

Fiche préventive : #LA CULTURE DIT STOP AUX VHSS

VIOLENCES ET HARCELEMENTS SEXISTES ET SEXUELS AU TRAVAIL

La Culture s'engage contre les VHSS pour que chacun puisse exercer son activité en sécurité et santé : Entreprises, artistes et techniciens, hommes et femmes, s'engagent par l'information, la prévention, le respect de la loi et de l'autre, la parole, l'entraide. #LaCultureDitStop

DEFINITION DES VIOLENCES ET HARCELEMENTS SEXISTES ET SEXUELS AU TRAVAIL

AGISSEMENT SEXISTE – infraction au travail

Code du travail [art. L 1142-2-1] :

*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.*

HARCELEMENT MORAL – infraction au travail et délit [pénal]

Code du travail [art. L1152-1] :

*Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de **harcèlement moral**.*

Code pénal [art. 222-33-2] :

Le [harcèlement moral est le] fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

HARCELEMENT SEXUEL – infraction au travail et délit [pénal]

Code du travail [art. L1153-1] :

*Aucun salarié ne doit subir des faits soit de **harcèlement sexuel**, soit assimilés au harcèlement sexuel.*

Code pénal [art. 222-33] :

*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. [NdR : cas de cyber-harcèlement par exemple]*

*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.*

AGGRESSION SEXUELLE – délit [pénal] + sanctions au travail

Code pénal [art. 222-22] : Constitue une **agression sexuelle**, toute **atteinte sexuelle** commise avec **violence, contrainte, menace ou surprise** ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur.

VIOL – crime [pénal] + sanctions au travail

Code pénal [art. 222-23] : Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un **viol**. [NdR : même sans violence, contrainte, menace ou surprise si sur mineur]

DE QUELLES PEINES SONT ASSORTIES CES INFRACTIONS PÉNALES ?

L'agissement sexiste, l'outrage sexiste, le voyeurisme, le harcèlement notamment commis par le biais de services de communication en ligne, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol et l'infraction de non-dénonciation d'un crime font l'objet de sanctions civiles et/ou pénales.

Tout manquement à ces règles au sein du lieu de travail peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

HARCELEMENT MORAL

Code du travail [L1152-5] :

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une *sanction disciplinaire*.

Code pénal [art. 222-33-2, suite] :

[Le harcèlement moral] est puni de *2 ans d'emprisonnement* et de *30 000 € d'amende*.

HARCELEMENT SEXUEL

Code du travail [L1153-6] :

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

Code pénal [art. 222-33, suite] :

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de *2 ans d'emprisonnement* et de *30 000 € d'amende*.

Ces peines sont portées à *3 ans d'emprisonnement* et *45 000 € d'amende* lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui **abuse de l'autorité** que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un **mineur** de quinze ans ;
- 3° 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 ;
- 4° 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 ;
- 5° **Par plusieurs personnes** agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- 6° Par l'utilisation d'un service de communication au public **en ligne** ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
- 7° Alors qu'un **mineur était présent** et y a assisté ;
- 8° **Par un ascendant** ou par toute autre personne ayant sur la victime une **autorité de droit ou de fait**.

AGGRESSION SEXUELLE

Code pénal [art. 222-27] :

Les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de *5 ans d'emprisonnement* et de *75 000 € d'amende*.

[NdR : 7 ou 10 ans et 150 000 € si circonstances aggravantes]

VIOL

Code pénal [art. 222-23, suite] :

Le **viol** est puni de *15 ans de réclusion criminelle*. [NdR : 20, 30 ans ou perpétuité si circonstances aggravantes]

OBLIGATION DE DENONCIATION

Code pénal [434-1 & 434-3] : [NdR – résumé du code] : Tout **crime** sur majeur (viol dans le cas des VHSS) ou privation, **maltraitance, agression sexuelle sur mineur et personne vulnérable** entraîne l'**obligation à quiconque en a connaissance d'en informer les autorités judiciaires ou administratives**.

