexuelles une priorité car les victimes ne viennent pas les voir. Et les victimes ne viennent pas les voir car les militant.e.s n'affichent pas leur intérêt pour le dossier.

La FNCB organisera en 2020 dans chaque région une formation VSST à destination de tout.e militant.e :

- le 26 février pour l'URCB Occitanie
- le 25 mars pour l'URCB Nouvelle Aquitaine
- le 1^{er} avril pour l'URCB Pays de Loire
- le 9 avril pour l'URCB Paca
- le 20 mai pour l'URCB Normandie
- le 17 juin pour l'URCB Hauts de France
- le 8 juillet pour l'URCB Centre Val-de-Loire
- le 23 septembre pour l'URCB Bretagne
- le 21 octobre pour l'URCB Auvergne Rhône Alpes
- le 4 novembre pour l'URCB Grand Est
- le 19 novembre pour l'URCB Bourgogne Franche Comté
- le 2 décembre pour l'URCB Ile-de-France

Voir supplément formation VF de décembre 2019



FORMATIONS THÉMATIQUES

SENSIBILISATION AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

DURÉE 1 JOUR

PUBLIC VISÉ ET PRÉREQUIS

- > Tous les CSE, membres de la commission SCSCT, militant.e.s d'entreprise et référent.e.s en matière de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail
- > Aucune prérequis nécessaire

OBJECTIFS DE FORMATION

- > Identifier la réalité qualitative et quantitative des violences sexistes et sexuelles au travail
- > Connaître le contexte légal et ses évolutions
- > Clarifier ce que sont les violences sexistes et sexuelles
- > Rappeler la prime en charge de la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail par les collectifs syndicaux et les élus.e.s CFDT
- > Prendre en charge syndicalement les victimes de violences sexistes et sexuelles au travail

DÉROULE PÉDAGOGIQUE

- > Connaître l'histoire des actions menées par la CFDT sur les violences sexistes et sexuelles au travail
- > Exprimer et repérer ses représentations sur les violences sexistes et sexuelles au travail
- > Identifier les réalités des violences sexistes et sexuelles au travail, au travers de trois scénarios de droit : le droit pénal, le droit du travail et le droit civil
- > Connaître les actions et les rôles de la prime en charge d'une victime de violences sexistes et sexuelles au travail

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- * Présentations, supports et problèmes de l'examen, travaux individuels, travaux en groupe et sous-groupe

DATES ET LIEUX

voir formations programmées par la FNCB voir les URCB pages 42 à 57

COÛT

- * Formation gratuite organisée par la FNCB dans le cadre de son plan d'action annuel
- * 20€ pour participation et demande spécifique d'un syndicat, d'une section ou d'une liste

IDENTIFIER LES TYPES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Le législateur appréhende de manière pratiquement uniforme le harcèlement sexuel dans le code pénal et dans le code du travail. Il en donne une double définition, selon qu'il s'agit de faits répétés ou d'un acte unique. La lutte contre les VSST passe d'abord par une bonne compréhension de ce que sont ces comportements illicites.

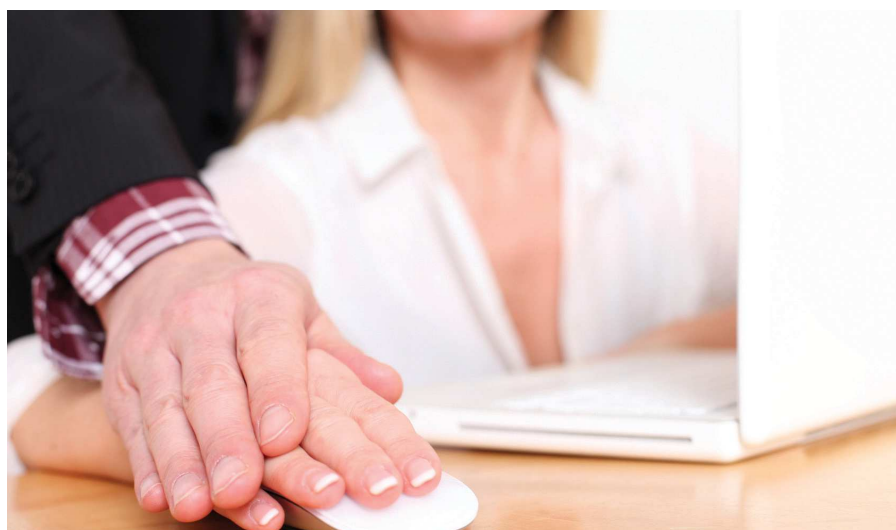
1^{er} type : La pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle

