

DECRYPTAGE DE L'ACTU JURIDIQUE

HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

D'après une étude de l'Institut français d'opinion publique, ce sont 30% des femmes qui déclarent avoir subi du harcèlement sexuel au travail. Cependant, seulement 30% des femmes, ayant été victimes en parlent à une personne, et moins d'1/4 en font part à leur employeur. Depuis désormais une décennie, l'arsenal juridique autour du harcèlement sexuel s'étend. Dès 2014, l'employeur pouvait voir sa responsabilité engagée. Du côté des victimes, tant la loi de 2018 que celle de 2021 viennent consacrer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

DÉFINITIONS

Deux définitions du harcèlement sexuel existent, puisque le Code pénal traite de toutes les situations, alors que le Code du travail ne s'applique que dans les relations au travail. Dans les deux cas, deux types de harcèlement sexuel sont définis 1- le harcèlement sexuel qui correspond à "des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste non désirés et répétés." et 2- le harcèlement sexuel dit "assimilé", aucune répétition n'est nécessaire. Il s'agit d'une "pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle".

Des différences résident cependant, et notamment dans le Code pénal où il est utilisé le terme « imposer » concernant les propos et comportements, alors que le Code du travail parle de propos ou comportements « subis ».

CHANGEMENTS LÉGISLATIFS

La loi n°2021-1018 du 2 août 2021, qui *entrera en vigueur en mars 2022*, a apporté plusieurs modifications à l'article L1153-1 du Code du travail, relatif au harcèlement sexuel. Ceci a été fait dans une volonté de **s'aligner** sur les dispositions de l'article 222-33 du **Code pénal**, plus protecteur pour les victimes de harcèlement sexuel. Tout d'abord, il a été ajouté à la définition "**ou sexiste**", pour ainsi constituer le harcèlement sexuel "par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés (...)." Deuxièmement, il a été ajouté plusieurs alinéas à l'article L1153-1, en transposant les dispositions pénales. Les auteurs qui agiraient de manière concertée, ou successivement sans concertation sont désormais sanctionnés.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Prévenir – Faire cesser – Sanctionner sont les trois obligations distinctes de l'employeur.

L'employeur a tout d'abord une obligation de prévention. Ainsi, il ne suffit pas pour l'employeur de mettre fin au harcèlement sexuel et de le sanctionner, sa responsabilité pourra être engagée s'il est prouvé qu'il n'a pas en amont mené une politique de prévention.

L'employeur peut mener une enquête une fois que les faits sont portés à sa connaissance, cette dernière est obligatoire si le harcèlement sexuel est dénoncé par le Comité Social et Economique (CSE). L'employeur a un délai de deux mois pour sanctionner l'auteur, qui débute au moment de la connaissance des faits, ou à la fin de l'enquête, le cas échéant.

RECOURS JURIDIQUES

La victime de harcèlement sexuel peut recourir à différentes procédures judiciaires :

1-La **procédure disciplinaire** : il s'agit de la sanction qu'infligera l'employeur au salarié, auteur des faits. Si l'employeur a manqué à cette obligation, alors la victime peut saisir le Conseil des Prud'hommes pour engager la responsabilité de celui-ci, dans un délai de cinq ans.

2-La **procédure pénale** : la victime peut faire un dépôt de plainte pour harcèlement sexuel. Cette infraction n'est pas spécifique au travail. Le délai est de six ans.

Les procédures sont **indépendantes** l'une de l'autre. Le salarié peut donc recourir à l'une ou l'autre, ou bien aux deux.

UNE TIMIDITÉ GOUVERNEMENTALE CRITIQUÉE

Malgré le renforcement de l'arsenal juridique autour du harcèlement sexuel, le nombre de victimes estimé reste le même. La majorité des entreprises ne s'est toujours pas saisie des enjeux, et n'a pas organisé de plan de prévention. Le 2 juin 2021, a été adoptée la loi de ratification de la convention de l'Organisation internationale du travail (OIT) contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail. Même s'il s'agit d'une victoire, les recommandations de l'OIT n'ont pas de force contraignante. Les associations et les syndicats pointent la nécessité de prendre en compte une des recommandations de l'OIT sur les facteurs de risque exposant au harcèlement sexuel. Il est également souligné la nécessité que les lieux de travail deviennent un levier pour un soutien et une aide dans la lutte contre les violences conjugales (aménagement des horaires, possibilité d'une mobilité géographique et interdiction du licenciement des victimes de violences conjugales...).