DROIT DE RETRAIT

Code du travail [L4131-1] :

Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un **danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé** ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.

RECONNAITRE LES VHSS DANS LA SPHERE PROFESSIONNELLE

Voir fiches pages suivantes avec exemples tirées de la jurisprudence.

Sexisme ou harcèlement dans la grotte de travail ?

<https://vimeo.com/653607749>

<https://vimeo.com/653611958>

VHSS DANS LA SPHERE PROFESSIONNELLE - REAGIR PEUT TOUT CHANGER

Harcèlement sexuel : la solution c'est d'en parler

<https://www.youtube.com/watch?v=sVEt6ZZGDg>

<https://www.youtube.com/watch?v=LMXh2kjRzwY>

<https://www.youtube.com/watch?v=h7Oj7JPa0-0>

https://www.youtube.com/watch?v=PVXsa9GBX_Q

Code du travail [1153-5 & 1121-2] : Protection des personnes signalant des faits – victime & lanceur d'alerte :

Aucune personne (salarié, en formation ou en stage, candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise) ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, même si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits, ne peut être sanctionnée, licenciée 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.

SI VOUS ETES VICTIME OU TÉMOIN DE VHSS, VOUS POUVEZ CONTACTER :

Cellule d'écoute dans le spectacle vivant et enregistré https://www.violences-sexuelles-culture.org/fr/ https://www.audiens.org/actu/cellule-ecoute-psychologique-et-juridique.html	Téléphone : 01 87 20 30 90 du lundi au vendredi, de 9 h à 13 h et de 14 h à 18 h confidentialité et anonymisation des appels violences-sexuelles-culture@audiens.org Vous serez recontacté.e au plus tard le jour ouvré suivant votre demande.
Coordonnées des personnes référentes pouvant recevoir votre signalement : pour les productions, la formation & l'équipe permanente : Tristan Touzeau pour l'accueil studio, l'EAC & l'équipe permanente : Antoine Rogge	Un email pour les référents VHSS à l'Arcal : prevention@arcal-lyrique.fr tristan.touzeau@arcal-lyrique.fr antoine.rogge@arcal-lyrique.fr Voir procédure plus bas
Médecine du travail : Thalie Santé (ex-CMB) https://thalie-sante.org	Téléphone : 01 49 27 60 00 7 Rue Bergère, 75009 Paris
DRIEETS Inspection du travail section 8 de l'unité de contrôle 19 de l'Unité départementale de Paris https://idf.drieets.gouv.fr	Téléphone : 01 70 96 19 49 Mail : idf-ut75.uc19@drieets.gouv.fr DRIEETS Ile de France Unité départementale de Paris 210 quai de Jemmapes - CS 70103 75468 Paris Cedex 10 Agents compétents : Lounès CHEURFA
Défenseur des droits	Téléphone : 09 69 39 00 00 www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir

La victime peut aussi saisir directement la justice contre la personne autrice d'un harcèlement sexuel :

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/particuliers/harcelement-sexuel>

Code du travail [1153-5] : Obligations de l'employeur

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

Procédure de signalement et traitement de faits pouvant relever de VHSS – ARCAL :

- 1) Signalement aux référents ou à la direction, par écrit ou oral,
- 2) Premier entretien de la direction avec lanceur d'alerte puis/ou victime - première analyse :
 - 3.a) Si qualifications autres que VHSS : recadrage de l'auteur d'un acte inapproprié, Information au lanceur d'alerte.
 - 3.b) OU si suspicion de VHSS : enquête interne < 1 mois avec :
 - Mesures de protection pour victime(s) & témoin(s) pendant l'enquête ;
 - Confidentialité & discréetion, équité & impartialité ;
 - Entretiens visant au recueil d'informations sur les faits.
- 4) Rédaction d'un compte-rendu confidentiel remis à la direction (qui peut être remis à la justice sur demande)
- 5) A l'issue de l'enquête : décisions de la direction suivant le résultat de l'enquête pour mettre un terme aux VHSS.

