

Outils pour l'action syndicale

# COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES



## **INTRODUCTION - COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : UN ENJEU SYNDICAL \_\_\_\_\_ 4**

### **1 - VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : DE QUOI PARLE-T-ON? \_\_\_\_\_ 6**

Chiffres clés \_\_\_\_\_ 6

Définitions \_\_\_\_\_ 6

### **2. QUELS LEVIERS SYNDICAUX ? COMMENT UTILISER LES IRP? \_\_\_\_\_ 10**

1. La responsabilité de l'employeur \_\_\_\_\_ 11

2. Les spécificités des différentes institutions représentatives du personnel \_\_\_\_\_ 13

### **3 - QUELLES REVENDICATIONS PORTER DANS LES NÉGOCIATIONS? \_\_\_\_\_ 15**

1. Identifier la responsabilité de l'employeur \_\_\_\_\_ 16

2. Avoir le champ le plus large possible \_\_\_\_\_ 16

3. Intégrer la définition des violences et du sexisme dans le règlement intérieur \_\_\_\_\_ 17

4. Mettre en place des outils d'évaluation des violences \_\_\_\_\_ 17

5. Mettre en place un environnement non sexiste \_\_\_\_\_ 18

6. Former les managers, sensibiliser les salarié-e-s \_\_\_\_\_ 18

7. Créer des lieux de parole sur le sexisme et la violence \_\_\_\_\_ 19

8. Mettre en place un dispositif d'accueil et de signalement \_\_\_\_\_ 19

9. Mettre en place un dispositif de protection pour garantir le droit au travail des victimes \_\_\_\_\_ 20

10. Sanctionner les auteurs \_\_\_\_\_ 21

11. Agir dans les comités européens ou mondiaux \_\_\_\_\_ 21

Exemples d'avancées obtenues \_\_\_\_\_ 21

### **4 - COMMENT ACCUEILLIR UNE FEMME VICTIME DE VIOLENCES ? \_\_\_\_\_ 23**

### **5 - LUTTER CONTRE LES VIOLENCES À LA CGT \_\_\_\_\_ 25**

### **ANNEXE - QUELS RECOURS ET POINTS D'APPUI JURIDIQUES, \_\_\_\_\_ 26**

1. Le cadre juridique du harcèlement sexuel \_\_\_\_\_ 26

2. Le rôle de l'inspection du travail \_\_\_\_\_ 28

3. Action juridique en cas de harcèlement sexuel \_\_\_\_\_ 28

4. Quelques décisions de la jurisprudence \_\_\_\_\_ 29

Combattre les violences sexistes et sexuelles

**OUTILS  
POUR L'ACTION  
SYNDICALE**



# COMBATTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES : UN ENJEU SYNDICAL

**M**algré des avancées sur les droits des femmes, on observe des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes au travail comme dans la vie. Les violences contre les femmes sont au cœur de ces inégalités et des processus de domination. Elles prennent de multiples formes : psychologiques, verbales, économiques, physiques ou sexuelles. Les violences sont sous-évaluées car celles-ci sont sous-déclarées. Peu de femmes en effet portent plainte. C'est pourtant une réalité massive : une femme sur 10 en est victime chaque année, une sur 3 au cours de sa vie. Au travail, dans les transports ou à la CGT, les femmes ont toutes des anecdotes personnelles sur le sexisme. Entre propos grave-

lieux, attouchements dans les transports publics et meurtre, les degrés de gravité sont divers mais tous ces actes relèvent du même système de domination, d'emprise, de violence, et le passage d'un niveau à l'autre peut se faire graduellement, dans ce que l'on nomme un « continuum ». C'est un phénomène social grave qui reste tabou et autour duquel il y a un enjeu sociétal.

Construire une société égalitaire suppose d'agir aussi bien contre les inégalités au travail que pour faire cesser les violences. Comme c'est indiqué dans ses statuts, la CGT lutte contre tout système de domination et contre toutes les discriminations.



**La CGT doit avoir une intervention parce que les violences contre les femmes :**

- Ont des conséquences désastreuses sur la santé physique et morale;
- Sont au cœur des processus de domination;
- Pour certaines d'entre elles, ont lieu au travail;
- Remettent fondamentalement en cause le droit au travail des femmes;
- Sont une menace sur le travail et les carrières des femmes (refus d'embauche, détérioration des conditions de travail, carrière bloquée, refus de promotion...);
- Peuvent aussi avoir lieu dans le cadre du collectif militant.

**CE QUE DISENT LES REPÈRES REVENDICATIFS DE LA CGT**

*Pour construire l'égalité entre les femmes et les hommes, il faut « lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et en-dehors, et protéger les femmes victimes de toutes formes de violence. La CGT s'oppose à toute marchandisation des corps et des êtres humains et exige une politique publique de lutte contre le système prostitutionnel. »*

*Fiche n°4 des repères revendicatifs*

# Violences sexistes et sexuelles : de quoi parle-t-on ?

## CHIFFRES CLÉS

### Dans la vie <sup>(1)</sup>

- 1 femme meurt tous les 2,5 jours sous les coups de son conjoint ;
- 83 000 femmes sont victimes de viols ou tentatives de viols chaque année (2010-2012) ;
- Les violences faites aux femmes représentent 22 % des homicides en France ;
- Environ 53 000 femmes résidant en France sont excisées ;
- 20 000 à 40 000 femmes sont prostituées, elles sont à 90 % étrangères.

### Au travail

- 5 % des viols et 25 % des agressions sexuelles se produisent sur les lieux de travail <sup>(2)</sup> ;
- 1 femme sur 5 aurait été victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle ;
- 70 % des victimes de harcèlement sexuel au travail n'en ont pas parlé à leur supérieur ou à leur employeur, 30 % n'en ont parlé à personne. Seules 5 % déposent plainte. Lorsqu'elles en ont parlé à

leur employeur, 40 % des victimes estiment que le règlement leur a été défavorable <sup>(3)</sup> ;

- 80 % des femmes salariées considèrent que dans le travail, les femmes sont régulièrement confrontées à des attitudes ou comportements sexistes <sup>(4)</sup>.