Article L. 1153-1 C.trav. : « *Aucun salarié ne doit subir des faits (...) 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.* »

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.

Commentaires sur cet article :

- « *Toute forme de pression grave* » : l'auteur tente d'imposer un acte de nature sexuelle à une personne en contrepartie soit d'un avantage (obtention d'un emploi, d'une augmentation) soit de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, mutation dans un emploi non désiré) : c'est le chantage sexuel.
- « *Même non répétée* » : un acte isolé suffit à caractériser le harcèlement sexuel.
- « *Dans un but réel ou apparent* » : c'est l'intention exprimée ou suggérée par l'auteur qui compte : le harcèlement sexuel est constitué quand bien même le candidat ou le salarié refuse de satisfaire à sa demande. Il n'est pas nécessaire que l'auteur ait réellement l'intention d'obtenir un acte sexuel.
- « *D'obtenir un acte de nature sexuelle* » : ne sont pas uniquement visées les demandes de relations sexuelles.
- « *Recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers* » : l'acte sexuel peut être recherché au profit d'une autre personne que celle qui en est l'auteur.



2^{ème} type : les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés :

Article L. 1153-1 C.trav. : « *Aucun salarié ne doit subir des faits (...) de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.* »

Ce type de harcèlement est moins facile à identifier. Il regroupe un ensemble de propos ou de comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant et non désiré, crée un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes.

Commentaires sur cet article :

- « *Des propos ou comportements répétés* » : c'est-à-dire au moins deux mais la loi ne fixe pas de délai minimal ou maximal entre deux agissements.
- « *Des propos ou comportements subis et non désirés par la victime* » : le non-consen-

tement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel, qui suppose des actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime. Cependant, la loi n'exige pas que le non consentement de la victime ait été exprimé de façon expresse et explicite : celui-ci peut prendre la forme d'un silence permanent face aux agissements ou d'une demande d'intervention adressée à des collègues ou supérieur hiérarchique.

- « *Des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant* » : plaisanteries obscènes, 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. La circulaire du 7 août 2012 précise que les agissements n'ont pas à être directement sexuels, mais « connotés » sexuellement. Ainsi des agissements non explicitement sexuels pourraient être considérés comme tels en fonction du contexte (propositions d'aller au restaurant...).

LE HARCÈLEMENT SEXUEL : BIEN LE DISTINGUER DES AUTRES VIOLENCES

Toutes les formes de violence peuvent exister dans le monde du travail.

1) De l'agissement sexiste

Art.L. 1142-2-1 C.trav. « 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. ». Or, 80 % des femmes salariées considèrent qu'elles sont régulièrement confrontées à du sexisme.

Le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a illustré les différentes manifestations du sexisme ordinaire dans le monde du travail qui recouvrent :

- Les remarques et blagues sexistes ;
- Les incivilités à raison du sexe ;
- Les interpellations familières (« ma petite », « ma mignonne ») ;
- La fausse séduction (faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure) ;
- Le sexisme bienveillant (valorise une responsable en ventant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe telles que son sens de l'écoute, sa sensibilité...);
- Les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (souligner la non disponibilité d'une salariée en soirée car elle doit s'occuper de ses enfants).

Avis CFDT

Pour la CFDT, les agissements sexistes répétés et non réprimés constituent peu à peu un terreau fertile à de futures violences sexuelles. Il est donc primordial de faire de la prévention sur le sexisme.