Identifier les types de harcèlement sexuel

Exemple

Le fait pour un président d'association d'avoir « conseillé » à une salariée qui se plaignait de coup de soleil de « dormir avec lui dans sa chambre, ce qui lui permettrait de lui faire du bien »¹.

→ 1^{er} type : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuel (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.

Caractéristiques :

Toute forme de pression grave

- l'auteur tente d'imposer un acte de nature sexuel à une personne en contrepartie soit d'un avantage (obtention d'un emploi, d'une augmentation) soit de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, mutation dans un emploi non désiré...) : c'est le chantage sexuel.

Même non répétée

- en raison de sa gravité, un acte isolé suffit à caractériser le harcèlement sexuel.

Dans un but réel ou apparent

- c'est l'intention exprimée ou suggérée par l'auteur qui compte : le harcèlement sexuel est constitué quand bien même le candidat ou le salarié refuse de satisfaire à sa demande. En outre, il n'est pas nécessaire que l'auteur ait réellement l'intention d'obtenir un acte sexuel : il peut agir par jeu, dans le but d'humilier la victime ou encore de la pousser à la démission...

D'obtenir un acte de nature sexuelle

- ne sont pas uniquement visées les demandes de relations sexuelles. Il peut s'agir de toute demande destinée à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel : les demandes de caresses, de baisers, exiger d'une personne qu'elle dévoile, touche, évoque certaines parties intimes de son corps ou qu'elle prenne des positions suggestives.

Recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers

- l'acte sexuel peut être recherché au profit d'une autre personne que celle qui en est l'auteur.

→ 2^e type : 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.

Caractéristiques :

Des propos ou comportements répétés

- c'est-à-dire au moins deux, mais la loi ne fixe pas de délai minimal ou maximal entre deux agissements.

Des propos ou comportements subis et non désirés par la victime

- le non consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel, qui suppose des actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime. Cependant, la loi n'exige pas que le non-consentement de la victime ait été exprimé de façon expresse et explicite : celui-ci peut prendre la forme d'un silence permanent face aux agissements ou d'une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique.

¹ Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300, Bull. civ. V, n° 84

Des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant

- propos, plaisanteries obscènes, grivoises ; propos familiers à connotation sexuelle ou sexiste (« tu m'excites », « une si jolie fille comme vous »...) ; mise en évidence de textes, images, vidéos, objets à caractère sexuel ou pornographique ; regards insistants, sifflements ; actes sexuels mimés, jeux de langue.

Ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

- remarques sur le physique ou la tenue : « c'est pour moi cette petite robe », « n'oublie pas ton décolleté pour la réunion », « t'es sexy aujourd'hui » ; cadeaux nombreux gênants (parfums, fleurs, bijoux, sous-vêtements...) malgré des refus successifs ; contacts physiques non désirés : main sur l'épaule, accolades appuyées ; propositions incessantes de sorties, invitations compromettantes malgré un refus ; propos ou questions d'ordre intime, concernant les pratiques sexuelles.

Le cumul et la multiplication de comportements et propos de ce type facilitent la démonstration de l'existence d'un harcèlement sexuel subi par la victime.

Exemples de faits constitutifs ou laissant présumer l'existence d'un harcèlement sexuel

Adresser à une jeune collègue nouvellement embauchée de longs courriers manuscrits et de nombreux courriels contenant des propositions et des déclarations, lui exprimer le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, lui adresser des invitations qu'elle a toujours refusées et lui faire faire parvenir des bouquets de fleurs²;

Le fait pour un animateur-formateur d'adresser, à de jeunes femmes en contrat de professionnalisation dont il assure la formation, des propos familiers sur leur aspect physique (« que tu es belle », « tu es trop mignonne », « tu t'habilles bien »), de leur demander : « c'est quand qu'on couche ensemble ? », et de leur poser des questions intimes sur leur vie privée³;