## DÉFINITIONS <sup>(5)</sup>

- **Harcèlement sexuel** – Le harcèlement sexuel se caractérise par le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :
  - *Portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;*
  - *Ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait d'user (même de façon non répétée) de toute forme de pression grave 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 autre.

1 - Vers l'égalité réelle entre les femmes et les hommes – chiffres clés édition 2014, Ministère des droits des femmes, 2014

2 - Enquête Insee Cadre de vie et sécurité, 2007 [http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref\\_id=ip1180&reg\\_id=0](http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1180&reg_id=0)

3 - Enquête sur le harcèlement sexuel au travail » réalisée par l'Ifop (en 2014) pour le compte du défenseur des droits [http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd\\_etu\\_20140301\\_harcelement\\_sexuel\\_synthese.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_etu_20140301_harcelement_sexuel_synthese.pdf)

4 - Enquête du CSEP de 2013 conduite auprès de 15 000 femmes.

5 - Sources : servicepublic.fr

- **Agression sexuelle** : Une agression sexuelle est une atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. Il peut s'agir, par exemple, d'attouchements, de caresses de nature sexuelle ou de viol. Par exemple, « une main aux fesses » est une agression sexuelle.
- **Viol** : Le viol se distingue des autres agressions sexuelles en ce qu'il suppose un acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, commis avec violence, contrainte, menace ou surprise. Tout acte de pénétration sexuelle est visé : vaginale, anale ou buccale, notamment par le sexe de l'auteur. Il peut aussi s'agir de pénétrations digitales (avec le doigt) ou de pénétration au moyen d'un objet.
- **Contrainte** : La contrainte suppose l'existence de pressions physiques ou morales. Par exemple, la contrainte peut résulter de la différence d'âge existant entre l'auteur des faits et une victime mineure et de l'autorité qu'exerce celui-ci sur cette victime.
- **Le sexisme au travail**<sup>(5)</sup> : Le sexisme au travail s'entend de toute croyance d'une part, qui conduit à considérer les personnes comme inférieures à raison de leur sexe ou réduites essentiellement à leur dimension sexuelle et, d'autre part, de tout geste, propos, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraînent des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.
- Il inclut des actes allant du plus anodin en apparence (par exemple les blagues ou remarques sexistes) à la discrimination fondée sur le sexe, le harcèlement sexuel, le harcèlement sexiste, le harcèlement moral motivé par le sexe de la personne, l'agression sexuelle, la violence physique, le viol.
- **Le sexisme ordinaire**<sup>(6)</sup> : Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale. Le sexisme ordinaire au travail se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect,

---

6 - Conseil supérieur à l'égalité professionnelle.



des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion.

La Loi Rebsamen du 17 août 2015 a intégré cette notion dans le Code du travail. L'article L.1142-2-1 prévoit désormais que *« 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 »*. Le sexisme au travail maintenant clairement défini pourra donc être sanctionné en tant que tel.

- **La violence au travail<sup>(7)</sup>** : *« La violence au travail se produit lorsqu'un-e ou plusieurs salarié-e-s sont agressé-e-s dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique,... »*

---

7 - Ani du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

## Quels leviers syndicaux ? Comment utiliser les IRP ?

La CGT ne s'empare pas suffisamment de la question des violences faites aux femmes. Pourtant les syndicats et les institutions représentatives du personnel (IRP) ont un rôle essentiel à jouer, qui va de la prévention jusqu'à l'action judiciaire.

Ainsi chaque institution, avec ses missions et moyens propres, peut contribuer à l'identification, la prévention, la dénonciation et la lutte contre les problèmes de violence faites aux femmes dans le cadre des rapports de travail.

La première étape consiste souvent à convaincre les élu-es du personnel de la réalité de ces violences et à proposer des actions. Ce travail pédagogique doit être mené par les syndicats à travers différentes initiatives. Ensuite le syndicat et ses élu-es peuvent s'adresser aux salarié-e-s à l'aide de différents supports.

La légitimité et la crédibilité du syndicat s'obtiendra par les actions menées.

L'intervention des IRP est cruciale, parce qu'elle donne une portée collective à une situation qui a tendance à être traitée en toute discrétion sachant qu'elle touche souvent à des questions intimes. Il est toujours difficile pour la

victime de faire connaître sa situation, d'autant plus qu'elle craint la perte de son emploi.

Passer par les IRP et le syndicat permet de politiser le débat, de pointer les responsabilités patronales et d'éviter de réduire le problème à un conflit interpersonnel.

A travers les cas individuels, il s'agit de poser des questions plus générales, sur l'organisation du travail par exemple. Ainsi, il est démontré que *« La ségrégation sexuelle est un autre facteur contribuant au problème: les femmes sont majoritaires dans les emplois précaires faiblement rémunérés et peu reconnus, tandis que les hommes sont majoritaires aux postes plus durables, mieux payés et jouissant d'un statut supérieur et aux postes de cadre. L'organisation du travail est genrée, sexuée et cela est un facteur d'explication au fait que les femmes subissent plus de violence au travail que les hommes. »*

*La Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000 confirme l'importance de la ségrégation sexuelle au sein de l'UE (Paoli et Merllié, 2001). Ainsi, en 2000, 51% des femmes ont un supérieur hiérar-*

*chique de sexe masculin en 2000, contre 7% à peine des hommes faisant état d'un chef hiérarchique de sexe féminin. Même dans les professions à main-d'œuvre essentiellement féminine (par exemple les emplois de type administratif et les emplois liés à la vente et aux services), les hommes sont plus susceptibles d'occuper un poste dans la hiérarchie (68% des employés de type administratif et 55% du personnel des services et des vendeurs ont un patron de sexe masculin). Les hommes sont également plus susceptibles que les femmes (24% contre 13% respectivement) d'avoir du personnel sous leur direction.*

*Une proportion plus élevée de femmes que d'hommes occupent également des types d'emplois plus précaires au sein de l'UE. Les travaux de recherche commencent à montrer l'existence d'un lien entre le travail précaire, le sexe et la violence sur le lieu de travail. »<sup>(1)</sup>*

De plus, nous savons que la quasi-totalité<sup>(2)</sup> des recours aux conseils de prud'hommes sont liés à la rupture du contrat de travail. Nos actions syndicales doivent donc servir à traiter les problèmes et trouver des solutions en amont, lorsque la victime est encore en emploi.

