

Les obligations légales de l'employeur face au harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel au travail peut avoir des conséquences importantes sur la santé physique et mentale des salarié-e-s, le climat de travail ainsi que le fonctionnement de l'entreprise. Les employeurs ont l'obligation de prévenir ces situations, de protéger les salarié-e-s et d'agir rapidement lorsqu'un signalement est effectué.

Découvrez dans cet article les principales obligations légales des employeurs face au harcèlement sexuel au travail ainsi que les bonnes pratiques à mettre en place au sein de l'entreprise.

Ce que dit la loi

La définition du harcèlement sexuel

L'article L1153-1 du Code du travail¹ définit le harcèlement sexuel comme des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés portant atteinte à la dignité d'une personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement sexuel peut prendre différentes formes dans le cadre professionnel. Il peut s'agir de remarques déplacées, de propos à caractère sexuel répétés, de comportements insistants, de gestes inappropriés ou encore d'attitudes créant un climat de malaise pour la personne concernée. Ces situations peuvent avoir des conséquences importantes sur les conditions de travail, sur la santé mentale des salarié-e-s et sur le fonctionnement des équipes.

Le Code du travail précise également qu'un acte unique peut être reconnu comme du harcèlement sexuel lorsqu'une personne exerce une pression grave

dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle, par exemple dans le cadre d'un chantage, d'une menace ou d'un abus d'autorité.

Les agissements sexistes

L'article L1142-2-1 du Code du travail² interdit les agissements sexistes. Ils correspondent à tout comportement 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.

Contrairement au harcèlement sexuel, les agissements sexistes ne reposent pas nécessairement sur une connotation sexuelle. Ils peuvent prendre la forme de remarques, de stéréotypes, d'attitudes ou de comportements discriminants fondés sur le sexe d'une personne.

Dans le cadre professionnel, ces comportements peuvent avoir des conséquences sur les conditions de travail, le bien-être des salarié-e-s et le climat au sein des équipes. Les agissements sexistes sont interdits par le Code du travail et doivent être pris en compte par l'employeur dans sa démarche de prévention.

La prévention des agissements sexistes participe à la mise en place d'un environnement de travail respectueux et à la protection de la santé mentale des salarié-e-s.

L'obligation générale de sécurité

L'article L4121-1 du Code du travail³ impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cette obligation inclut la prévention du harcèlement sexuel et des comportements sexistes.

L'employeur doit ainsi mettre en place des actions afin de prévenir les risques professionnels et protéger les salarié-e-s. Cette obligation concerne l'ensemble des personnes présentes dans l'entreprise.

L'obligation de prévention du harcèlement sexuel

L'article L1153-5 du Code du travail⁴ prévoit que l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires afin de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

L'employeur ne peut pas rester passif face à une situation signalée ou suspectée. Cette obligation implique notamment la mise en place d'actions de sensibilisation, d'information et de prévention auprès des équipes. Elle suppose également que l'entreprise soit en mesure de traiter les situations signalées dans des délais raisonnables.

Lorsqu'une situation est portée à sa connaissance, l'employeur doit évaluer les faits et prendre les mesures nécessaires afin de protéger les salarié-e-s concernés et faire cesser les comportements signalés.

Les sanctions prévues par la loi

Le harcèlement sexuel est puni par l'article 222-33 du Code pénal⁵. Les sanctions peuvent atteindre deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

Les peines peuvent être aggravées dans certaines situations, notamment lorsqu'il existe un abus d'autorité, une situation de vulnérabilité, plusieurs auteurs ou lorsqu'une victime est mineure.

Le harcèlement sexuel est une infraction pénale. Les conséquences peuvent être importantes pour les auteurs des faits mais également pour l'entreprise si celle-ci n'a pas mis en place les mesures nécessaires de prévention ou de protection.

Les obligations de l'employeur

Informar les salarié-e-s

L'employeur doit afficher dans les lieux de travail et dans les espaces de recrutement des informations relatives au harcèlement sexuel.

Ces informations doivent notamment rappeler les sanctions prévues par l'article 222-33 du Code pénal⁵, les recours possibles pour les victimes ainsi que les coordonnées des autorités et services compétents.

Les salarié·e·s doivent également pouvoir accéder facilement aux coordonnées de la médecine du travail, de l'inspection du travail et du Défenseur des droits. Dans les entreprises concernées, les coordonnées du référent harcèlement sexuel désigné par l'employeur ou du référent du CSE doivent aussi être accessibles aux salarié·e·s.

Cette communication permet aux équipes de connaître les dispositifs existants et les interlocuteurs à contacter en cas de besoin. Elle participe également à la prévention des violences sexistes et sexuelles au sein de l'entreprise.