Tenir à l'égard d'une jeune femme intérimaire les propos suivants : « Comment tu fais pour tes relations sexuelles ? Tu prends tes doigts⁴ »;

Le fait pour un supérieur hiérarchique d'envoyer à une stagiaire devenue salariée plusieurs SMS du type « Je te souhaite une douce journée avec pleins de baisers sur tes lèvres de velours » et lui poser des questions intimes sur sa vie privée⁵;

Le fait pour un employeur de déposer sur le bureau d'une salariée, des ouvrages ou articles à caractère ou contenu sexuel, de proférer à son encontre des remarques, invitations ou propositions sexuelles parfois accompagnées de gestes déplacés.⁶



² Cass. soc., 28 janvier 2014, n° 12-20.497

³ Cass. soc., 12 février 2014, n° 12-26.652

⁴ Cass. soc., 15 novembre 2017, n° 16-19.036

⁵ Cass. soc., 3 décembre 2014, 13-22.151

⁶ Cass. crim., 13 décembre 2017, n° 17-80.563

DISTINGUER LE HARCÈLEMENT SEXUEL DE LA SÉDUCTION⁷

→ Lorsqu'une personne souhaite séduire une autre personne, elle a des propos et des comportements positifs et respectueux. Elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre. Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques. Le jeu de la séduction a pour règles : le respect, la réciprocité et l'égalité. La personne se sent bien, respectée et en sécurité.

A l'inverse le harceleur ne cherche pas à séduire ou à plaire, il veut imposer ses choix et son pouvoir. Il nie l'autre. Il ne tient pas compte des désirs, des choix, du consentement de l'autre. La victime est mal à l'aise, humiliée, nerveuse, en colère. Elle cherche à éviter de se retrouver avec le harceleur. S'installe alors une situation de domination. Les comportements, propos subis créent un climat d'insécurité,

de peur et de tension pour la victime. Ils peuvent traumatiser la victime. En résumé, la séduction est un rapport d'égalité alors que le harcèlement sexuel repose sur un rapport de domination.

Le harcèlement sexuel : bien le distinguer

→ ... 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 « sexismus ordinaire » auquel peuvent être confrontés les salariés.

Dans son rapport du 6 mars 2015 « Le sexismus dans le monde du travail : entre déni et réalité >> lien <<, le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a illustré les différentes manifestations du sexismus ordinaire dans le monde du travail, qui recouvrent :

- les remarques et blagues sexistes (exemple : raconter régulièrement des blagues sexistes à une de ses collègues de travail qui la mettent mal à l'aise) ;
- les incivilités à raison du sexe (exemples : avoir recours à un langage avilissant, ignorer les demandes légitimes d'un collègue, ne pas donner ou couper la parole d'un collègue, mettre en doute sans raison le jugement d'un salarié sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à lui en des termes non professionnels) ;
- la police des codes sociaux du sexe (exemples : critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril ») ;

- les interpellations familiaires (exemples : s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ») ;
- la fausse séduction (exemples : faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure) ;
- le sexismus bienveillant (exemple : valoriser une responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe telles que son sens de l'écoute, sa sensibilité, sa minutie...) ;
- les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (exemple : souligner la non disponibilité d'une salariée en soirée car elle doit s'occuper de ses enfants).

→ ... d'autres types d'infractions

L'agression sexuelle

L'agression sexuelle regroupe l'ensemble des atteintes sexuelles commises avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Constitue, par exemple, une agression sexuelle, le fait de bloquer une salariée contre un mur en lui touchant les fesses⁸. De même, toucher les seins, les cuisses, le sexe, ou embrasser sur la bouche par surprise, menace, violence ou contrainte constitue une agression sexuelle.

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).

⁷ Les informations contenues à ce paragraphe sont issues du kit « Une femme comme moi » >> lien << sur les violences sexuelles au travail, élaboré par la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains.