Il s'agit de recréer du collectif autour de ces questions qui sont bien trop souvent traitées comme des problèmes interpersonnels, relationnels. D'ailleurs,

les textes de loi tentent de nous enfermer dans ce schéma, notamment en prévoyant une possibilité de recourir à la médiation en matière de harcèlement moral ! De façon générale, les solutions proposées sont plus souvent d'ordre psychologique que syndical.

**Pour traiter ces questions sous un angle collectif, pour politiser l'analyse et se concentrer sur les responsabilités patronales, il est impératif de mobiliser les IRP.** Comme nous le verrons, leurs actions sont complémentaires et leur spectre d'intervention est assez large.

## **1. LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR**

Avant de procéder à la présentation des modalités d'action possibles pour les IRP et le syndicat, il faut rappeler une règle juridique essentielle : l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés. À ce titre, il a différentes obligations.

Cela signifie qu'en cas de violences faites aux femmes, les élu-es ou autres militant-es ne doivent pas se transformer en redresseur de torts, mais bien pointer la responsabilité patronale afin que l'employeur mette fin à la situation ; dans tous les cas, ce n'est pas aux syndicalistes de traiter directement avec l'auteur présumé des faits.

---

1 - V. Di Martino, H. Hoel et Cary L. Cooper, «Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail», Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2003, pp. 28 et 29.

2 - E. Serverin, « Agir aux prud'hommes, hier et aujourd'hui », Dr. Ouv., 2014, pp. 701 et 702.

Ultérieurement, le syndicat pourra décider d'être au côté du salarié lors d'action en justice contre l'auteur des faits et/ou l'employeur, mais il s'agit clairement de deux étapes distinctes.

Les articles L4121-1 à 5 du Code du Travail définissent les obligations de l'employeur : il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur a une obligation particulière en matière de harcèlement sexuel; selon l'article L.1153-5, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les «faits» de harcèlement sexuel, «d'y mettre un terme et de les sanctionner».

Quant à la jurisprudence, elle a consacré **l'obligation de sécurité de résultat des employeurs en 2002** :

l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Selon les juges, ce principe s'applique en cas de violences au travail. Ainsi les juges considèrent que l'employeur manque à son obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs lorsqu'un-e salarié-e est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales ou de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, même si l'employeur avait pris des mesures pour faire cesser ces agissements<sup>(3)</sup>. En clair, l'employeur a manqué à son obligation dès lors que les faits de violence ont existé, peu importe qu'il ait agi pour faire cesser ces agissements.

L'employeur a cette obligation vis-à-vis des salariés,» y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur « (article L. 4111-5 du Code du travail).

Cette obligation de résultat, et non uniquement de moyen, est le levier sur lequel il faut s'appuyer pour que l'employeur prenne ses responsabilités.

ATTENTION : Un arrêt datant de no-

3 - Cass. soc., 23 janvier 2013, n°11-18855; Cass. soc., 19 janvier 2012, n°10-20935; Cass. soc., 11 mars 2015, n°13-18603.

4 - Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24444

vembre 2015<sup>(4)</sup>) esquisse un retour en arrière en matière de responsabilité des employeurs, en transformant l'obligation de résultat en obligation de moyens renforcés ! Certains juristes «pro patronaux» se demandent d'ores et déjà quel serait l'impact de cette décision dans une hypothèse de harcèlement moral. Ils espèrent certainement que les employeurs pourront se dédouaner de toute responsabilité en prenant des mesures à l'égard du harceleur dès qu'ils ont connaissance de la situation, peu importe que la salarié ait tout de même subi des violences.

## 2. LES SPÉCIFICITÉS DES DIFFÉRENTES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Il faut souligner que l'action des IRP est délicate ; s'il est évident que nous ne pouvons pas rester sans agir face à de telles situations, nous devons toujours être prudents. Devant des situations pouvant laisser supposer des faits de violence, les représentants du personnel ou syndicaux doivent faire preuve de réserve dans les accusations portées. Seule la juridiction compétente peut qualifier les agissements subis.

L'emploi du conditionnel dans la rédaction des écrits est impératif pour ne pas porter d'accusations mensongères et éviter des accusations de diffamation.

Voici les principales actions pouvant être déclenchées par les IRP, sachant

qu'il nous semble opportun de privilégier la prévention :

### 2.1 Le CHSCT

Le CHSCT est l'instance à laquelle on pense immédiatement dans ces situations car ses missions recouvrent directement la plupart des problématiques de violences au travail. Les articles L. 4612-1 à 74 du Code du travail déterminent les missions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à savoir, entre autres :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité des travailleurs et travailleuses de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le CHSCT peut mettre en lumière les violences faites aux femmes car :

- il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et travailleuses de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail ;
- il peut identifier les risques psychosociaux (que la CGT qualifie de risques organisationnels), dont le harcèlement et les violences au

travail, avec l'aide du médecin du travail et de l'agent chargé de la prévention (Il faut noter que la Cour de cassation a reconnu que les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique (...) peuvent caractériser un harcèlement moral) ;

- le CHSCT réalise également des inspections régulières (au moins tous les trois mois) pour évaluer ces risques et proposer différentes actions. Ces inspections permettent de connaître les problèmes rencontrés par les salarié-es quant à l'exécution de leur travail. C'est donc un précieux outil pour analyser les conditions de travail et formuler des propositions pour les améliorer à partir des informations délivrées par les salariés ;
- le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel. Le refus de l'employeur d'engager ces actions doit être motivé ;
- enfin, le CHSCT réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

## **Les outils du CHSCT**

### ***2.1.1 Le droit d'alerte***

Les membres du CHSCT qui constatent une situation de danger grave et imminent peuvent mettre en œuvre une

procédure spécifique. Les conditions à réunir pour exercer ce droit sont donc précises (ce qui invite à utiliser ce dispositif avec minutie). Ainsi, «le danger grave et imminent» signifie que nous sommes en présence d'une menace de nature à provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un travailleur, il importe peu que le dommage se réalise en un instant ou progressivement, du moment qu'il peut être envisagé dans un délai proche.