2) De l'agression sexuelle ou du viol

Définition de l'agression sexuelle : Art. 222-22 du code pénal: « constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. ». Il s'agit des attouchements imposés sur **le sexe** ou les parties du corps considérés comme intimes et sexuelles : **les fesses, les seins, les cuisses et la bouche.**

« La contrainte » peut s'entendre sur un motif économique (une salariée est sous contrainte économique par rapport à son employeur par exemple). « La menace » peut être la perte d'emploi.

L'agression sexuelle est **un délit**. Elle relève du tribunal correctionnel.

Définition du viol dans le code pénal : Art 222-33 « Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle ».

Le viol est un **crime**. Il relève donc de la Cour d'assises.

Les stratégies employées par l'auteur du viol sont les mêmes que pour le délit d'agression sexuelle. La différence réside dans l'acte de pénétration dont il est précisé qu'il peut être de « quelque nature qu'il soit ». Quand elles sont imposées, les pénétrations vaginales, anales, orales et les pénétrations commises par la main ou avec un objet sont des viols.

Comme pour l'agression sexuelle, il existe des **circonstances aggravantes** en raison de la qualité de l'auteur, de la vulnérabilité de la victime et des circonstances du viol.

Important

Il n'est pas fait mention de viol ou d'agression sexuelles dans le code du travail. Toutefois, cela n'exonère absolument pas l'employeur de sa responsabilité.

3) Du harcèlement moral

Le harcèlement moral se caractérise par des **agissements répétés** qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié qui en est victime, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Ce type de harcèlement peut prendre diverses formes :

- Critiques incessantes, sarcasmes répétés ;
- Brimades, humiliations ;
- Propos calomnieux, insultes, menaces ;
- Mise au placard, conditions de travail dégradantes ;
- Refus de toute communication ;
- Absence de consignes ou consignes contradictoires ;
- Privation de travail ou charge excessive abusive ;
- Taches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions.

Contrairement au harcèlement sexuel, les faits de harcèlement moral sont dénués de connotations sexuelles. Plusieurs violences peuvent se cumuler, par exemple le harcèlement moral et sexuel.

4) De l'exhibition sexuelle

Article 222-32 du code pénal : « *l'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible au regard du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende* ».

L'entreprise, tout en étant un lieu privé, est, selon la jurisprudence de la Cour de cassation « *accessible au regard du public* ». Un salarié qui exhibe son sexe ou ses fesses sur son lieu de travail peut donc être poursuivi sur ce fondement.

5) Des injures

Article 612-2 du code pénal : « *L'injure non publique envers une personne, lorsqu'elle*

n'a pas été précédée de provocation, est punie de l'amende prévue pour les contraventions de 1^{ère} classe ». Injurier une personne en raison de son sexe constitue une circonstance aggravante.

6) de la pornographie

Article R. 624-2 du code pénal : « *Le fait de diffuser sur la voie publique ou dans les lieux publics des messages contraires à la décence est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe. Est puni de la même peine le fait, sans demande préalable du destinataire, d'envoyer ou de distribuer à domicile de tels messages.* ». Si la messagerie de l'entre-

prise est utilisée pour l'envoi d'e-mails à caractère sexiste et/ou pornographique, le représentant du personnel ou délégué syndical peut prendre appui sur cette loi pour **interpeller l'employeur**. La jurisprudence considère que c'est un motif de licenciement.

7) Des violences volontaires

Article 222-11 du code pénal : « *les violences ayant entraîné une incapacité totale de travail pendant plus de huit jours sont punies de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende* »



Les violences peuvent se cumuler

LE HARCÈLEMENT SEXUEL : UN DÉLIT PÉNAL



En application de l'article 222-3 du code pénal, les auteurs de harcèlement sexuel encourent :

- une peine de 2 ans d'emprisonnement
- et de 30 000 euros d'amende qui peut être portée à 3 ans d'emprisonnement
- et 45 000 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 moins de 15 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 (art. 222-23 code pénal).

