

# **Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles**

Exploitants de salles



Formations violences sexistes et sexuelles au travail

# Introduction



Formations violences sexistes et sexuelles au travail

## L'AVFT

- Soutien des victimes pour faire valoir leurs droits
- Éclairage des politiques publiques et des travaux législatifs
- Création de jurisprudence
- Organisme de formation

## Objectifs de la formation

- Cerner la responsabilité des employeurs en matière de VSST
- Savoir définir les violences sexistes et sexuelles
- Appréhender les modes de preuve
- Devenir un rouage de l'empêchement des violences

## Architecture de la formation

### **Première étape :**

→ formation de 3h30

### **Deuxième étape :**

→ *e-learning* pour reprendre les fondamentaux  
vus lors de la formation en présentiel

### **Troisième étape :**

→ délivrance d'une certification

# Les facteurs de risque



## Les facteurs de risque dans le milieu des salles de cinéma

- Précarité des postes (stages, CDD)

## Les facteurs de risque dans le milieu des salles de cinéma

- Précarité des postes (stages, CDD)
- Accès inégal H/F aux postes à responsabilité



## Les facteurs de risque dans le milieu des salles de cinéma

- Précarité des postes (stages, CDD)
- Accès inégal H/F aux postes à responsabilité
- Recrutement par cooptation

## Les facteurs de risque dans le milieu des salles de cinéma

- Précarité des postes (stages, CDD)
- Accès inégal H/F aux postes à responsabilité
- Recrutement par cooptation
- Moments festifs (festivals, avant-premières...)

## Les facteurs de risque dans le milieu des salles de cinéma

- Précarité des postes (stages, CDD)
- Accès inégal H/F aux postes à responsabilité
- Recrutement par cooptation
- Moments festifs (festivals, avant-premières...)
- Horaires atypiques (fermeture de cinéma tard, parfois seul)



## Les facteurs de risque dans le milieu des salles de cinéma

- Précarité des postes (stages, CDD)
- Accès inégal H/F aux postes à responsabilité
- Recrutement par cooptation
- Moments festifs (festivals, avant-premières...)
- Horaires atypiques (fermeture de cinéma tard, parfois seul)
- Conciliation difficile entre la vie personnelle et la vie professionnelle

## Les facteurs de risque dans le milieu des salles de cinéma

- Précarité des postes (stages, CDD)
- Accès inégal H/F aux postes à responsabilité
- Recrutement par cooptation
- Moments festifs (festivals, avant-premières...)
- Horaires atypiques (fermeture de cinéma tard, parfois seul)
- Conciliation difficile entre la vie personnelle et la vie professionnelle
- Philosophie du travail (travail « passion »)

## Les facteurs de risque dans le milieu des salles de cinéma

- Précarité des postes (stages, CDD)
- Accès inégal H/F aux postes à responsabilité
- Recrutement par cooptation
- Moments festifs (festivals, avant-premières...)
- Horaires atypiques (fermeture de cinéma tard, parfois seul)
- Conciliation difficile entre la vie personnelle et la vie professionnelle
- Philosophie du travail (travail « passion »)
- Peu de *turn-over* parmi les équipes dirigeantes

## Les facteurs de risque dans le milieu des salles de cinéma

- Précarité des postes (stages, CDD)
- Accès inégal H/F aux postes à responsabilité
- Recrutement par cooptation
- Moments festifs (festivals, avant-premières...)
- Horaires atypiques (fermeture de cinéma tard, parfois seul)
- Conciliation difficile entre la vie personnelle et la vie professionnelle
- Philosophie du travail (travail « passion »)
- Peu de *turn-over* parmi les équipes dirigeantes
- Rapport au public

## Les facteurs de risque dans le milieu des salles de cinéma

- Précarité des postes (stages, CDD)
- Accès inégal H/F aux postes à responsabilité
- Recrutement par cooptation
- Moments festifs (festivals, avant-premières...)
- Horaires atypiques (fermeture de cinéma tard, parfois seul)
- Conciliation difficile entre la vie personnelle et la vie professionnelle
- Philosophie du travail (travail « passion »)
- Peu de *turn-over* parmi les équipes dirigeantes
- Rapport au public
- Éloignement de l'employeur