Voici la procédure à mettre en place :

- Prévenir immédiatement l'employeur ou son représentant de la situation de danger grave et imminent.
- Consigner par écrit la situation sur le registre spécial de consignation des dangers graves et imminents (DGI), prévu par l'article D4132-1 du Code du travail en indiquant : le(s) salarié(s) exposé(s), le lieu de travail, la nature du danger, la cause.
- À la suite du signalement du DGI, l'employeur doit procéder immédiatement à une enquête avec les représentants du CHSCT qui ont signalé la situation, en prenant les dispositions nécessaires pour remédier à la situation.
- En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur les dispositions à prendre pour le faire cesser, le CHSCT devra être réuni d'urgence et dans un délai n'excédant pas 24 heures.
- L'employeur devra informer immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service prévention de la CRAM.
- À défaut d'accord entre l'employeur

et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail devra être saisi immédiatement par l'employeur.

L'inspecteur du travail peut décider de mettre en œuvre les moyens à sa disposition, mise en demeure ou saisine du juge des référés, pour ordonner toutes mesures propres à faire cesser le risque.

À noter : il n'existe pas beaucoup de décisions illustrant la notion de danger grave et imminent en matière de harcèlement sexuel. Voici ce que les juges ont pu en dire en matière de droit de retrait des salariés (CA de Riom, 2002), ils ont décidé que *« c'est à bon droit qu'une salariée a, en vertu de l'article L. 231-8 du code du travail (devenu l'article L. 4131-1), exercé son droit de retrait d'une situation dont elle pouvait raisonnablement penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa santé, dès lors qu'il est avéré que celle-ci était victime de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, ayant eu à son égard et de manière répétée un comportement menaçant, humiliant et traumatisant. La contrainte ainsi exercée sur la salariée, qui souhaitait conserver son emploi, était d'autant plus caractérisée qu'elle ne pouvait se plaindre à son employeur, celui-ci étant l'épouse du supérieur hiérarchique auteur du harcèlement sexuel. »*

### **2.1.2 La consultation**

Lorsqu'une décision d'aménagement important modifie les conditions de

santé et de sécurité, ou les conditions de travail, le CHSCT doit être consulté et peut recourir à un expert. Il en est de même en cas de réorganisation ou restructuration de l'entreprise, de projet de licenciement économique collectif, modifiant les conditions de travail, de santé ou sécurité.

Il faut noter que, dans une décision de la Cour d'appel de Paris datant du 13 décembre 2012, le juge a suspendu un projet de restructuration, parce que l'employeur n'avait pas évalué les risques psychosociaux pouvant être générés par le projet.

Enfin, lorsque le comité d'entreprise est consulté sur des problèmes intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, de l'organisation du travail,... et en cas de réorganisations ou restructurations, il peut saisir le CHSCT pour qu'il donne son avis. Plus généralement, le CHSCT se prononce sur toute question relative à la santé, la sécurité ou les conditions de travail dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. Les IRP peuvent donc saisir le CHSCT si elles l'estiment nécessaire.

### **2.1.3 Le règlement intérieur**

L'article L.1321-4 prévoit que le règlement intérieur doit notamment être soumis au CHSCT pour les matières relevant de sa compétence.

Le règlement intérieur doit contenir

les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel qui figurent dans le Code du travail, notamment toutes les dispositions interdisant et sanctionnant le harcèlement.

Doit également figurer dans le règlement intérieur l'échelle des sanctions applicables dans l'entreprise (L.1321-1). Le CHSCT ayant pour rôle de contribuer à la santé et la sécurité des salarié-es, il lui revient donc de vérifier si des sanctions adéquates sont prévues à l'encontre des salarié-es exerçant des violences, notamment faites aux femmes.

On constate trop souvent que ce sont les victimes de violence au travail qui sont déplacées ou écartées du collectif de travail, cependant que les auteurs des violences conservent leur poste en toute impunité. Il convient donc de prévoir dans le règlement intérieur des sanctions pertinentes pour traiter ces situations.

ATTENTION : Rappelons que l'employeur a l'obligation d'agir dans ces situations, sous peine de voir sa responsabilité engagée, ceci même s'il n'est pas l'auteur des actes.

## **2.2 Les délégué-es du personnel**

Selon l'article L. 2313-1, les délégué-es du personnel doivent notamment présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à la santé et la sécurité. Cela signifie que, lorsque l'employeur ne respecte pas la législation ou les ac-

cords collectifs applicables, les délégué-es du personnel ont pour mission de le lui signifier.

C'est aussi l'instance représentative qui est l'interlocuteur direct de l'inspection du travail ; les délégué-es doivent le saisir de toute plainte ou observation relatives à l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles, dont l'inspection est chargée d'assurer le contrôle.

### **Les outils des délégué-es du personnel**

#### **2.2.1 Les réunions mensuelles**

Chaque mois, les délégué-es rencontrent l'employeur au cours d'une réunion. Ce sont eux qui auront préalablement posé des questions à l'employeur. Ils maîtrisent donc pleinement l'ordre du jour, ce qui leur permet d'interroger l'employeur sur des cas de violence, afin de le rappeler à son obligation de sécurité. De ce fait, l'employeur ne pourra pas prétendre qu'il n'était pas informé.

L'employeur est contraint de répondre, les questions et les réponses faites par l'employeur sont transcrites dans un registre qui est tenu à la disposition des salarié-es et de l'inspecteur du travail.

La rédaction de telles questions doit être assez claire, il faut cependant prendre toutes les précautions s'agissant de sujets aussi délicats (anonymisation, usage du conditionnel...).



## 2.2.2 Le droit d'alerte

Les délégué-es du personnel ont aussi un droit d'alerte.

Le/la délégué-e du personnel qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un-e salarié-e, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter «de faits de harcèlement sexuel ou moral».

L'employeur doit alors mener une enquête avec le délégué et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

Si l'employeur s'y refuse ou s'il conteste la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le/la salarié-e ou le/la délégué-e, si le/la salarié-e intéressé-e averti-e par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toute mesure propre à faire cesser cette atteinte et

assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

## 2.3 Le syndicat

Le syndicat peut soutenir la salariée victime de ce type de violence de multiples façons (en interrogeant l'employeur etc...) mais l'une de ses particularités réside dans l'action de substitution. Ainsi les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent-elles agir en justice en faveur d'un-e salarié-e de l'entreprise dans les cas de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, de discrimination ou pour avoir témoigné ou relaté des faits de harcèlement sexuel, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé-e. L'intéressé-e peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat ou y mettre fin.