L'agression sexuelle est plus sévèrement réprimée par la loi pénale que le harcèlement sexuel : la peine encourue est de :

- 5 ans d'emprisonnement
- et 75 000 euros d'amende, pouvant être portée jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 150 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes (art. 222-27 et s. du code pénal).

Lorsque l'agression sexuelle consiste en un acte de pénétration sexuelle, il est constitutif d'un viol, puni **de 15 ans** de réclusion criminelle, pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstance aggravante (art.222-33 et suivants du code pénal).

ESSENTIEL : il convient de distinguer le droit pénal et le droit du travail qui n'ont pas le même objectif de réparation, ne visent pas forcément les mêmes personnes, n'ont pas les mêmes exigences en termes de preuves ni les mêmes délais de procédure.

Le droit pénal est un ensemble de règles de droit ayant pour but la sanction des infractions. Il met en cause la responsabilité de l'auteur des faits. Une victime peut porter plainte contre son agresseur.

Mais dans le droit du travail, une victime peut aussi se retourner contre son employeur qui a manqué à ses obligations de protection des salariés, en saisissant le conseil des Prud'hommes.

Les employeurs ont tendance à se décharger de leur responsabilité en invoquant l'existence d'une procédure pénale, pour ne pas prendre de sanctions eux-mêmes.

Attention : dans les deux procédures, c'est la victime qui doit décider de la suite donnée à l'affaire.

LE RÔLE DU CSE

Pour la prévention des VSST (violences sexistes et sexuelles au travail), le CSE est un acteur majeur.

Article L.2312-5 C.trav. : « La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires ; à l'application du code du travail et des autres dispositions légales. Elle contribue à promouvoir la **santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail** dans l'entreprise. »

Les élus ont le droit :

- de se déplacer dans l'entreprise pour prendre contact avec les salariés

- et d'afficher sur les panneaux mis à disposition. A ce sujet, la CFDT distribue des affiches et des tracts de lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Il est utile de recueillir l'avis des salarié.es sur ce qu'ils considéreraient être le meilleur dispositif de prévention.

Avis
CFDT

La prévention doit être au cœur de l'action syndicale.

Exemple : Mettre une affiche de prévention des VSST sur le panneau syndical, en précisant qui il est possible de contacter pour toute question sur ce sujet. C'est un message envoyé aux potentiels auteurs que la CFDT est vigilante sur le lieu de travail. **Il faut rappeler que le syndicat est vraiment légitime à intervenir dans l'entreprise.**

Article L. 2312-9 C.trav. : « Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE (...) peut susciter toute **initiative** qu'il estime utile et proposer notamment des **actions de prévention** du harcèlement moral, du **harcèlement sexuel** est des **agissements sexistes** définies à l'article L 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé. »

Art. L. 2314-1, al. 4 C.trav. : « Depuis le 1^{er} janvier 2019, 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 (titulaires ou suppléants), sous

la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »

À noter qu'il n'y a pas d'effectif minimum exigé pour la mise en place du référent CSE en revanche. Celui-ci devra donc être désigné dans toutes les entreprises pourvues d'un CSE.

Art. L. 2315-18 C. trav. : Il est prévu que les référents harcèlement CSE « *bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail* ». Cette précision figure dans l'article relatif au droit de tout membre de CSE de bénéficier d'une formation santé et sécurité. Or, le référent étant forcément un membre du CSE, il bénéficie déjà à ce titre de cette formation. S'agit-il d'une formation spécifique à cette mission ? Rien n'est pour l'instant spécifiquement prévu. Le code du travail ne précise pas la mission du « *référent harcèlement CSE* ».

LA NÉGOCIATION

Art.L. 2241-1 C.trav. : « Les négociations au niveau des **branches professionnelles** doivent obligatoirement porter au **moins une fois tous les 4 ans**, sur les modalités de « mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes »

Au niveau des entreprises, la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes peut s'insérer dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et conduire à la rédaction :

- D'accords spécifiques consacrés à cette question ;
- Des dispositions particulières incluses dans des accords à objet plus large (accord égalité professionnelle, accord sur la qualité de vie au travail).

