



La fiche pratique : In



Comprendre et utiliser ses droits : **FO** à vos côtés

Fiche N°32

Le Harcèlement sexuel

LOI du 03/08/2018. Art 222-33 du code pénal Code du travail. L1142-2-1. L1153-1 à 6. Accord égalité pro

L'essentiel à retenir : Le harcèlement sexuel est une notion complexe à définir car elle recouvre une multitude de propos et comportements et peut, en conséquence, prendre des formes très diverses. La difficulté tient également au fait que la loi distingue deux types de harcèlements sexuels : agression sexuelle ou harcèlement sexuel. Seul le juge peut donner cette qualification.

Comment identifier les différents types de harcèlement sexuel ?

La pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »).

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 (article L. 1153-1 du code du travail).

Ce premier type de harcèlement sexuel est relativement facile à identifier : 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.

Les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés.

Aucun salarié ne doit subir des faits [...] 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 (article L. 1153-1 du code du travail). Moins facilement appréhendable, cette seconde catégorie de harcèlement sexuel, aux effets tout aussi pernicieux, regroupe un ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant et non désiré, créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes.

aucun cas constituer des freins à la promotion professionnelle et à l'évolution de carrière, favorisant l'accès aux services d'aide à la personne en mobilisant des aides financières.

Il faut bien distinguer le harcèlement sexuel de :

- L'agissement sexiste

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 (article L. 1142-2-1 du code du travail). L'introduction de la notion d'agissement sexiste dans le code du travail par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi vise à combattre le « sexisme ordinaire » auquel peuvent être confrontés les salariés.

- L'agression sexuelle :

L'agression sexuelle regroupe l'ensemble des atteintes sexuelles commises avec violence, contrainte, menace ou surprise. 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 € d'amende, pouvant être portée jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (articles 222-27 et suivants du code pénal).

En pratique, les frontières sont minces : un climat d'entreprise encourageant les remarques et blagues sexistes (agissement sexiste) peut faciliter l'émergence de propos non désirés à connotation sexuelle (harcèlement sexuel) pouvant alterner avec des attouchements de nature sexuelle (agression sexuelle). De même, à la manifestation d'un refus par un(e) salarié(e) de satisfaire aux demandes sexuelles d'un(e) collègue ou d'un(e) supérieur(e) hiérarchique, peuvent succéder des propos calomnieux, critiques injustifiées, humiliations...

Le point de vue FO : Seul un juge peut utiliser la terminologie de harcèlement. Notre employeur, au titre de son obligation générale de prévention en matière de santé et de sécurité (Art L4121-1 du CT), doit veiller à protéger ses salariés contre l'ensemble de ces agissements dès qu'il en a connaissance faute de quoi sa responsabilité civile, pénale ou faute inexcusable peuvent être engagées.