Lorsque le syndicat n'agit pas en substitution, il pourra se porter partie intervenante au côté de la victime, du fait de l'atteinte portée aux intérêts de la profession.

Enfin, le syndicat est l'agent de la négociation collective, il peut donc tenter de conclure un accord collectif traitant des violences au travail et en particulier des violences faites aux femmes.



## Quelles revendications porter dans les négociations?

**E**n nous appuyant sur l'obligation de prévention de l'employeur, l'enjeu est d'obtenir un chapitre dédié à la lutte contre les violences sexistes

et sexuelles dans les négociations « Égalité professionnelle et qualité de vie au travail ».

### DOCUMENTS DE RÉFÉRENCE

#### **Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (dite convention d'Istanbul)**

Rédigée en 2011, cette convention a été ratifiée par la France en 2014, et par neuf autres États. C'est le texte international le plus complet sur les violences sexistes et sexuelles. C'est donc le texte de référence.

<http://www.coe.int/fr/web/istanbul-convention>

#### **L'Accord européen du 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail**

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/F/?uri=CELEX:52007DC0686&from=fr>

#### **L'Ani du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail**

Cet accord décline et complète l'accord européen et a été signé par toutes les organisations syndicales et patronales.

<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/accord-harcelement-violence-2010-2.pdf>

#### **Le rapport du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle sur le sexisme au travail, mars 2015**

Le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle (CSEP) est composé de l'ensemble des acteurs sociaux, patronat et syndicat. Ce rapport est le fruit d'un compromis au sein du CSEP, et engage donc l'ensemble de ses membres.

<http://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/RAPPORT-CSEP-V7BAT.pdf>

## POINTS CLÉS À FAIRE INSCRIRE DANS L'ACCORD

### 1. IDENTIFIER LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR

**Exemple de rédaction** – «Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur, au titre de son obligation de sécurité et de résultat, doit prévenir les violences sexistes et sexuelles et les agissements de harcèlement moral, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis, le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner<sup>(1)</sup>. Ces actes peuvent être le fait des salariés entre eux, y compris le personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne à l'entreprise présente sur le lieu de travail (usager, client, intervenant extérieur).»

Accord sur l'égalité entre les Femmes et les Hommes dans l'économie sociale et solidaire, janvier 2016, article 9.

### 2. AVOIR LE CHAMP LE PLUS LARGE POSSIBLE

#### ► Violence « interne » et « externe »

L'accord doit porter sur la violence entre salarié-e-s et sur celle commises par des clients, patients ou usagers (ex : situation des aides à domicile, des personnels soignants, des hôtesses d'accueil...).

**Point d'appui** – «De même, aucun salarié ne doit subir des agressions ou

des violences dans des circonstances liées au travail, qu'il s'agisse de violence interne ou externe :

- La violence au travail interne est celle qui se manifeste entre les salariés, y compris le personnel d'encadrement ;
- La violence au travail externe est celle qui survient entre les salariés, le personnel d'encadrement et toute personne extérieure à l'entreprise présente sur le lieu de travail. ».

Ani sur le harcèlement et les violences au travail, 26 mars 2010.

#### ► Couvrir l'ensemble des personnels

La jurisprudence établit clairement que l'obligation de résultat en terme de santé et de sécurité du donneur d'ordre porte sur l'ensemble des salarié-e-s présent-e-s sur le site de l'entreprise, quelque soit leur statut et leur employeur. Il convient donc dans l'accord de préciser que l'ensemble des personnes travaillant sur le site sont concernées, quelque soit leur statut (CDI, CDD, intérim, stage, apprentissage...) ou leur employeur (donneur d'ordre ou sous-traitant).

#### ► Protéger aussi les victimes de violences commises à l'extérieur du lieu de travail

Il faut enfin gagner des mesures de protection pour garantir le droit au travail des femmes victimes de violences à l'extérieur de leur lieu de travail (voir propositions à suivre)

<sup>1</sup> - Cf. not. Code du travail, articles L.1152-4 et L.1153-5. du Code du travail.

**Point d'appui** – Accord La Poste (voir 21).

### 3. INTÉGRER LA DÉFINITION DES VIOLENCES ET DU SEXISME DANS LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- Intégrer la définition d'une agression sexuelle, du harcèlement sexuel et du viol, ainsi que les sanctions associées ;
- Intégrer la lutte contre le sexisme et le racisme.

**Point d'appui** – Voir à suivre la rédaction recommandée par le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle dans son rapport de mars 2015 : *« L'ensemble de l'encadrement et du personnel doit observer un comportement respectueux à l'égard des femmes et des hommes de l'entreprise/établissement. Est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura eu un comportement discriminatoire à l'encontre d'un-e salarié-e, notamment à raison de son sexe ou de son origine, telle que prévue par le Code du travail et le Code pénal. Il en sera de même pour les propos sexistes, homophobes, xénophobes ou racistes »*<sup>(2)</sup>.

- Rendre obligatoire la remise du Règlement Intérieur en main propre à chaque salarié

**Point d'appui** – Recommandation 23 du CSEP sur le sexisme au travail, mars 2015, p.86

### 4. METTRE EN PLACE DES OUTILS D'ÉVALUATION DES VIOLENCES

- Mettre en place des enquêtes régulières auprès des salarié-es sur la prise en compte des questions relatives aux relations entre les femmes et les hommes au regard du sexisme au travail ;
- Ces enquêtes doivent garantir l'anonymat et être construites sous contrôle des IRP ;
- Ajouter dans le Rapport de situation comparée, ainsi que dans les Accords égalité professionnelle, un indicateur portant sur les violences sexistes et sexuelles au travail.

