La réglementation en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

1 les comportements répréhensibles

La notion de violences sexistes et sexuelles au travail (VSST) recouvre plusieurs types de comportements violents sanctionnés par le Code du travail et/ou par le Code pénal. Ces comportements peuvent aller des injures sexistes au viol et peuvent se cumuler.
Les violences sexistes font référence à une atteinte à la dignité de la personne en raison de l'identité de sexe alors que les violences sexuelles touchent directement à la sexualité.

Les **violences sexistes** visent **les agissements sexistes** qui sont *« définis 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* ».
Article L1142-2-1 du code du travail

Il n'est pas exigé une répétition des faits pour que l'agissement sexiste soit retenu par le juge.
L'agissement sexiste n'est pas sanctionné pénalement. L'auteur de l'agissement sexiste risque une sanction disciplinaire sur la base de l'article L 1331-1 du code du travail. L'employeur a l'obligation d'affirmer le caractère inacceptable des agissements sexistes par une sanction disciplinaire appropriée. Par contre, le code pénal définit des infractions qui peuvent être mobilisées en cas d'agissement sexiste :
-l'**injure sexiste** est une parole, un écrit, une expression quelconque de la pensée adressée à une personne dans l'intention de la blesser ou de l'offenser. Non publique, elle est punie d'une amende de 1 500€. Publique, elle est punie d'une amende de 12 000€ et de 45 000€ et d'un an d'emprisonnement si elle revêt un caractère raciste, sexiste, homophobe. Art R625-8-1 CP
-l'outrage sexiste est « *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 créée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ». Ces faits sont répréhensibles qu'ils se déroulent dans ou hors les murs de l'entreprise. C'est une contravention de 5eme classe et puni d'une amende pouvant aller jusqu'à 3 750€. Art R625-8-3 et 222-33-1-1 du code pénal

Les **violences sexuelles** visent tous les actes sexuels commis sans le consentement clair et préalable de la personne qui en est victime, c'est-à-dire lorsqu'ils sont commis par violence, contrainte, menace et même par surprise :

-le harcèlement sexuel est visé à l'article L.1153-1 du code du travail :
Aucun salarié ne doit subir des faits "*constitués par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*"
Il peut s'agir d'acte unique "*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*."

Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes et vulgaires qui lui deviennent insupportables.
La loi du 2 aout 2021 a procédé à une modification de la définition du code du travail (alignement sur la définition du code pénal) du harcèlement sexuel en élargissant substantiellement son domaine d'application : Sont désormais visés les agissements à connotation sexiste et non plus seulement à connotation sexuelle. D'autre part le caractère répétitifs des agissements est caractérisé dès lors qu'ils proviennent de plusieurs personnes et ce même si chacune n'a pas agi de façon répétée.
Le harcèlement sexuel est un délit puni de 2 ans d'emprisonnement et 30 000€, peine augmentée à 3 ans et 45 000 € en cas de circonstances aggravantes.

-l'agression sexuelle est définie selon l'article 222-22 du code pénal comme « *toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.* »
L'agression sexuelle est un délit. La peine encourue est de 5 ans de réclusion et 75 000€ d'amende, 10 ans et 150 000€ en cas de circonstances aggravantes (agression commise sur un mineur par un majeur).
-le viol est défini comme « *Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol* ». Art 222-23 du code pénal
Le viol est un crime puni de 15 ans de réclusion criminelle et jusqu'à la perpétuité en cas de circonstances aggravantes.

Tout salarié ayant commis des violences sexuelles est passible également de sanctions disciplinaires et la responsabilité de l'employeur peut être recherchée.

2 les obligations incombant à l'employeur

Plusieurs textes, notamment, les lois du 5 septembre 2018 (loi pour choisir son avenir professionnel) et du 2 aout 2021 (loi pour renforcer la prévention en santé au travail) sont venus renforcer les obligations incombant à l'employeur en matière de prévention et de lutte contre les VSST.

-obligation de prévention du risque VSST : évaluation du risque et définition des mesures de protection des salariés
L'obligation de prévention des VSST s'intègre dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, sont définis comme risques à part entière par le code du travail. Art L 4121-2 du code du travail:
Ainsi, dans le cadre des principes généraux de prévention, l'employeur est tenu de *« planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel ainsi que ceux liés aux agissements sexistes ».*
Dans le prolongement de cette obligation de prévention, il appartient également à l'employeur de déclarer à la CPAM les accidents du travail dont le salarié l'a informé. Art L411-1 Code Sécurité Sociale

