



FRANCIS LEFEBVRE
— FORMATION —

CSE

LE RÉFÉRENT HARCÈLEMENT SEXUEL ET SEXISME DU CSE

Maître Lydia HAMOUDI

NOVIA
AVOCATS

VOTRE WEBINAR VA COMMENCER, METTEZ-VOUS EN CONDITION :

- Connectez-vous en filaire
- Fermez les applications sur votre ordinateur (type Skype)
- Si besoin, figez la caméra pour mieux entendre
- Privilégiez Chrome ou Edge
- Munissez-vous d'écouteurs
- Bon webinar !



Sommaire

Le référent du CSE, nouvel acteur de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes...

L'EFFECTIVITE DE LA LUTTE

LES NOTIONS JURIDIQUES

LA DESIGNATION DU REFERENT

SON ROLE ET SES MISSIONS

SES MOYENS D'ACTION

VOS QUESTIONS

LE CADRE LEGAL



Renforcement législatif croissant en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes



Loi n° 2012-95 du 6 août 2012, relative au harcèlement sexuel

- Redéfinition du harcèlement sexuel
- Notion plus précise et plus large

Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

- Introduction de l'interdiction des agissements sexistes

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 dite « travail »

- Renforcement de l'interdiction du sexisme

Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes

- Modification de la définition du harcèlement sexuel
- Introduction de l'outrage sexiste

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

- Renforcement du rôle de la branche
- Information et accompagnement des salariés

L'enjeu de la réforme

- ***Réprimer c'est bien, mais encore faut-il libérer la parole...***
 - Selon la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité entre les femmes et les hommes, une minorité des cas de harcèlement sexuel font aujourd'hui l'objet d'une démarche pour prévenir l'employeur et les saisines d'un service compétent sont encore plus rares.
 - Pour la Ministre du Travail : « *Bon nombre de femmes ne savent pas à qui s'adresser. La démarche est difficile en termes de dignité, car les victimes ressentent souvent un sentiment de culpabilité – un comble, mais le phénomène est bien connu – et ignorent comment elles seront reçues [...]* ».



La notion de harcèlement sexuel



Dans le code pénal :

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

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont **imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles**, alors même que chacune de ces personnes **n'a pas agi de façon répétée** ;

2° Lorsque ces propos ou comportements **sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes** qui, même en l'absence de concertation, **savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.**

II. - 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 [...] » (art. 222-33 C. pén.).

La notion de harcèlement sexuel

Dans le code du travail :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

*1° 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 ;***

*2° 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 » (art. L. 1153-1 C. trav.).*

La notion de harcèlement sexuel

Dans le code du travail :

« 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** tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés » (art. L. 1153-2 C. trav.).

« 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** » (art. L. 1153-3 C. trav.).

« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est **nul** » (art. L. 1153-4 C. trav.).

La notion d'agissements sexistes

- **Code pénal :** « Constitue un outrage sexiste 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 crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante [...] » (art. 621-1 C. pén.).
- **Code du travail :** « 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 » (art. L. 1142-2-1 C. trav.)

Les obligations de l'employeur

? Quelles sont les obligations de l'employeur sur ces sujets ?

▪ Obligations générales de prévention :

- ✓ prendre « les **mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**. Ces mesures comprennent : 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ; 2° Des actions d'information et de formation ; 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés [...] » (art. L. 4121-1 C. trav.)
- ✓ 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** » (art. L. 4121-2, 7° C. trav.)

▪ **Obligation spécifique** de prendre « toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner » (art. L. 1153-5 C. trav.)

- Jurisprudence : responsabilité de l'employeur s'il ne prend pas « toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, [et n'a] pas mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel, et n'avait pas pris toutes les mesures propres à mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel dénoncés par la salariée » (Cass. Soc. 13 déc. 2017, n°16-14.999)

Les obligations de l'employeur

Mais aussi...

- Intégrer dans le **règlement intérieur** les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes (art. L. 1321-3 C. trav.)
 - Rappel : le règlement intérieur doit être porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche (art. R. 1321-1 C. trav.)



Les obligations de l'employeur



Zoom sur : les guides pratiques et juridiques en matière de prévention et de traitement des situations de harcèlement sexuels et d'outrages sexistes au travail



GUIDE PRATIQUE ET JURIDIQUE





LES NOUVELLES OBLIGATIONS

Les nouvelles obligations



Depuis le 1^{er} janvier 2019 :

- Désignation obligatoire d'un **référént** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dans toutes les entreprises employant **au moins 250 salariés** (art. L. 1153-5-1 C. trav.)
- **En présence d'un CSE**, ce dernier doit désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (L. 2314-1 al. 4 C. trav.)