ACTEURS LIGERIENS ENGAGÉS EN FAVEUR DE L'EGALITE

Entretien avec **SONIA PACCAUD** secrétaire régionale de la **CFDT - Confédération Française Démocratique du Travail-Auvergne Rhône Alpes**.

Quel est votre rôle au sein de la CFDT ?

J'ai un cahier des charges pour la mise en place d'actions qui fonctionnent avec des textes de résolutions. Ces textes adoptés par la CFDT permettent un cadrage politique pour agir. Aussi, les derniers articles de nos résolutions adoptées au sein de la CFDT (en termes d'actions) en matière d'égalité femmes-hommes et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail comprennent deux axes.

D'une part, l'action à l'externe qui consiste à donner les moyens, à nos équipes de représentants syndicaux, d'agir dans les entreprises et les administrations

Et d'autre part, l'action en interne, c'est-à-dire dans nos structures, dans les relations entre nos militants.

Avez-vous constaté des évolutions dans les accompagnements que vous réalisez ? Les personnes victimes de harcèlement sexuel obtiennent-elles plus facilement gain de cause ? Ont-elles plus de reconnaissance ? La situation vous paraît-elle plus encourageante ?

Il y a quelques années, dans le cadre de mon animation du secteur juridique du Rhône, je déplorais le peu de dossiers que nous avions en défense aux prudhommes et encore moins au pénal. Aujourd'hui on voit que cela progresse. Grâce à la sensibilisation, les recours se font plus fréquemment. D'abord les syndicats acceptent d'aller sur ces contentieux, de soutenir les victimes, d'en faire un sujet prioritaire, ce qui facilite les prises en charge financières.

[lire toute l'interview](#)

PORTRAIT INTERNATIONAL

Une nouvelle loi en Californie

La législation de l'Etat de la Californie a changé. Des clauses de confidentialité sont très répandues aux Etats-Unis, et sont utilisées pour faire taire les scandales qui peuvent naître dans les entreprises, et notamment ceux liés aux violences sexistes et sexuelles. L'Etat Californien a adopté une loi « Silenced No More », qui encadrera désormais ces clauses, afin que les salariés aient le droit de s'exprimer sur les actes illégaux commis sur le lieu de travail. Cette loi vise principalement à libérer la prise de parole des victimes de harcèlement au travail.

[Lire l'article](#)

ACTUALITES CIDFF



CONFERENCE

"Femmes et précarité: Faire face à la pandémie", Françoise Milewski, économiste à l'OFCE

Dans le cadre des Semaines de l'Egalité



CAMPAGNE NeRestePasSeule

La loi interdit et condamne toutes les violences

Chaque année, 1 étudiante sur 20 est victime de viol et 1 étudiante sur 10 est victime de violences sexuelles. Il est temps que ça cesse ! Dans le



VIOLENCES

Sensibiliser les entreprises

La FNCIDFF organise une conférence intitulée « Violences au sein du couple, on en parle au travail » afin de sensibiliser les entreprises à ces violences. Gratuite, elle

de Saint-Etienne Métropole, SOS Violences Conjugales 42 et le CIDFF de la Loire, organisaient une journée interprofessionnelle sur le thème de la féminisation de la précarité.

[Ecouter le Podcast sur Radio Ondaine](#)

cadre de l'annonce du plan national d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche annoncé par la ministre Frédérique Vidal, la fédération nationale des 104 CIDFF lance une campagne de prévention et de sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles faites aux étudiantes : #NeRestePasSeule.

[Communiqué de presse](#)

[Dossier de presse](#)

aura lieu le mardi 9 novembre 2021, de 9 heures à 12h15 et sera introduite par Elisabeth Moreno, ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Égalité des chances.

[Pour en savoir plus](#)

CIDFF de la Loire

18 Avenue Augustin Dupré
42000 SAINT ETIENNE

04.77.01.33.55

cidff42@cidff42.fr



Le CIDFF est une association loi 1901 qui a une mission d'intérêt général. Elle a été créée à l'initiative de l'Etat en 1972 afin de promouvoir l'égalité et de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle, psychique, des femmes appréhendées dans leur diversité.

Vous avez reçu cet email car vous vous êtes inscrit sur CIDFF 42 Loire.

[Se désinscrire](#)



© 2021 CIDFF 42 Loire

[Voir la version en ligne](#)