## Les facteurs de risque dans le milieu des salles de cinéma

- Précarité des postes (stages, CDD)
- Accès inégal H/F aux postes à responsabilité
- Recrutement par cooptation
- Moments festifs (festivals, avant-premières...)
- Horaires atypiques (fermeture de cinéma tard, parfois seul)
- Conciliation difficile entre la vie personnelle et la vie professionnelle
- Philosophie du travail (travail « passion »)
- Peu de *turn-over* parmi les équipes dirigeantes
- Rapport au public
- Éloignement de l'employeur
- Co-existence de différents statuts au sein d'une structure

# La responsabilité des employeurs



Formations violences sexistes et sexuelles au travail

**Trois écosystèmes juridiques différents :**  
**les mêmes obligations mais pas issues des mêmes textes !**

| Si...                          | branche du droit    | texte juridique applicable                | tribunal compétent      |
|--------------------------------|---------------------|-------------------------------------------|-------------------------|
| <b>Bénévoles</b>               | Droit civil         | Code civil<br>(rapport bénévole / public) | Tribunal judiciaire     |
| <b>Agents publics</b>          | Droit administratif | Statut général<br>des fonctionnaires      | Tribunal administratif  |
| <b>Salariés de droit privé</b> | Droit du travail    | Code du travail                           | Conseil des prud'hommes |

+ les dispositions pénales qui concernent l'auteur des VSS et tous les secteurs

## Droit privé et public

Obligation  
de prévention

Informations,  
formations adaptés,  
notes internes,  
charte, etc.

## La prévention

### Quelles formes peut prendre la prévention ?

- Ajout d'une charte au contrat de travail
- Campagne d'affichage
- Transmissions régulières sur l'intranet
- Ajout d'un document avec les coordonnées des personnes référentes, les ressources extérieures, les textes de lois avec les fiches de paie

« L'employeur prend 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 [...];

2° Des **actions d'information et de formation** ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés [...]. »  
(...)

« 7° Planifier la prévention en y intégrant, [...] notamment **les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel**, [...] ; »

Art. L. 4121-1 et 2 du Code du travail

« L'employeur prend 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 du Code du travail

## La prévention

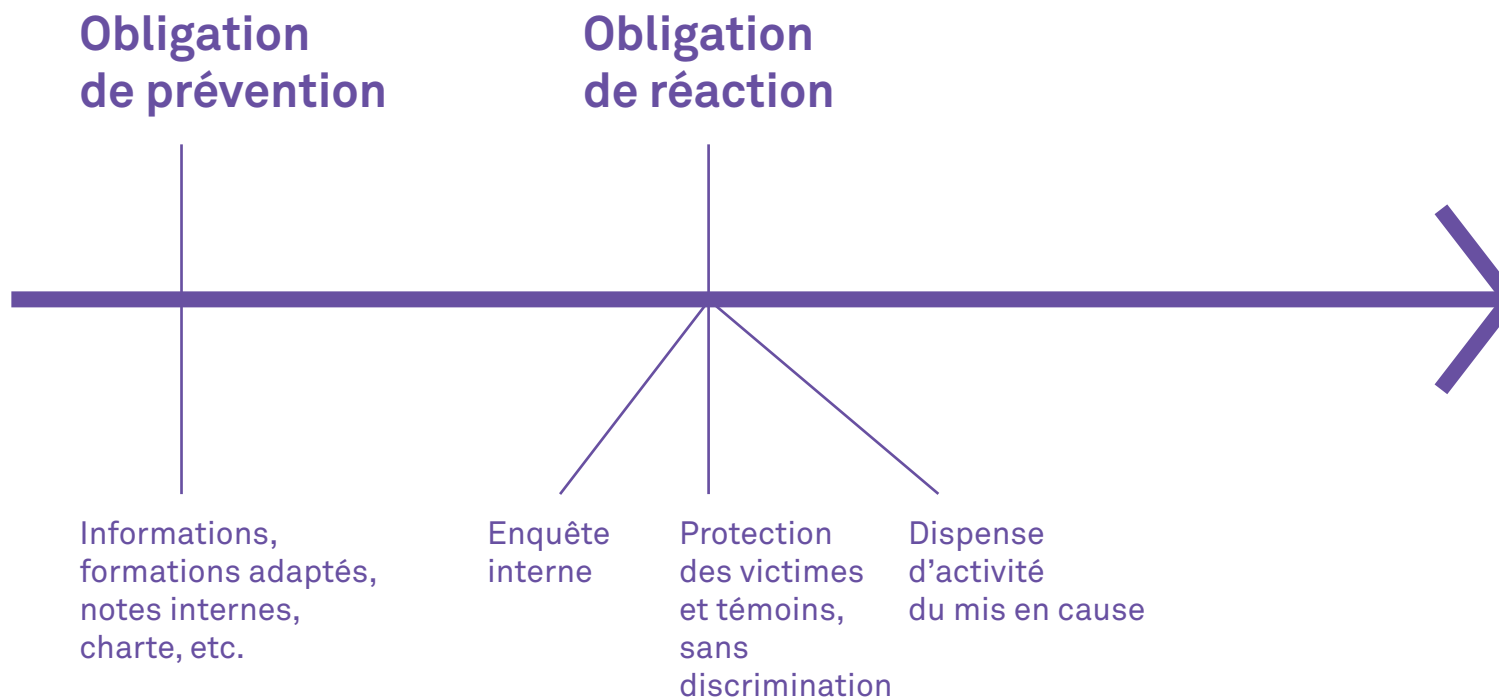
**La circulaire n° SE1 2014-1 du 4 mars 2014** donne 3 objectifs à ces formations :