**Point d'appui** – Article 4 de l'Ani sur le harcèlement et les violences au travail, 26 mars 2010.

*« L'employeur, en concertation avec les salariés et/ou leurs représentants, prend les mesures nécessaires en vue de prévenir et gérer les agissements de harcèlement et de violence au travail. À cet effet, il apparaît important de recenser, le cas échéant, les phénomènes de harcèlement ou de violence au travail afin d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances, et de rechercher les mesures de prévention adéquates. Le harcèlement et la violence au travail ne peuvent se présumer. Toutefois, en l'absence de dénonciation explicite, les employeurs doivent manifester une vigilance accrue à l'apparition de certains indicateurs ou indices tels que*

2 - Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, Le sexisme dans le monde du travail entre déni et réalité, Rapport n° 2015-01 du 6 mars 2015, spéc. p. 85, recommandation n° 20.

*des conflits personnels répétés, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres.»*

Recommandation 8 du CSEP sur le sexisme au travail, mars 2015, p.80.

## **5. METTRE EN PLACE UN ENVIRONNEMENT NON SEXISTE**

Il faut obtenir la mise en place de mesures pour lutter contre tout environnement au travail constituant un «conditionnement à l'acceptation» des violences sexistes et sexuelles. Une attention particulière devra notamment être portée sur :

- L'environnement de travail pour en exclure toute image portant atteinte à la dignité des personnes ;
- L'accès pour toutes et tous à des sanitaires et vestiaires garantissant l'intimité et la dignité sur le lieu de travail ;
- Les propos, interpellations et « blagues » sexistes.

**Point d'appui** – *« Mettre en place une politique visant à instaurer une forme de vigilance sur le lieu de travail en matière de propos, interpellations et blagues sexistes ».*

*Recommandation 29 du CSEP, p.87*

## **6. FORMER LES MANAGER, SENSIBILISER LES SALARIÉ-E-S**

- Instaurer une obligation de formation des managers lors de la prise de poste et de façon régulière ;
- Instaurer une sensibilisation obliga-

toire et régulière des salarié-e-s sur ce qu'est une agression sexuelle, le harcèlement sexuel et le sexisme, à l'image de ce qui existe pour les autres questions de sécurité ;

- Diffuser à tou-te-s les salarié-e-s une plaquette rappelant la loi (définitions d'une agression sexuelle, du harcèlement sexuel et du sexisme, sanctions encourues et protections pour la victimes), les dispositions de l'accord et le dispositif de signalement avec les coordonnées du référent contre les violences.

### **Points d'appui**

- **Ani sur le harcèlement et les violences au travail**, 26 mars 2010, article 4-1 ; *« Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail. » ;*
- **Recommandation 13 du CSEP sur le sexisme au travail**, mars 2015, p.81 ;
- Protocole d'accord égalité professionnelle femmes-hommes dans la Fonction publique, 8 mars 2013 *« Tout nouvel entrant dans la fonction publique devra recevoir une formation dédiée à ces problématiques, qui s'inscrira au sein de la thématique plus générale de la santé et de la sécurité au travail. Ces formations intégreront une sensibilisation*

*sur les violences particulières faites aux femmes et les ressources qui peuvent être offertes aux femmes qui en sont victimes ».*

## **7. CRÉER DES LIEUX DE PAROLE SUR LE SEXISME ET LA VIOLENCE**

### **Point d'appui**

- **Recommandation 28 du CSEP**, p.87 – *« Recommander aux employeurs de créer des groupes de discussion mixtes, au sein de l'entreprise, pour évoquer la question du sexisme et une culture organisationnelle respectueuse de la mixité »*
- Article 4-1 de **l'Ani sur le harcèlement et les violences au travail**, 26 mars 2010 – *« Les mesures visant à améliorer l'organisation, les processus, les conditions et l'environnement de travail et à donner à tous les acteurs de l'entreprise des possibilités d'échanger à propos de leur travail participent à la prévention des situations de harcèlement et de violence au travail. »*

## **8. METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF D'ACCUEIL ET DE SIGNALEMENT**

- Une procédure type doit être annexée à l'accord et diffusée à tout-es les salarié-e-s;
- Une personne ressource « référent-e contre les violences » doit être identifiée pour être garante

de cette procédure et accueillir les salarié-e-s.

## **Ani sur le harcèlement et les violences au travail, 26 mars 2010, article 4-1**

**Point d'appui** – *« Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail. Elle sera fondée sur les éléments suivants, sans pour autant s'y limiter :*

- *Il est dans l'intérêt de tous d'agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;*
- *Aucune information, autre qu'anonymisée ne doit être divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire en cause ;*
- *Les plaintes doivent être suivies d'enquêtes et traitées sans retard ;*
- *Toutes les parties impliquées doivent bénéficier d'une écoute impartiale et d'un traitement équitable ;*
- *Les plaintes doivent être étayées par des informations détaillées ;*
- *Les fausses accusations délibérées ne doivent pas être tolérées, et peuvent entraîner des mesures disciplinaires ;*
- *Une assistance extérieure peut être utile Elle peut notamment s'appuyer sur les services de santé au travail. »*

## 9. METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE PROTECTION POUR GARANTIR LE DROIT AU TRAVAIL DES VICTIMES

### ► Il convient d'abord de rappeler la loi

«*Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une 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 faits de harcèlement sexuel, y compris, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.*

*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.* »

### ► Puis de mettre en place un dispositif spécifique à l'administration ou à l'entreprise

Ce dispositif doit s'appliquer à toutes les salarié-es victimes de violence **dans ou en-dehors de l'entreprise**, concernées par l'ordonnance de protection des victimes.

Elles doivent pouvoir bénéficier après avis du médecin du travail ou de l'assistant-e social-e d'un droit à :

- La mutation ou le changement de poste ;
- La réduction de son temps de travail, à la réorganisation de son emploi du temps ou à l'aménagement de son poste de travail ;
- La démission sans préavis avec le bénéfice des indemnités de rupture ;
- La suspension de son contrat de travail, avec accès aux indemnités chômage ;
- D'un droit aux indemnités chômage durant la période de suspension du contrat ou après la démission (considérée comme légitime) ;
- L'accès à un hébergement d'urgence ou à un relogement dans le cas où l'entreprise dispose d'un parc de logements ;
- Une protection contre les sanctions disciplinaires et le licenciement en cas d'absences répétées ou d'horaires non respectés ;
- Éviction de l'agresseur (salarié, conjoint ou ex-conjoint) s'il travaille sur le même lieu que la victime.