Quel que soit le format de l'accord, des négociations sur ce sujet peuvent utilement aborder les thématiques suivantes :

- Le rappel du cadre juridique et des acteurs de prévention ;
- Les actions de prévention ;
- Les actions visant à faciliter le signalement des victimes et témoins ;

- Le traitement des cas signalés ;
- La communication auprès des salariés sur le contenu de l'accord.

Avis
CFDT

Si l'employeur n'organise pas de réunion sur le sujet du sexisme ou des violences sexistes et sexuelles, il faut alors (par des stratégies de contournement) amener ce thème lors d'autres réunions.

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Art. L 1153-5 C.trav. « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. »

Tout employeur, **quelle que soit la taille de son entreprise** ou le secteur d'activité concerné, a une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

Le rôle de la CFDT est de lui rappeler cette obligation et contribuer à construire ou améliorer le dispositif. Si la prévention semble insuffisante dans l'entreprise, il convient d'interpeller l'employeur.

Exemple de question pouvant être posée en réunion CSE : « Selon le code du travail, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires, en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel ». Nous souhaitons savoir quelles sont les mesures que vous avez déjà prises et celles que vous allez prendre pour prévenir le sexisme et les violences sexistes et sexuelles dans l'entreprise ».

Une délégation d'information

L'article L 1153-5 C.trav prévoit par ailleurs une information de l'employeur sur le harcèlement sexuel.

• Le contenu de l'information :

- La reprise de l'article 222-33 du code pénal (définition pénale du harcèlement sexuel et sanctions encourues) ;
- Les actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- Les coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel : médecine du travail ou service de santé au travail, inspection du travail, défenseur des droits, référent prévu à l'article L. 1153-5-1 du code du travail dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, le référent prévu à l'article L 2314-1 du code du travail lorsqu'un CSE existe.

• La communication de l'information :

- La communication de cette information se fait par tout moyen ;
- Pour les salariés et stagiaires : affichage dans les locaux/sur le site intranet de l'entreprise ;
- Pour les candidats à un emploi ou un stage : affichage à la porte des locaux où se fait l'entretien/transmission par mail avant chaque entretien.

Il faut souligner que cet article relève bien de la **prévention** : il ne faut pas attendre qu'il y ait des victimes pour prévenir ! C'est aux militants CFDT de considérer ce qui relève d'une bonne politique de prévention.

Attention, l'affichage de la loi relative au harcèlement sexuel ne suffit pas.

Dans les entreprises d'au moins 20 salariés, le **règlement intérieur** rappelle les dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Un référent

Désigner un **référént en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes** : « Dans toutes les entreprises employant au moins 250 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. »

Attention : ne pas confondre avec le référent désigné par le CSE

La loi laisse une marge de manœuvre pour déterminer le positionnement du référent dans l'entreprise et le détail de ses missions. Elle ne précise pas les critères de désignation ni le temps dont disposera le/la référent. Pour garantir sa légitimité et sa visibilité auprès des salariés, le référent

a vocation à intégrer le service chargé des ressources humaines de l'entreprise. Ses missions peuvent notamment porter sur :

- La réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- L'orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l'inspection du travail, la médecine du travail et le Défenseur des droits ;
- La mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ;
- La réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Avis CFDT

Pour les élu.es CFDT, il conviendra d'interroger l'employeur sur les processus lorsqu'une victime veut saisir le/la référent.e, les questions de confidentialité ou encore la communication qui est faite auprès des salarié.es.

Une procédure interne

Elaborer une **procédure interne de signalement et de traitement de faits de harcèlement sexuel** : cette obligation est issue de l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail. L'article 3 de l'accord stipule que « les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis » et que « cette position, qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence » précise les procédures à suivre si un cas survient ». Néanmoins, si l'accord national oblige les entreprises à élaborer une procédure de signalement et de traitement, il ne fixe pas de contenu obligatoire à celle-ci.

LES ACTIONS POSSIBLES EN CAS DE VSST

Témoignage de harcèlement sexuel, vous avez l'obligation légale de le signaler, même en cas de désaccord de la victime ?