1. Maîtriser le cadre juridique du HS
2. Prévenir les situations de HS
3. Réagir à une situation de HS

**La circulaire du 9 mars 2018** propose par exemple :

- Un affichage dédié dans les espaces communs
- Le rappel des informations essentielles et l'interdiction du HS dans les livrets d'accueil ou d'intégration des nouveaux agents
- La création d'un dépliant ad hoc permettant à tout agent de savoir qui contacter et quelle procédure à suivre quand on est victime
- L'organisation de réunions de sensibilisation

## Droit privé et public



## L'enquête disciplinaire : une obligation

- tiré de l'obligation de réaction
- confirmé par la Cour de cassation

Cass. Soc. 27 novembre 2019, n°18-10551

- l'enquête doit être rapide (lancée au moment de la dénonciation)

Cass. Soc. 27 novembre 2019, n°18-10551

## L'enquête disciplinaire : chronologie de base

- Entendre la victime
- Collecter auprès d'elle des indices (récit, témoignages de proches, pièces médicales, indices matériels type mails ou sms...)
- Notifier une mise dispense d'activité / suspension au mis en cause
- Entendre les témoins
- Entendre le mis en cause en dernier
- Tous les actes d'enquête doivent faire l'objet d'un procès-verbal signé par tous les participants : victime, mis en cause, témoin, salarié ou syndicaliste qui l'accompagne le cas échéant, représentants de l'employeur...