### ► En cas de violence causée par un client ou usager

- Changement immédiat de poste pour ne plus être confronté à l'agresseur ;
- Protection fonctionnelle ;
- Prise en charge des frais d'avocats et de procédure par l'employeur ;
- Association de l'employeur à la plainte du/de la salarié-e ;



## 10. SANCTIONNER LES AUTEURS

Les obligations de l'employeur en matière de sanction des auteurs doivent être rappelées, et appliquées. L'agresseur doit être déplacé, la mutation constituant une sanction d'office.

## 11. AGIR DANS LES COMITÉS EUROPÉENS OU MONDIAUX

Au vu de la faiblesse des législations dans de nombreux pays en développement et de l'ampleur des violences sexuelles et sexistes, faire adopter ces dispositions au niveau européen et mondial est fondamental. La CGT se bat d'ailleurs avec la Confédération syndicale internationale pour l'adoption d'une norme OIT contraignante contre les violences sexistes et sexuelles.

### QUATRE EXEMPLES D'AVANCÉES OBTENUES PAR LA CGT

#### ► La Poste

Accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, juillet 2015.

L'Article 1 porte sur la lutte contre le sexisme et les stéréotypes.

- Il reprend la définition du sexisme du CSEP ;
- Des formations de tous les managers et recruteurs devront être organisées ;
- Les salariés recevront par courrier une brochure reprenant les dispositions de l'accord.

Il consacre son article 8 à la lutte contre les violences et prévoit notamment :

- La protection des salarié-es victimes de violence conjugale, avec, sur avis de l'assistante sociale possibilité de :
  - Accès à un hébergement d'urgence dans le cadre du service logement de La Poste ;
  - Accès à un relogement dans le cadre du Service Logement de La Poste ;
  - Mobilité géographique.
- Accompagnement des postier-es victimes de violence de la part de clients avec :
  - Protection fonctionnelle ;
  - Prise en charge des frais d'avocats et de procédure ;
  - Association de La Poste à la plainte du/de la salarié-e ;
  - Changement immédiat de poste de travail pour que le/la salarié-e ne soit plus en contact avec l'agresseur.

► **L'économie sociale et solidaire** (UDES, douze branches couvertes), accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'article 9 est consacré à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

- Il reprend la définition du sexisme du CSEP ;
- Demande l'intégration d'un article de lutte contre le sexisme dans le règlement intérieur ;
- Prévoit une procédure de signalement concernant les violences internes ou externes.

#### ► La marine marchande

Suite à la bataille menée par la CGT, qui a notamment engagé une étude

Ires sur les violences sexistes et sexuelles dans le secteur, la question des violences est intégrée dans la négociation de branche sur l'égalité professionnelle.

► **Fonction publique**

Protocole d'accord égalité professionnelle femmes-hommes dans la Fonc-

tion publique, 8 mars 2013, Axe 4 mesure 15.

- Obligation de formation de l'ensemble des agents, services de ressources humaines et encadrement ;
- Mobilisation des CHSCT dans les démarches de préventions.

# Comment accueillir une femme victime de violences ?

La prise en charge des victimes de violences ne s'improvise pas. La CGT doit informer, former et sensibiliser les militant-e-s pour pouvoir soutenir et défendre les salarié-e-s victimes, en lien avec des associations et des professionnel-le-s.

C'est toujours très difficile pour une victime de violences de se confier, il convient donc de :

- Ne pas mettre en doute la parole de la victime, ce n'est pas aux militant-es de la CGT d'établir ou de juger la matérialité des faits ;
- La rassurer et désamorcer le sentiment de culpabilité quasi systématique dans les cas de violences sexuelles : c'est elle, qui est victime et elle n'y est pour rien ;
- Ne pas minimiser la gravité des faits et bien les définir : une main aux fesses est une agression sexuelle, une fellation non consentie un viol...

## Une fois le premier accueil réalisé :

- Orienter la victime vers des associations spécialisées pour l'accompagnement de longue durée, une éventuelle prise en charge psychologique...
- La médecine du travail ou éventuellement le médecin traitant qui pourront établir un certificat médical attestant les violences. Ce n'est pas aux militant-es de la CGT d'établir ou de juger la matérialité des faits ;

### Contacts utiles

**AVFT, Association européenne contre les violences faites aux femmes dans le travail**, <http://www.avft.org/> – 51 boulevard Auguste Blanqui 75013 Paris – (uniquement sur rendez-vous) Tél : 01 45 84 24 24 – [contact@avft.org](mailto:contact@avft.org)

**Femmes Solidaires** (notamment pour les violences conjugales) : <http://www.femmes-solidaires.org/>

### Annuaire des associations par région

<http://stop-violences-femmes.gouv.fr/Les-associations-pres-de-chez-vous-.html>

**Violences femmes info** (anonyme et gratuit) : 3919  
<http://www.stop-violences-femmes.gouv.fr/>

- La police pour porter plainte. À noter, il s'agit d'une démarche très difficile, ce d'autant que l'accueil par les services de police est souvent très insuffisant, les victimes auront donc souvent besoin d'un accompagnement, qui pourra notamment être réalisé par les associations ;
- L'intervention CGT se centrera sur la défense du droit au travail de la victime (obtention d'aménagement de poste, d'horaires, mobilité, protection contre le licenciement...) et l'interpellation de l'employeur si les faits ont eu lieu au travail (sanction de l'agresseur et prévention des violences).

## Lutter contre les violences à la CGT

**D**es violences peuvent malheureusement avoir lieu entre militant-es de la CGT. Il convient de les prévenir en adoptant un fonctionnement non sexiste (voir le guide de la commission

« Femmes Mixité »). Elles ne doivent pas être tolérées et il est nécessaire de faire respecter la charte égalité qui est annexée à nos statuts.

### CHARTRE

Les organisations de la CGT doivent faire respecter les valeurs de l'organisation en leur sein donc condamner et agir contre tout comportement sexiste. Toute décision judiciaire condamnant un adhérent quelle que soit son niveau de responsabilité donne lieu à suspension du ou des mandats exercés au nom de la CGT.