Dans le privé, aucune obligation légale.

Il faut toujours recueillir le consentement préalable de la victime pour toute action.

Il est préférable de parler du problème à la section plutôt que de vouloir le gérer seul, là encore, si la victime vous y autorise.

Droit d'alerte

Art L 2312-59 C.trav. : « Si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral.

L'employeur procède sans délai à une **enquête** avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. »

Enquêtes contradictoires : l'usage du droit d'alerte est important pour éviter que l'enquête soit menée uniquement par l'employeur.

En cas de danger grave et imminent : le droit de retrait

Le droit de retrait consiste pour un salarié, à arrêter son travail dans toute situation où il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Dans ce cas, le salarié doit immédiatement alerter son employeur.

L'exercice en justice des organisations syndicales

Art. L 1154-2 C .trav. : « Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L.1153-1 et L 1154-4 (les articles qui interdisent le harcèlement moral et le harcèlement sexuel). Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 1154-1 C.trav. sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment ».

Recours externes à l'entreprise

• **Services de santé au travail :** dans le cadre de ses fonctions, le médecin du travail peut :

- Déclarer une inaptitude si le maintien du poste du/de la salarié.e est gravement préjudiciable à sa santé et proposer une éventuelle mutation ou une mobilité au sein de l'entreprise ou du groupe dans le cadre des indications relatives au reclassement ;

- Proposer à son employeur des mesures visant à préserver sa santé. L'employeur doit tenir compte des préconisations du médecin du travail.

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

• **L'inspection du travail :** les coordonnées de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent doivent faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise (art. D. 4711-1 C. trav.). L'inspection du travail peut également intervenir dans le cadre de contrôles en entreprise et d'enquêtes à la suite de plaintes relatives à une situation de harcèlement ou d'agression sexuelle.

• **Le service du Défenseur des droits :** compétent notamment pour assister les victimes de harcèlement sexuel. Le Défenseur des droits peut :

- Enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place) ;

- Procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale ;

- Faire des recommandations ;

- Présenter des observations devant les juridictions saisies.

• **Le 3919 :** Numéro d'appel Violences Femmes info. C'est un numéro national destiné aux femmes victimes de violences, ainsi qu'à leur entourage et aux professionnels concernés.

Ce numéro d'écoute national est anonyme.

Il est accessible et gratuit depuis un poste fixe et un mobile en métropole et dans les DOM. Le numéro est ouvert du lundi au vendredi de 9H à 22H, les samedis, dimanches et jours fériés de 9H à 18H.

Ce dernier permet d'assurer une écoute et une information de 1^{er} niveau, et, en fonction des demandes effectue une orientation vers les numéros téléphoniques nationaux ou locaux d'accompagnement et de prise en charge en fonction de la thématique concernée.

• **Les associations spécialisées :**

- Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail ;

- Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles.

Agir devant le Conseil des Prud'Hommes (CPH) pour manquement de l'employeur

Devant le CPH, l'action peut poursuivre différents buts :

• En tant que victime : obtenir réparation pour manquement de l'employeur à ses obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

• Aux prud'hommes, la responsabilité d'un employeur ne peut être écartée que s'il prouve avoir pris :

- Toutes les mesures de prévention, préalablement à la survenance des faits de harcèlement ;

- Les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il en a été informé.

En cas de manquement constaté par le juge, les **dommages et intérêts** à la charge de l'employeur couvrent l'ensemble du préjudice :

- Préjudice moral ;

- Les éventuelles pertes de salaires liées à une absence au travail non compensée par un arrêt maladie ;

- Le préjudice spécifique lié au manquement à l'obligation de prévention qui fait l'objet d'un texte séparé.

Délai de 5 ans pour saisir le CPH. Ce délai court à compter du jour où le dernier fait constitutif du harcèlement a été commis.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ET CONTRE TOUTES MESURES DISCRIMINATOIRES

1) Cette protection vaut pour la victime :

• **Art.L. 1153-2 C.trav :** « *Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de 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 agissements de harcèlement sexuel* ».

