

Zoom sur les dispositifs d'alerte en matière de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste au travail

16/02/2023



AvoSial (*) publie des chroniques pour actuEL-RH. Aujourd'hui, Claire le Touzé, avocate of counsel au sein du cabinet Simmons & Simmons et vice-présidente d'AvoSial, dresse un bilan des différents outils existants pour lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail. Des dispositifs dont les résultats se font attendre.

✘ Six Européennes sur dix ont été un jour confrontées, au cours de leur carrière

professionnelle, à des violences sexistes ou sexuelles. Ce chiffre parle de lui-même.



(Graphique - Fondation Jean Jaurès - 27 février 2018)

Pourtant, le législateur a déjà pris la mesure de l'urgence puisque l'article L.1153-1 du code du travail, dans sa version toilettée depuis le 31 mars prohibe fermement qu'un salarié puisse faire l'objet d'un harcèlement sexuel, lequel peut se présenter sous plusieurs formes, et notamment :

- soit de harcèlement sexuel, constitué 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 ;
- 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.

Des outils pour lutter contre le harcèlement sexuel

Pour donner pleine force à cette lutte contre le harcèlement, depuis le 1er janvier 2019, la désignation du référent harcèlement est devenue obligatoire. Le comité social et économique doit à ce titre procéder à la nomination d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel ainsi que les agissements sexistes (article L 2314-1 du code du travail).

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, l'employeur désigne un référent parmi les salariés. Ce dernier est en charge d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes.

En outre, depuis 2018, toutes les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation d'avoir un dispositif d'alerte. Autrement dit, les entreprises ont en principe déjà en place un protocole qui décrit les procédures au sein de la structure concernant notamment le dispositif de recueils ou de réclamations des personnes victimes et des témoins et un dispositif d'accompagnement des victimes permettant de garantir la prise en compte des faits subis par les salariés.

Ce dispositif doit en outre garantir la confidentialité des données recueillies pour éviter toutes représailles à l'auteur du signalement, la neutralité vis-à-vis des victimes et des auteurs des actes, l'impartialité et l'indépendance des mécanismes de signalements et de traitements et la rapidité du traitement.

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention de la santé au travail est venue apporter sa pierre à l'édifice. Elle pose une définition du harcèlement sexuel plus étendue, calquée sur celle du code pénal, notamment en ajoutant à la liste les "propos et comportements à connotation sexiste" et en contraignant l'employeur à réviser son règlement intérieur.

Des résultats qui laissent encore à désirer

Ces initiatives ne se limitent pas aux enceintes des entreprises du secteur privé puisque depuis le décret du 15 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique, les administrations, collectivités territoriales et établissements publics ont l'obligation de mettre en place un dispositif de signalement contre toutes formes de harcèlement, violences, discriminations et agissements sexistes.

Pourtant, le rapport annuel 2022 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique indique que selon l'enquête la DGAFP en juin 2021, relative à la mise en place des dispositifs de signalement, 755 saisines ont été reçues par l'ensemble des dispositifs de signalement depuis leur mise en place et concernent des situations (période de 12 mois, année civile 2020) :

- de discrimination pour 23 % ;
- de harcèlement moral pour 61 % ;
- de violences sexistes ou sexuelles pour 16 % ;
- d'agissement sexiste pour 0,2 %.

Hélas, sur l'ensemble de ces signalements, seulement 3 % ont donné lieu à une sanction. Ce chiffre est une nouvelle fois frappant. Malgré la mise en place de dispositifs solides, des femmes (et des hommes) continuent d'être victimes d'actes de harcèlement et d'agissement sexiste quel que soit le lieu où ils travaillent.

En somme, si l'amélioration des dispositifs est une belle avancée pour notre société et les entreprises du tissu économique français, les chiffres démontrent que tout est encore à faire.

Entre prise de conscience générale et consolidation des dispositifs préexistants, la question du harcèlement doit être sur le devant de la scène.

Claire Le Touzé