Le règlement intérieur

Dans les entreprises d'au moins 50 salarié·e·s, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel, aux agissements sexistes ainsi qu'aux sanctions disciplinaires applicables.

Le règlement intérieur permet de rappeler le cadre applicable au sein de l'entreprise ainsi que les règles de fonctionnement attendues de la part des salarié·e·s en matière de prévention des comportements inappropriés.

Désigner un référent harcèlement sexuel

L'article L1153-5-1 du Code du travail⁶ prévoit que les entreprises d'au moins 250 salarié·e·s doivent désigner un·e référent·e harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Cette personne est chargée d'orienter les salarié·e·s, d'informer sur les dispositifs existants et de participer aux actions de prévention mises en place dans l'entreprise.

Le ou la référent·e joue un rôle d'accompagnement et d'information au sein de l'organisation. Sa présence permet aux salarié·e·s d'identifier plus facilement un interlocuteur sensibilisé à ces problématiques.

Le rôle du CSE

Le comité social et économique doit également désigner un·e référent·e harcèlement sexuel parmi ses membres conformément à l'article L2314-1 du Code du travail⁷.

Le ou la référent·e du CSE participe notamment à la prévention des violences sexistes et sexuelles, à la sensibilisation des équipes ainsi qu'à l'orientation des salarié·e·s concernés par une situation de harcèlement ou d'agissements sexistes.

Former les managers, RH et référent·e·s

Les managers, RH, membres du CSE et référent·e·s harcèlement doivent être en mesure d'identifier les situations à risque, d'accueillir un signalement et de connaître les obligations applicables au sein de l'entreprise.

La formation permet de mieux comprendre le cadre légal applicable ainsi que les comportements pouvant relever du harcèlement sexuel ou des agissements sexistes. Elle permet également de réagir de la bonne manière lors d'un signalement et de connaître les démarches à mettre en place.

Afin d'accompagner les organisations sur ces enjeux, À Compétence Égale propose une formation référent·e harcèlement sexuel et agissements sexistes. Elle permet de comprendre le cadre légal applicable, d'identifier les différentes formes de harcèlement et d'agissements sexistes, de savoir réagir face à un signalement et de mettre en place des actions de prévention adaptées.

Le traitement des signalements

Réagir rapidement

Lorsqu'une situation est signalée, l'employeur doit agir rapidement afin de protéger les salarié-e-s, de faire cesser les faits, de limiter les risques psychosociaux et d'évaluer la situation. L'absence de réaction peut engager la responsabilité de l'employeur.

Une prise en charge rapide permet également de limiter les conséquences sur les personnes concernées et sur le climat de travail. De plus, elle montre que l'entreprise prend les signalements au sérieux et applique les obligations prévues par le Code du travail.

Mener une enquête interne

Même si le Code du travail ne fixe pas de procédure unique, une enquête interne sérieuse, impartiale et confidentielle est fortement recommandée afin d'évaluer la situation signalée.

Les bonnes pratiques consistent notamment à entendre les différentes personnes concernées, à conserver les éléments recueillis, à respecter la confidentialité des échanges et à formaliser les démarches entreprises par l'employeur tout au long de l'enquête.

L'enquête interne doit permettre d'analyser les faits signalés de manière objective et de recueillir les différents témoignages et éléments disponibles.

Protéger les victimes et les témoins

L'article L1153-2 du Code du travail⁸ protège les salarié-e-s ayant subi, refusé de subir, témoigné ou signalé des faits de harcèlement sexuel. Aucune personne ne peut être sanctionnée, licenciée ou discriminée pour avoir signalé des faits de harcèlement sexuel.

Cette protection permet aux salarié·e·s de signaler des situations sans craindre de représailles. Elle concerne également les témoins ayant participé au signalement ou à l'enquête.

Face au harcèlement sexuel, les employeurs ont une obligation de prévention, de protection et d'action. Le Code du travail impose la mise en place de mesures concrètes afin de protéger la santé et la sécurité des salarié·e·s.

Pour les RH, managers et membres du CSE, connaître les obligations légales applicables permet de mieux prévenir les situations à risque, de traiter les signalements de manière adaptée et de favoriser un environnement de travail respectueux.

Sources

¹ Article L1153-1 du Code du travail

² Article L1142-2-1 du Code du travail

³ Article L4121-1 du Code du travail

⁴ Article L1153-5 du Code du travail

⁵ Article 222-33 du Code pénal

⁶ Article L1153-5-1 du Code du travail

⁷ Article L2314-1 du Code du travail

⁸ Article L1153-2 du Code du travail