# Quels recours et points d'appuis juridiques ?

## 1. LE CADRE JURIDIQUE DU HARCÈLEMENT SEXUEL

### A. Code pénal

L'article 222-33 du Code pénal indique :

**Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.**

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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.

**Les faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30000€ d'amende.**

**Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45000€ d'amende lorsque les faits sont commis :**

- Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- Sur un mineur de quinze ans ;

- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

### B. Code du travail

Pour les salarié-e-s de droit privé, l'article L1153-1 à 6 du Code du travail indiquent :

**«Aucun salarié ne doit subir des faits :**

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 ;
- Soit 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.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une 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 faits de harcèlement sexuel, y compris, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

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.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul.

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

**Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal sur les sanctions**

## **pénales du harcèlement sexuel.**

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

### **C. Fonction publique**

Pour les agents de la fonction publique, l'article 6 ter de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, indique :

#### **«Aucun fonctionnaire ne doit subir les faits :**

- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 ;
- Soit 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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire :

- Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas, y compris, dans le

cas mentionné au a, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ;

- Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits ;
- Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

**Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel.**

Ces dispositions sont applicables aux agents non titulaires de droit public. »

## **2. LE RÔLE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL**

Les articles L8112-1 à 4 du Code du travail déterminent le rôle de l'inspection du travail.

**«Les inspecteurs du travail sont chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail, ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail.**

Ils sont également chargés, concurremment avec les officiers et agents de police judiciaire, de constater les infractions à ces dispositions et stipulations.

Entre autres, **les inspecteurs du travail constatent les infractions commises en matière de discrimi-**

**nations, les délits de harcèlement sexuel ou moral** prévus, dans le cadre des relations de travail, par les articles 222-33 et 222-33-2 du même code ainsi que les infractions relatives aux conditions de travail et d'hébergement contraires à la dignité des personnes, prévues par les articles 225-13 à 225-15-1 du même code. »

De plus, **« l'inspecteur du travail qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République** et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs ». (Article 40 du Code de procédure pénale).

## **3. ACTION JURIDIQUE EN CAS DE HARCÈLEMENT SEXUEL**

Devant les enjeux d'une telle situation et avant d'engager une action juridique, la(le) salarié(e) concerné(e) doit impérativement rassembler des éléments factuels ou des témoignages qui appuieront sa demande (attestations écrites de témoins ou collègues, des écrits ou emails ou SMS du harceleur, des certificats médicaux, médecin traitant, médecin du travail,...).

**La charge de la preuve de faits de harcèlement incombe partiellement au salarié concerné qui devra fournir devant la juridiction des faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement.**



Au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de démontrer que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement.

**Le juge doit apprécier souverainement les éléments fournis et forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.**

Les salariés peuvent engager une procédure devant :

- Le Conseil des Prud'hommes pour les salariés de droit privé;
- Le Tribunal administratif pour les agents de la fonction publique;
- Le Tribunal correctionnel en cas poursuites pénales.

Les délais de prescription pour une action juridique devant le Conseil de Prud'hommes est de cinq ans pour les contentieux du travail en lien avec des faits de discrimination, harcèlement moral ou sexuel.

**Le recours à un avocat est indispensable pour engager cette action juridique.**

#### **4. QUELQUES DÉCISIONS DE LA JURISPRUDENCE**

- La jurisprudence a consacré l'obligation de sécurité de résultat des employeurs, le 28 février 2002. La Cour de cassation considère que l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sé-

curité des travailleurs lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail de violences physiques ou morales, de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, même si l'employeur avait pris des mesures pour faire cesser ces agissements (C.cass, 23 janvier 2013, n°11-18855. C.cass, 19 janvier 2012, n°10-20935).

- Décision N°00-40717 de la Cour de cassation du 5 mars 2002 précisant que constituent un harcèlement sexuel, les agissements de la personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur un salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.
- Décision N°09-72672 de la Cour de cassation du 19 octobre 2011 considérant que 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, ne relèvent pas de la vie personnelle. Aisni, encourt la censure l'arrêt qui, relevant que les messages électroniques et les propos à caractère sexuel ont été adressés par le salarié à ses collègues féminines à l'heure du déjeuner et lors de soirées organisées après le travail en déduit

que de tels faits relèvent de sa vie personnelle et écarte la qualification de harcèlement sexuel

- Décision N°10-82266 de la Cour de Cassation du 6 décembre 2011 précisant que le délit de harcèlement existe même sans l'existence d'un pouvoir hiérarchique ni le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime.
- Décision N°10-20935 de la Cour de Cassation du 19 janvier 2012 considérant que l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, même si l'employeur avait pris des mesures sanctionnant le harceleur pour faire cesser ces agissements.
- Décision N° 10-28345 de la Cour de Cassation du 6 juin 2012 indiquant qu'une dénonciation mensongère des faits inexistantes de harcèlement par un salarié justifie son licenciement pour faute grave.
- Décision N°362495 du Conseil d'État du 15 janvier 2014 indiquant que le juge de cassation exerce un contrôle de qualification juridique des faits sur la notion de harcèlement sexuel figurant à l'article 6 ter de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
- Décision N°14NT00886 de la Cour Administrative d'Appel de Nantes du 21 mai 2015 précisant que les faits de harcèlement moral dans la fonction publique, définis à l'article 6 quinquies de la loi du 13 juillet 1983, sont au nombre des agissements ouvrant droit, pour les fonctionnaires qui en sont victime, au bénéfice de la protection fonctionnelle prévue à l'article 11 de la même loi.
- Décision N°393766 en référé du Conseil d'État du 2 octobre 2015 considérant que le droit de ne pas être soumis à un harcèlement moral constitue pour un fonctionnaire une liberté fondamentale au sens des dispositions de l'article L. 521-2 du code de justice administrative. Ce principe est applicable au harcèlement sexuel.



POUR LA **RÉUNION**  
AVEC LE **CLIENT,**

**MICHEL,** TU PRÉPARES  
LE **DOSSIER...**

**ÉRIC,** TU VÉRIFIES  
LES **CONTRATS...**



ET **LÉA,**  
N'oublie pas  
DE METTRE  
UNE **JUPE.**



Au travail  
comme dans la vie,

**SEXISME  
ET VIOLENCES :**

**ÇA SUFFIT!**