public

privé

## La suspension

Art. 30 de la loi du 13 juillet 1983

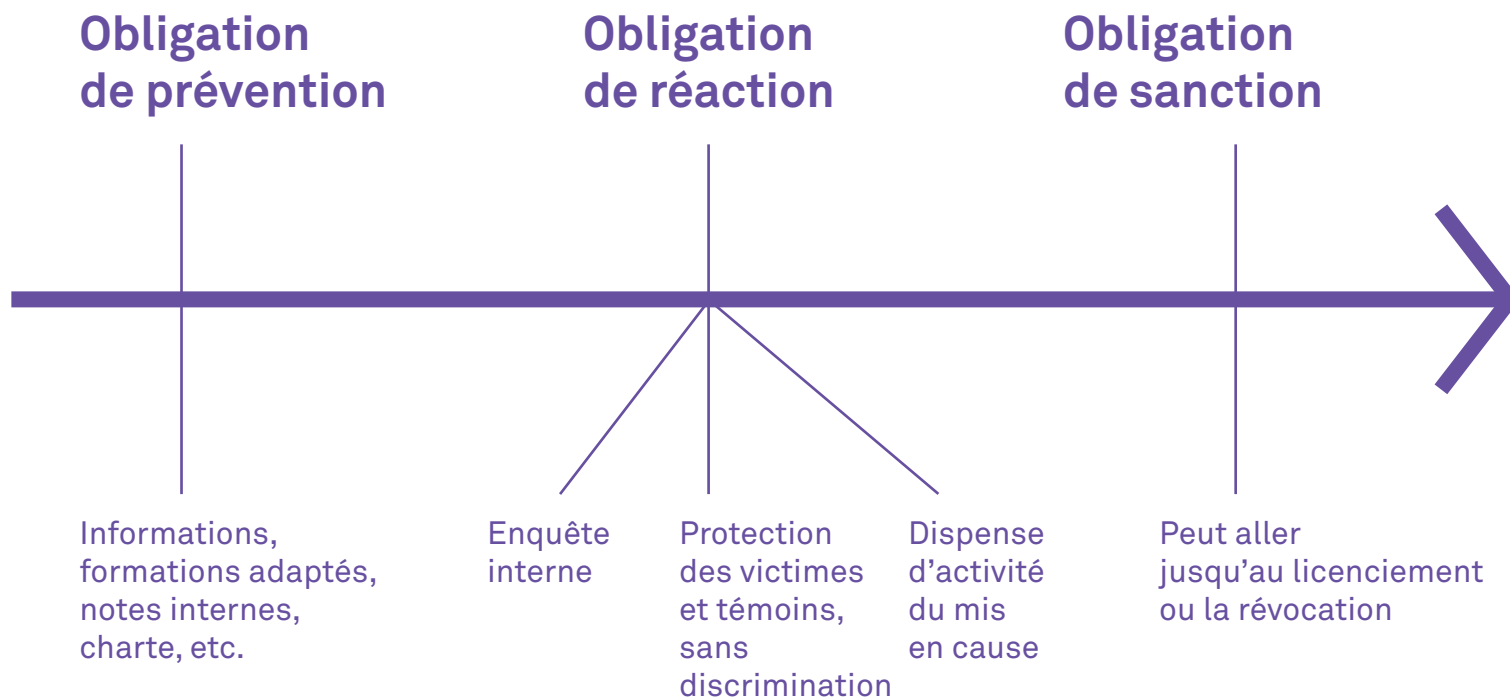
- **Conditions de la suspension** : commission d'une **faute grave** (manquement à ses obligations professionnelles ou infraction de droit commun) ± mesure prononcée par **l'autorité ayant un pouvoir disciplinaire**
- **Conséquences pour le mise en cause** : suspendu de son poste mais conservation de son traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et des prestations familiales obligatoires
- **Durée** : ne peut être supérieure à 4 mois sauf si l'agent fait l'objet de poursuites pénales

## La dispense d'activité

Pouvoir disciplinaire de l'employeur

- **Doit être expresse et donc écrite**
- **Conséquences pour le mis en cause** : suspendu de son poste mais maintien de la rémunération

## Droit privé et public



## La sanction

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

Art. L. 1153-6 du Code du travail

*« Le harcèlement sexuel est constitutif d'une faute grave. »*

Cass. Soc. jeudi 13 juillet 2017 N° 16-12493

La « faute grave » expose le harceleur à un licenciement.

La Cour qui a constaté que l'employeur « s'était contenté de sanctionner [le harceleur] d'un **avertissement**, a pu en déduire l'existence d'un **manquement à son obligation de sécurité** suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail ».