• **Ou le témoin de harcèlement : Art.L. 1153-3 C.trav. :** « *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.* »

La protection demeure quelles que soient les suites du signalement : même si l'enquête réalisée par l'employeur n'a pas établi la preuve du harcèlement (victime, témoin) ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement, sauf mauvaise foi de sa part.

2) Art 225-1-1 du code pénal : « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-3 ou témoigné de tels faits, y compris dans le cas mentionné au 1 du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.* »

Pour être constitutif d'une faute, le harcèlement sexuel doit-il nécessairement être le fait d'un supérieur hiérarchique à l'encontre de l'un de ses subordonnés ?

NON ! Il n'est pas nécessaire qu'il existe un lien de subordination entre le harceleur et sa victime : le harcèlement sexuel peut avoir lieu entre collègues. Le harcèlement sexuel peut également être le fait d'un subordonné à l'égard de son supérieur.

Un employeur peut-il voir sa responsabilité engagée lorsque le harcèlement est le fait d'une personne extérieure à l'entreprise ?

Oui. Mais uniquement si cette personne est en mesure d'exercer une autorité de fait ou de droit sur les salariés. L'employeur peut ainsi être tenu responsable d'un harcèlement

provenant d'un fournisseur ou d'un prestataire.

Un salarié peut-il faire l'objet d'une sanction disciplinaire pour des faits de harcèlement sexuel intervenus en dehors du temps et du lieu de travail ?

OUI ! les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact en raison de son travail et intervenus en dehors du temps ou du lieu de travail ne relèvent pas de sa vie personnelle. Le fait pour un salarié de tenir des propos à caractère sexuel à deux de ses collègues féminines lors de l'envoi de messages électroniques hors du temps et du lieu de travail ou lors de soirées organisées après le travail constitue une faute dans l'exécution du contrat de travail.

Les faits, les chiffres

L'enquête sur le harcèlement sexuel au travail a été réalisée par l'IFOP du 15 au 24 janvier 2014, pour le compte du Défenseur des droits, auprès d'un échantillon de 1 005 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus et d'un sur-échantillon de 306 femmes actives âgées de 18 à 64 ans.

Les résultats montrent que :

Une femme sur 5 a été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. 20 % des femmes et des hommes déclarent connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

Les recours devant la justice et/ou l'employeur sont très peu fréquents :

- Près de 30 % des victimes de harcèlement n'en parlent à personne.
- Moins d'un quart en font part à la direction ou à l'employeur.
- Seuls 5 % des cas sont portés devant la justice.

Un manque de reconnaissance :

- 89 % des actifs, actives considèrent que le harcèlement sexuel au travail n'est pas assez reconnu.
- 74 % des actifs, actives estiment qu'il est difficile d'identifier le harcèlement sexuel.
- 82 % des employeurs n'ont pas mis en place d'actions de prévention contre le harcèlement sexuel (accord d'entreprise, procédure d'alerte, actions de formation et d'information...).

Des environnements plus propices que d'autres au harcèlement sexuel :

- 30 % des femmes actives victimes ont un certain niveau de responsabilité (professions libérales et cadres supérieures) donc 70 % des victimes sont plutôt des femmes avec un faible niveau de responsabilités.
- 27 % des femmes actives victimes exercent leur profession dans des structures de taille réduite (entreprises de 10 à 19 salarié.e.s) ... donc + de 70 % des victimes travaillent dans des structures de plus de 20 personnes dans lesquelles il devrait y avoir un CSE.



- 35 % des femmes actives victimes travaillent dans des environnements majoritairement composés d'hommes et inversement, 86 % des femmes travaillant dans un environnement majoritairement composé de femmes n'ont jamais été confrontées au harcèlement sexuel.

Des situations personnelles propices :

- 30 % des femmes actives victimes se trouvaient dans une situation d'emploi précaire.
- 25 % des femmes actives victimes étaient dans une situation personnelle d'isolement.
- 24% des femmes actives victimes étaient dans une situation affective difficile.
- Plus de 22 % des femmes actives victimes étaient dans une situation financière difficile.