Quid des entreprises de moins de 11 salariés et/ou ne disposant pas d'un CSE ?

Les nouvelles obligations

- Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés, personnes en formation ou en stage, candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise sont **informés** :

- ✓ du **texte de l'article 222-33 du code pénal**,
- ✓ des **actions contentieuses civiles et pénales** ouvertes en matière de harcèlement sexuel et
- ✓ des **coordonnées des autorités et services compétents** (art. L. 1153-5 C. trav.)
 - adresse et numéro de téléphone du médecin du travail, de l'inspection du travail compétente et le nom de l'inspecteur compétent, du Défenseur des droits, du référent entreprise et du référent CSE (art. D. 1151-1 C. trav.)

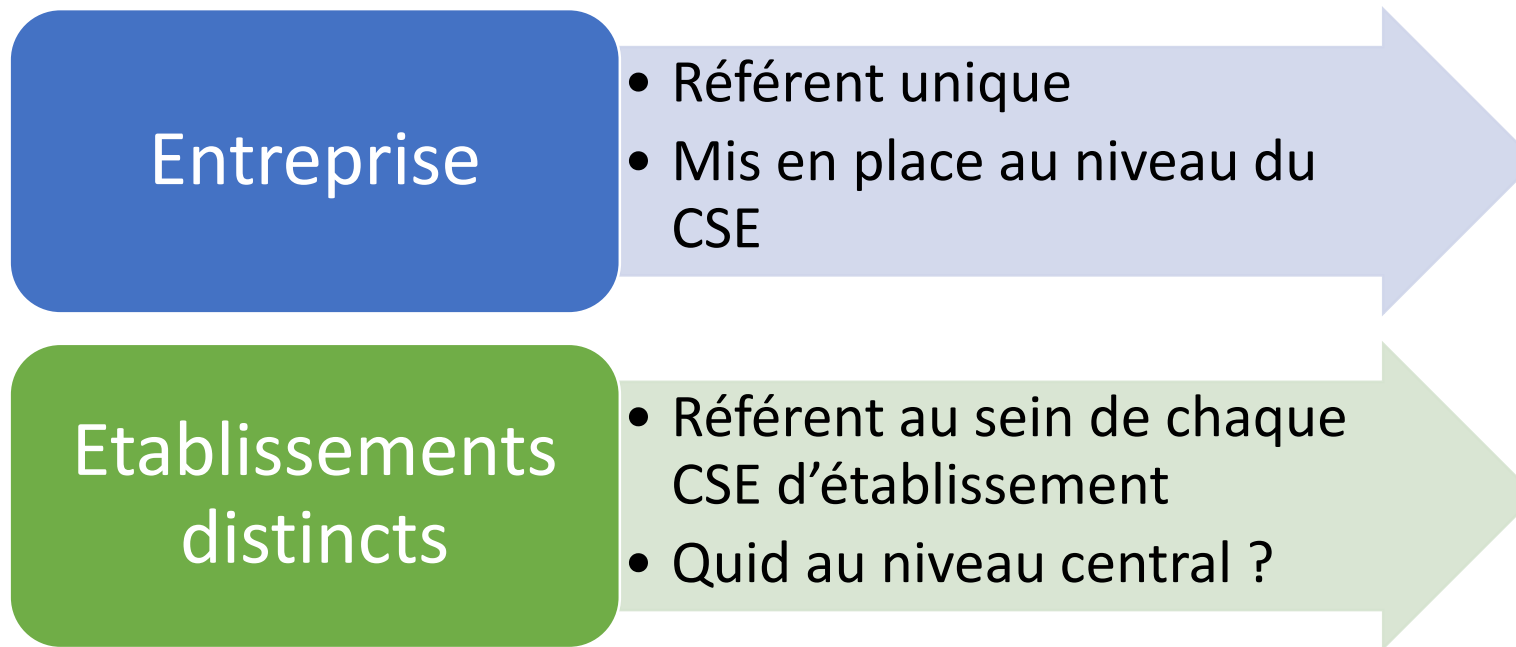


? Quelles sont les missions du CSE sur ces sujets ?