Cass. Soc. 17 février 2021, 19-18.149, inédit

## La sanction

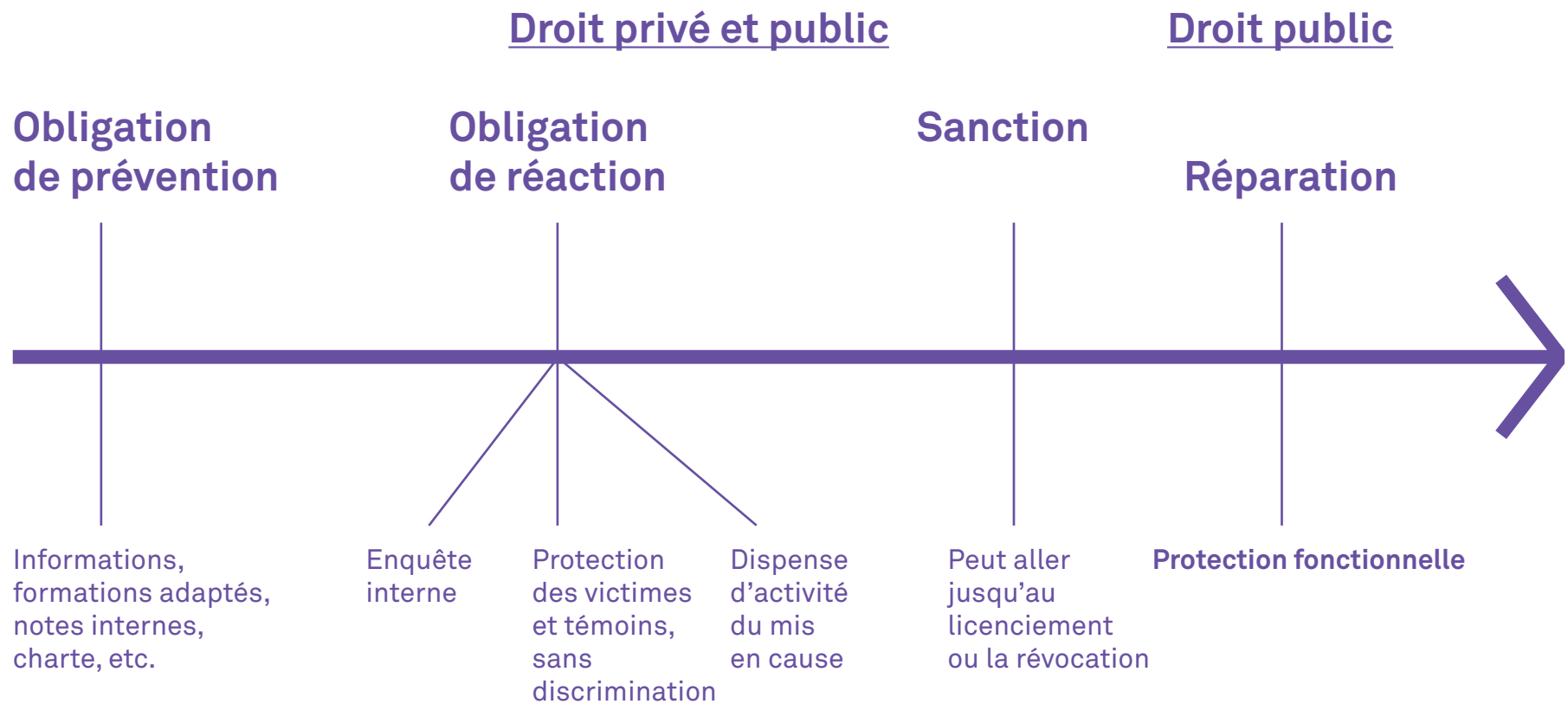
**Article 29 de la loi du 13 juillet 1983 :** *« Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. »*

**Article 6<sup>ter</sup> de la loi du 13 juillet 1983 :** *« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas. »*

### Protection fonctionnelle

#### **Type de sanction : révocation**

CAA Lyon, 25 septembre 2012, n° 12LY00326 : révocation justifiée d'un agent auteur de HS



## Le contenu de la protection fonctionnelle :

(Art. 11 du Statut général des fonctionnaires)

### **3 obligations pour l'employeur public :**

- **Protéger la victime** : faire cesser les agissements auxquels elle est exposée
- **Assister la victime** : assistance juridique, prise en charge des honoraires d'avocat et des frais de procédure si une procédure judiciaire est engagée
- **Réparer les préjudices de la victime** : paiement de sommes couvrant la réparation des préjudices subis découlant du HS par l'administration

### Les conditions d'octroi :

- Être agent public
- Ne pas avoir commis de faute personnelle
- Faits survenus dans le cadre de ses fonctions

Dès lors que ces conditions sont remplies :