Les victimes de harcèlement ou de violences sexistes ou sexuelles sont plutôt des femmes, ouvrières ou employées, travaillant dans des entreprises moyennes ou grandes. Elles ont peur de raconter ces violences ou ne savent pas à qui se confier. Elles ont peu confiance en la police et la justice, qui, elles le pensent ne prennent pas ces plaintes très au sérieux.

CONCLUSIONS

Ce sujet des violences sexistes et sexuelles au travail est un sujet syndical, comme les conditions de travail, la formation professionnelle ou encore les salaires. Nos militant.es doivent donc se former à ces questions, de façon à promouvoir la prévention dans les entreprises et le cas échéant prendre en charge une victime de harcèlement ou d'agression sexuelle.

Le simple fait d'en parler, de mettre des mots sur des situations sexistes éveille les esprits et empêche souvent les comportements les plus lourds.

La société française et internationale révèle petit à petit depuis trois ou quatre ans des affaires de harcèlement, de viol ou de pédophilie. Les réseaux sociaux ont amplifié la dénonciation de ces crimes, à travers les #metoo, #balancetonporc ou les déclarations d'actrices ou de femmes violées à travers des interviews à des journalistes ou des livres. Le monde du travail n'est pas épargné, et très souvent la relation professionnelle autorise les harceleurs ou autres violeurs à agir, encouragés qu'ils sont par l'imertie des autorités judiciaires.

Attention, la parole des victimes s'est libérée pour les femmes de certaines catégories sociales ; mais pas toutes et surtout pas sur le lieu de travail. Les victimes ont trop souvent peur de perdre leur emploi ou craignent que la situation soit pire après avoir dénoncé. Elles ont des craintes sur la façon dont sera reçu et traité leur témoignage. Nombreuses sont celles qui considèrent que les violences sexuelles relèvent de la vie privée et que les syndicats ne sont pas des interlocuteurs légitimes.

Le consentement est au cœur de ce dossier

Une victime ne peut quasiment jamais dire NON de façon bruyante, claire et non-équivoque, parce que le harceleur choisit une victime en situation de faiblesse, sociale, familiale, ou financière et use de stratégie pour parvenir à ses fins. Donc, quand une femme ne dit rien, ça veut dire NON. Quand une femme dit NON, ça veut dire NON. Quand une femme ne dit pas OUI, ça veut dire NON aussi.

La séduction suppose la réciprocité donc un accord manifeste. Le harcèlement suppose l'absence de consentement.

Les victimes d'agressions sexuelles n'ont pas de part de responsabilité

Un harceleur (ou un violeur) peut-il avoir des circonstances atténuantes ? C'est à un juge d'en décider. En tout cas, ces circonstances atténuantes ne peuvent être du fait de la victime. Tout le monde a le droit de s'habiller, de se coiffer, de se maquiller comme bon lui semble, dans le respect du règlement intérieur de l'entreprise

Chercher des circonstances atténuantes ou disculpantes dans le comportement des victimes ou ne pas vouloir comprendre l'effet de sidération qui empêche parfois les victimes de se défendre explique que ces mêmes victimes hésitent à témoigner ou mieux à demander l'aide de la justice.

Extrait d'un article publié par Clémence BODOC, le 13 mars 2017 sur le site Madmoizelle.fr :

Pour de trop nombreuses victimes de viol et d'agressions sexuelles, cette « part de responsabilité », c'est tout simplement le fait d'être une femme. D'être au mauvais endroit, au mauvais moment, de porter les mauvais vêtements, de faire confiance à la mauvaise personne. Sauf que non. La responsabilité d'un viol ou d'une agression sexuelle, c'est l'agresseur qui la porte.

Vous trouvez qu'il est absurde de demander à la victime d'un VOL comment elle était habillée ? Il est tout aussi absurde de poser la même question à une victime de VIOL...

Avis CFDT

Les militants peuvent agir au niveau de la prévention mais aussi dans la prise en charge des victimes.