- ✓ Le CSE suscite **toute initiative** qu'il estime utile et proposer à l'employeur des **actions de prévention** du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (art. L. 2312-9 3° C. trav.)
- ✓ Les membres du CSE disposent d'un **droit d'alerte** en cas d'atteinte aux droits des personnes, cette dernière pouvant notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire (art. L. 2312-59 C. trav.)
- ✓ Ils peuvent également lancer une alerte lorsqu'est relevée une situation de **danger grave et imminent** (art. L. 2312-60 C. trav.)

La désignation du référent au CSE

? A quel niveau désigner le référent au CSE ?



La désignation du référent au CSE

? Qui peut être désigné référent au CSE ?

- ✓ Un membre du CSE
- ✓ Titulaire ou suppléant
- ✓ Faisant partie ou non de la CSSCT



Quid du représentant syndical au CSE
et du représentant de proximité ?



La désignation du référent au CSE

? Quand ?

- Dès le 1^{er} janvier 2019 !



Quid des sanctions en cas de manquement ?

? Comment ?

- ✓ Inscription de la désignation à l'ordre du jour d'une réunion plénière du CSE
- ✓ Résolution à la majorité des membres présents
- ✓ Durée : pour toute la durée du mandat du CSE



La mission du référent au CSE



- A l'instar du référent RH, le référent du CSE :
 - ✓ Est chargé « *d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes* »
 - ✓ Fait partie des « *autorités et services compétents* » dans le domaine du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, au même titre que le médecin du travail, l'Inspecteur du travail et le Défenseur des Droits (art. L. 1153-5 C. trav.)
 - ✓ Son adresse et son numéro de téléphone doivent être affichés ou diffusés par tout moyen aux salariés par l'employeur (art. D. 1151-1 C. trav.).

La mission du référent au CSE

? Que recouvrent ces missions en pratique ?

➤ Le référent est un acteur de la prévention (primaire et secondaire)

➤ Son rôle couvre des aspects variés :



Diagnostic et identification de situations à risques,



Relai d'informations et actions de sensibilisation,



Accompagnement des victimes et des témoins etc.



La mission du référent au CSE

? Articulation avec le référent RH ?

- La loi ne prévoit pas d'articulation particulière ou de « hiérarchie » entre les référents CSE et entreprise.
 - Débats parlementaires : le salarié doit bénéficier « *d'un réseau d'interlocuteurs le plus large possible* »
 - Guide de la DGT :
 - ✓ réaliser des **actions de sensibilisation** et de **formation** des salariés comme du personnel encadrant
 - ✓ **orienter** les salariés vers les autorités compétentes
 - ✓ mettre en œuvre des **procédures internes** afin de favoriser le signalement et le traitement des faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes (modalités de signalement, d'enquêtes etc.)
 - ✓ réaliser une **enquête** suite à un signalement.
 - Remarque : leurs actions devront se coordonner à de nombreuses occasions (ex. : enquêtes, médiations etc.)



La mission du référent au CSE

? Articulation avec le CSE ?

- Référent = écoute, accompagnement du salarié => action au plan individuel
- Toutefois :
 - ✓ Le référent devrait logiquement associer le CSE à ses initiatives
 - ✓ Le cas échéant, son intervention peut amener le CSE à exercer ses prérogatives en matière de santé et de sécurité (enquêtes, alertes, actions de prévention etc.)
 - ✓ Cette articulation pourrait être formalisée dans le règlement intérieur du CSE, dès lors que les missions légales du référent sont préservées



Les moyens du référent au CSE

Quels sont les moyens d'action dont dispose le référent CSE ?

- ✓ Seule précision légale : le référent du CSE doit bénéficier, au même titre que les membres du CSE, de la formation à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, d'une durée de 3 ou 5 jours financée par l'employeur (art. L. 2315-18 C. trav.)



Quid de l'adéquation des moyens aux missions du référent ?

Questions et commentaires...



4, rue de Penthièvre – 75008 Paris | France
T +33 1 88 32 82 30 | F +33 1 44 70 02 37
l.hamoudi@novia-avocats.com



Pour aller plus loin...



Francis Lefebvre Formation vous propose de découvrir :

- Sécuriser le processus électoral lors de la mise en place du comité social et économique
 - Les représentants du personnel après les ordonnances « Macron »
 - Présider le comité social et économique
 - Le harcèlement au travail : le prévenir, le détecter, le sanctionner
-
- Site internet www.flf.fr





« Les équipes
de **Francis Lefebvre Formation**
vous remercient de votre confiance
et de votre participation. »

&

NOVIA
AVOCATS

Accélérons votre expertise