→ La protection fonctionnelle présente un **caractère impératif** et ne peut être refusée que pour des **motifs d'intérêt général dûment justifiés**

CE, 14 février 1975, Sier Teitgen, n° 87730

→ Le refus de protection ne reposant sur aucun motif d'intérêt général est **illégal**. Cette illégalité **engage la responsabilité de l'administration** qui est condamnée à indemniser l'agent

CE, 17 mai 1995, n° 141635

### Et si la victime a porté plainte ?

- Les deux procédures (pénale et disciplinaire) sont **indépendantes**
- L'employeur ne peut **pas obliger** la victime à porter plainte
- L'employeur ne doit **pas attendre** la fin de la procédure pénale pour prendre une décision
- **En cas de classement sans suite**, l'employeur peut quand même prendre une sanction (ce n'est pas une décision de justice !)
- Tant que le tribunal correctionnel n'a pas constitué l'inexactitude des faits, l'employeur peut prendre une sanction, même si le tribunal a **relaxé** le mis en cause

## Et hors du temps et du lieu de travail ?

La responsabilité de l'employeur peut être engagée si :

– **Le harcèlement sexuel est le fait d'un supérieur hiérarchique**  
*« les échanges entre le salarié et une employée placée sous son autorité hiérarchique dénotaient de la part de celui-là une confusion entretenue entre les sphères privée et professionnelle, quand bien même ils avaient lieu sur une messagerie privée en dehors des horaires de travail, et un rapport de domination culpabilisant et humiliant envers une salariée présentant un état psychologique fragile, a pu retenir qu'ils étaient constitutifs d'une **faute grave** rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ».*

Cass. Soc., n° 14-17701, 1<sup>er</sup> déc 2015

**– Le harcèlement sexuel a un impact sur le travail de la victime**

Cass. Soc., 16 décembre 2020, n° 19-14.665

**– Il ne peut être soutenu que le harcèlement sexuel appartient à la vie privée des salariés**

Cass. Soc. 19 octobre 2011, n° 09-72672

# **Focus bénévolat**

## **Responsabilité du fait des bénévoles / envers les bénévoles**



Formations violences sexistes et sexuelles au travail

– **Bénévole victime :**

« **convention tacite d'assistance** » entre les bénévoles et les associations qui y ont recours. À ce titre, l'association doit indemniser la personne bénévole victime dans le cadre de ses fonctions de bénévoles.

Cass., 1<sup>ère</sup> chambre civile, 10 octobre 1995, n° de pourvoi : 93-19142

– **Bénévole ayant commis des violences sexuelles sur un salarié**  
la responsabilité de l'association employeuse est engagée  
sur le fondement de l'**obligation de sécurité**.

Cass. Soc. 30 janvier 2019, n° 17-28.905

- **Bénévole ayant commis des violences sexuelles sur le public /un tiers à l'association, dans le cadre de ses fonctions de bénévole.**

Il est alors considéré comme un « **préposé** » de l'association (on parle de « lien de préposition ») et engage la responsabilité de cette dernière au titre de la « **responsabilité du fait d'autrui** ».

---

Par conséquent, l'association est civilement responsable des préjudices découlant de violences sexuelles qui pourraient être commises par un bénévole sur un accueilli.

La sécurité des bénévoles et des usagers est garantie par les **statuts de l'association**.

# Violences sexistes et sexuelles au travail : De quoi parle t-on ?

# Définitions légales



Formations violences sexistes et sexuelles au travail

## Exhibition sexuelle

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un **lieu accessible au regard du public** est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000€ d'amende.

**Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps**, l'exhibition sexuelle est constituée si est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, **la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé**. Lorsque les faits sont commis au préjudice d'un mineur de quinze ans, les peines sont portées à deux ans d'emprisonnement et à 30 000€ d'amende.»