⁸ Cass. crim., 29 mars 2017, n° 16-85.510

Lorsque l'agression sexuelle consiste en un acte de pénétration sexuelle, il est constitutif d'un viol, puni de quinze ans de réclusion criminelle, pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes (articles 222-33 et suivants du code pénal).

Le harcèlement moral

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié qui en est victime, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ce type de harcèlement peut prendre diverses formes :

- critiques incessantes, sarcasmes répétés ;
- brimades, humiliations ;
- propos calomnieux, insultes, menaces ;
- « mise au placard », conditions de travail dégradantes ;
- refus de toute communication ;
- absence de consignes ou consignes contradictoires ;
- privation de travail ou charge excessive abusive ;
- tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions.

Contrairement au harcèlement sexuel, les faits de harcèlement moral sont dénués de connotations sexuelles.

Le harcèlement moral au travail est également un délit pénal : leurs auteurs encourrent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

→ En pratique, les frontières sont minces entre ces différentes notions : 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 une salariée de satisfaire aux demandes sexuelles d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique, peuvent succéder des propos calomnieux, critiques injustifiées, humiliations de la part de ce dernier.

En outre, bien que ces notions (agissement sexiste, harcèlements moral et sexuel, agression sexuelle) renvoient à des comportements distincts, un employeur, au titre de son obligation générale en matière de santé et de sécurité, doit veiller à protéger ses salariés contre l'ensemble de ces agissements.

LE HARCÈLEMENT SEXUEL : UN DÉLIT PÉNAL

En application de l'article 222-33 du code pénal, **les auteurs de harcèlement sexuel encourrent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende** qui peut être portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur un mineur de moins de quinze ans ;
- sur une personne vulnérable notamment en raison de son âge, d'une maladie, de son état de grossesse ou de sa situation économique ou sociale ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ; par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. (article 222-33 du code pénal).

En outre, la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, a étendu la définition pénale du harcèlement sexuel sur deux points :

- sont désormais visés, outre les **propos ou comportements à connotation sexuelle, ceux à connotation sexiste** ;
- l'**exigence de répétition des actes** a été précisée afin qu'elle puisse également s'appliquer dans les cas où plusieurs personnes agissent soit de manière concertée, soit en sachant que leur propos ou leur comportement caractérise une répétition, quand bien même chaque personne, individuellement, n'a pas agi de façon répétée. Cette extension de la notion de répétition a principalement pour objet de réprimer les faits de « cyber-harcèlement ».

QUESTIONS - RÉPONSES

Pour être constitutif d'une faute,
le harcèlement sexuel doit-il nécessairement
être le fait d'un supérieur hiérarchique à
l'encontre de l'un de ses subordonnés ?

→ **NON.**

Il n'est pas nécessaire qu'il existe un lien de subordination entre le harceleur et sa victime : le harcèlement sexuel peut avoir lieu « entre collègues ».

A fortiori, le harcèlement sexuel peut également être le fait d'un subordonné à l'égard de son supérieur.

Un employeur peut-il voir sa responsabilité engagée lorsque le harcèlement est le fait d'une personne extérieure (tiers) à l'entreprise?

→ **OUI.**

Mais uniquement si cette personne est en mesure d'exercer une autorité de fait ou de droit sur les salariés : tel est le cas, par exemple, lorsque le tiers est chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion et de former la responsable d'un restaurant et son équipe⁹. L'employeur peut ainsi être tenu responsable d'un harcèlement provenant d'un fournisseur ou d'un prestataire.

Un salarié peut-il être faire l'objet d'une sanction disciplinaire pour des faits de harcèlement sexuel intervenus en dehors du temps et du lieu de travail ?

→ **OUI.**

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 et intervenus en dehors du temps et/ou du lieu de travail ne relèvent pas de sa vie personnelle¹⁰.

Ainsi, le fait pour un salarié de tenir des propos à caractère sexuel à deux de ses collègues féminines lors de l'envoi de messages électroniques hors du temps et du lieu de travail ou lors de soirées organisées après le travail constitue une faute dans l'exécution du contrat de travail.