-obligation d'information des salariés en matière de prévention du risque de harcèlement sexuel :
L'obligation est renforcée depuis la loi du 5 septembre 2018
L'employeur est tenu d'informer les salariés, stagiaires et candidats à un emploi ou à un stage, par tout moyen sur l'interdiction du harcèlement sexuel dans l'entreprise, le texte de l'article 222-33 du code pénal, des actions contentieuses et civiles ouvertes en matière de harcèlement sexuel, des coordonnées des autorités et services compétents (D1151-1 du code du travail : médecin du travail, inspecteur du travail, référents employeur et CSE, défenseurs des droits).
Art L 1153-5 al2 du code du travail

-obligation dans les entreprises d'au moins 20 salariés, de mentionner dans le règlement intérieur les dispositions du code du travail en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.
En complément de l'obligation d'informer des salariés, les éléments à préciser dans le règlement intérieur concernent la nature des interdictions (agissement sexiste, harcèlement sexuel, agression sexuelle), les sanctions pénales encourues, les voies de recours civiles et pénales, les coordonnées des autorités et services compétents, les personnes à contacter en interne.
Art L 1321-2 du code du travail

-obligation de désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans toutes les entreprises d'au moins 250 salariés.
Il intervient en appui de l'employeur pour réaliser des actions de sensibilisation, de formation des salariés, mettre en place les procédures de signalement et de traitement des situations de harcèlement sexuel. Ce référent est le pendant côté entreprise du référent harcèlement du CSE.
Art L 1153-5-1 du code du travail

-obligation d'élaborer une procédure interne de recueil de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel.
Cette obligation est issue de l'ANI du 26 mars 2010. L'ANI impose l'élaboration d'une procédure mais n'en fixe pas le contenu, se limitant à des recommandations.
L'obligation relative au traitement des faits de harcèlement sexuel, impose à l'employeur de prendre en compte tous les signalements, les droits d'alertes, de mener une enquête et y compris de sanctionner le salarié responsable. En l'absence, sa responsabilité civile pourrait être engagée.

Le manquement à ces obligations n'est toutefois pas spécifiquement sanctionné.

Il convient enfin de signaler qu'en matière de négociation collective, une obligation est fixée aux branches professionnelles de négocier au moins tous les 4 ans, sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. La prévention des VSST peut aussi s'inscrire dans le cadre de l'obligation de négociation au niveau de de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3 les prérogatives des représentants des salariés

Le CSE dispose de moyens, habituels ou spécifiques, pour agir en prévention et en traitement des situations de VSST.
Il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
Art L 2312-9 du code du travail
Un référent VSST doit également être désigné parmi les membres du CSE.
Art L 2314-1 du code du travail
La désignation est obligatoire pour tous les CSE, donc dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés, mais dès lors qu'un CSE est en place. C'est l'interlocuteur privilégié des salariés, il oriente, informe et accompagne les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il ne dispose cependant pas de moyen dédié au-delà des moyens en tant que membre du CSE (heure de délégation et formation prévue à l'article L 2315-18 du code du travail).

Le CSE peut exercer son droit d'alerte lorsqu'un de ses membres constate notamment par l'intermédiaire d'un salarié victime, une atteinte au droit des personnes, à leur santé physique ou mentale, ou aux libertés individuelles dans l'entreprise dans la mesure où cette atteinte résulte de faits de VSST.
Art L 2313-2 du code du travail
Il participe à l'enquête qui en résulte.
Dans le cas de signalement de faits de harcèlement sexuel, il peut participer à l'enquête interne menée par l'employeur.

4 la protection des victimes ou des témoins de faits de harcèlement sexuel

La victime et le témoin de faits de harcèlement sexuel bénéficient d'une protection contre tout licenciement ou mesure discriminatoire prise à leur encontre, soit pour avoir subi, refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel, soit pour avoir témoigné d'agissements de harcèlement sexuel.
Art L 1153-2 et 3 du code du travail

La notion de victime est entendue au sens large : salarié, stagiaire, personne en formation, candidat à un emploi, une formation ou à un stage.
Ces dispositions leur ouvrent la possibilité d'agir en annulation contre toute décision prise dans ce sens par l'employeur, devant le Conseil des prud'hommes.
Deux autres actions au civil devant le Conseil des prud'hommes sont possibles pour la victime
-engager la responsabilité de l'employeur en cas de manquement à ces obligations et obtenir réparation ;
-obtenir la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, dès lors que la victime ne souhaite pas poursuivre la relation de travail.
La victime peut en outre engager une action au pénal à l'encontre de l'auteur des faits.
Il convient de signaler que s'agissant de la personne témoin, en l'absence de signalement des faits dont elle serait témoin, celle-ci peut éventuellement être poursuivie pour non-assistance à personne en danger.
Art L 222-5 et 223-6 du code pénal