Article 222-32 du Code pénal – Ajout de la loi du 21 avril 2021

## Le harcèlement sexuel dans le Code pénal

Art. 222-33 du Code pénal

« 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 ;»**

## Le harcèlement sexuel dans le Code du travail/ statut général des fonctionnaires

Art. L. 1153-1 du Code du travail  
/ 6<sup>ter</sup> du statut général

« **Aucun salarié / fonctionnaire ne doit subir les faits :**

(...) de harcèlement sexuel, constitué par des **propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes 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 ;»**

## Un délit «assimilé au harcèlement sexuel»

**« 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 du Code pénal et L.1153-1 du Code du travail  
/ 6<sup>ter</sup> du Statut général

**→ Chantage sexuel**

## Agression sexuelle

**« Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise »**

**Les agressions sexuelles sont punies de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000€ d'amende**

Article 222-32 du Code pénal

## **Zones considérées comme « sexuelles » par la jurisprudence :**

- La bouche (baiser forcé)
- La poitrine
- Le sexe
- Les fesses
- Les cuisses

ou toute atteinte commise  
avec les parties génitales  
du mis en cause (« frotteur »)

## Zones considérées comme « sexuelles » par la jurisprudence :

- La bouche (baiser forcé)
- La poitrine
- Le sexe
- Les fesses
- Les cuisses

ou toute atteinte commise  
avec les parties génitales  
du mis en cause (« frotteur »)

## Nouvelle jurisprudence

« En l'état de ces motifs, la cour d'appel qui a considéré, par une appréciation souveraine, que les caresses [note de l'AVFT : mains, jambes, mollets, genoux] avaient un caractère sexuel **en raison de la manière dont elles ont été effectuées et du contexte dans lequel les faits se sont déroulés**, a justifié sa décision ».

Arrêt n°187 du 3 mars 2021 (20-82.399)

Cour de cassation - Chambre criminelle

## Viol

Ajout  
legislatif  
21 avril 2021

« 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. »

Peine : 15 ans de réclusion criminelle.

La tentative de viol est punissable de la même façon que le crime de viol.

Article 222-23 du Code pénal

**Concrètement...**



**Si un salarié fait du pied sous la table à une stagiaire, qui n'a rien demandé, dès qu'ils tiennent la caisse ensemble, on peut le qualifier de harcèlement sexuel ?**

→ vrai



« Il suffit que les comportements revêtent une connotation sexuelle, ce qui n'exige donc pas qu'ils revêtent un caractère directement et explicitement sexuel. »

Circulaire pénale du 7 août 2012



**Un directeur d'établissement qui balance  
à une programmatrice qu'elle a une bouche  
de suceuse, harcèlement sexuel ou pas ?**

## Des dérogations à l'exigence de répétition

« La **discrimination** inclut :

1° **Tout agissement à connotation sexuelle**, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;»

Art. 1 Loi du 27 mai 2008

+ Cass. Soc, 17 mai 2017 M<sup>me</sup> X et AVFT contre Inter-Association parents et amis des scouts  
CE, 15 janvier 2014, La Poste

= lorsqu'un propos ou un comportement unique atteint **un certain seuil de gravité**



**Des conversations graveleuses entre salariés ou agents à connotation sexuelle, qui peuvent être entendues d'autres salariés ou agents, c'est du harcèlement sexuel ?**

→ vrai



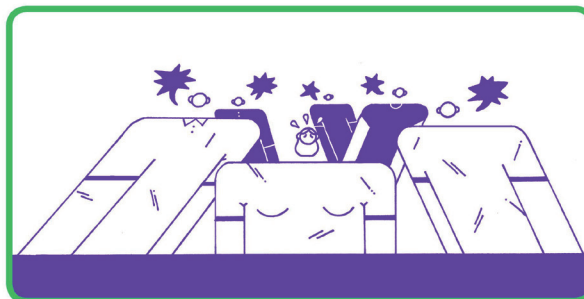
*Le 7 février 2017, la Cours d'appel d'Orléans a validé juridiquement l'existence du "harcèlement sexuel environnemental".»*



*«Ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut-être blessant et humiliant pour d'autres, et notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin».*

*«Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, ou, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables».*

Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017



## Liberté d'expression : une liberté analysée à l'aune de l'intérêt général

### – L'humour n'est pas un facteur exonératoire

« Il résulte de l'article L. 1121-1 du Code du travail que, **sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression**, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché peuvent être apportées [...]