De même, le fait pour un directeur d'agence bancaire d'avoir organisé un rendez-vous avec l'une de ses collaboratrices pour un motif professionnel en dehors des heures de travail et de l'avoir entraînée à cette occasion dans une chambre d'hôtel a été jugé comme constitutif d'un harcèlement sexuel, caractérisant une faute grave¹¹.

⁹ Cass. soc., 1er mars 2011, n° 09-69.616, Bull. civ. V, n° 53
¹⁰ Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-72.672, Bull. civ. V, n° 236
¹¹ Cass. soc. 11 janvier 2012, n° 10-12.930, Bull. civ. V, n° 9

Le harcèlement sexuel se résume-t-il au fait d'exiger d'une personne des faveurs sexuelles ?

→ **NON.**

Le fait, par exemple, d'insister sur le physique de quelqu'un, d'évoquer de manière répétée ses expériences ou désirs sexuels, ou encore, d'avoir des propos obscènes, peut être constitutif d'un harcèlement sexuel.

Le non consentement de la victime à un acte de nature sexuelle doit-il être explicitement formulé ?

→ **NON.**

L'expression du non-consentement peut être verbal (propos, écrits) ou non verbal (comportements, silences, attitudes d'évitement).

En outre, le consentement :

- doit être libre et éclairé ;
- doit être donné par la personne elle-même ;
- est temporaire : il peut être donné puis retiré.

Les auteurs de harcèlement sexuel sont-ils systématiquement des hommes et leurs victimes des femmes ?

→ **NON.**

Si les auteurs de harcèlement sexuel sont majoritairement des hommes ayant un pouvoir hiérarchique sur des femmes qui leur sont subordonnées, une femme peut également se rendre coupable de harcèlement, tout comme un homme peut en être victime.

De même, le harcèlement sexuel peut relever d'attitudes hétérosexuelles comme homosexuelles.

Au-delà des rapports femme/homme, le harcèlement sexuel est avant tout la manifestation d'un rapport de pouvoir et de domination.

STOP AUX VIOLENCES SEXUELLES ET AUX AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

cf. Titre XVIII de la CCNEAC (convention collective des entreprises artistiques et culturelles) relatif à la Prévention et sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail
Tout manquement à ces règles peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

HARCÈLEMENT

Code du travail :

"Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel." (art. L1152-1)

"Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de 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 ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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. L1153-1)

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)

VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

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. L1142-2-1)

Code pénal :

"Constitue une agression sexuelle, toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise." (art. 222-22)

QUE SONT LE
HARCÈLEMENT
ET LES
VIOLENCES
SEXISTES ET
SEXUELLES ?

VSS ET
HARCÈLEMENT,
C'EST NON !

SI VOUS ETES VICTIME OU TEMOIN, VOUS POUVEZ
CONTACTER :

Cellule d'écoute dans le spectacle vivant et enregistré

01 87 20 30 90 / violences-sexuelles-cultures@audiens.org

Coordonnées des personnes référentes

Délégués du CSE

Délégués syndicaux

Médecine du travail : Thalie Santé (ex-CMB) 01 49 27 60 00

Inspection du travail

Défenseur des droits 09 69 39 00 00



Pour plus de détails, veuillez scanner ce QR CODE. Nous vous indiquerons en plus de détails les marches à suivre pour déposer une plainte, qu'attendre de vos différents interlocuteurs, le détail des lois, etc.

L'agissement sexiste, l'outrage sexiste, le voyeurisme, le harcèlement notamment commis par le biais de services de communication en ligne, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol et l'infraction de non-dénonciation d'un crime font l'objet de sanctions civiles et/ou pénales.

Code du travail : "Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire" (L1153-6).

Code pénal : "III. Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° 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 ;

4° 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 ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait." (art. 222-33, suite)

DE QUELLES
PEINES SONT
ASSORTIES CES
INFRACTIONS
PÉNALES ?