**La réitération de propos misogynes, déplacés et injurieux ne permettait pas de retenir la légitimité des transgressions** que s'était autorisées le salarié en abusant de sa liberté d'expression et en s'affranchissant de la clause d'éthique à laquelle il avait contractuellement souscrit, **de tels propos étant, en outre de nature à ternir durablement l'image de la société** qui l'employait, clairement menacée par un courrier du 5 décembre 2017 de France Télévisions, exigeant le remplacement « sans délai » de l'animateur en application des clauses contractuelles liant les parties.

## Liberté d'expression : une liberté analysée à l'aune de l'intérêt général

16. De l'ensemble de ces éléments, la cour d'appel qui a fait ressortir que le **licenciement, fondé sur la violation par le salarié d'une clause de son contrat** de travail d'animateur, poursuivait **le but légitime de lutte contre les discriminations à raison du sexe et les violences domestiques et celui de la protection de la réputation et des droits de l'employeur,**

a exactement déduit, compte tenu de l'impact potentiel des propos réitérés du salarié, reflétant une banalisation des violences à l'égard des femmes, sur les intérêts commerciaux de l'employeur, **que cette rupture n'était pas disproportionnée et ne portait donc pas une atteinte excessive à la liberté d'expression du salarié.**

Cass. Soc, 20 avril 2022, 20-10852



**Le projectionniste qui continue à envoyer des mails ou des SMS à caractère sexuel à une assistante événementielle qui ne lui répond pas, c'est du harcèlement sexuel ?**

→ vrai



« Le non-consentement de la victime est un des éléments constitutifs du délit, qui suppose des actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime.

La loi n'exige toutefois pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante, le juge pouvant par exemple retenir un silence permanent face aux agissements ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou un supérieur hiérarchique. »

Circulaire pénale du 7 août 2012



*Le 30 novembre 2015,  
le Tribunal correctionnel  
d'Aix-en-Provence a  
condamné M. C pour  
harcèlement sexuel  
sur Mme E.*

*(partie civile AVFT)*



*réaction  
extérieure*

*« Le fait que cette dernière  
n'ait dans un 1<sup>er</sup> temps rien  
osé dire ou se soit contentée  
de dire 'arrête, tu es lourd !'  
en faisant peut-être mine de  
rire avec ses collègues est sans  
incidence sur la caractérisa-  
tion de l'infraction, dès lors  
qu'il n'est pas contesté qu'elle  
en a affectivement souffert.*

*Il apparaît d'ailleurs  
typique du harcèlement  
(qu'il soit ou non sexuel)  
de vouloir « mettre les rieurs  
de son côté », ce qui a parfois  
pour effet de donner à la  
victime le sentiment que...*



*réaction  
interne*

*... si elle s'offusque trop  
ouvertement de ces moqueries  
celles-ci risquent de redoubler,  
tandis qu'en feignant de rire  
elle aussi, elle espère « sauver  
la face » devant les personnes  
présentes ».*

« Certes, le dossier ne comporte pas la preuve que M<sup>me</sup> G ait exprimé un refus préalable face à ces actes ou manifesté un désaccord ou une désapprobation postérieurement, excepté après la réception de l'accessoire sado-masochiste (...). **Mais il ne résulte pas davantage du dossier ou des débats que M<sup>me</sup> G ait autorisé M. H à y procéder (...)**

*Les actes litigieux [s'inscrivaient dans le cadre] d'une relation professionnelle, de subordination juridique claire. Et c'est au regard de cette différence de statut que doit être examinée l'absence de consentement, un consentement devant être libre et éclairé ».*

Tribunal correctionnel Paris, 26 février 2021

***« Il a été discuté à l'audience de savoir si une telle incrimination ne risquait pas de conduire à une société aseptisée où les relations humaines doivent être entourées de telles précautions qu'elles en deviennent froides et sans affect, mais un tel discours nie l'aspect essentiel du consentement : un acte de séduction passera par le respect de l'autre, la réciprocité et l'égalité, ce qui n'est pas le cas dès lors que dans un acte, l'un des deux subit le choix d'autrui. »***

Tribunal Correctionnel de Marseille, 24 novembre 2021

## Manifestations du harcèlement sexuel



### → **verbales**

invitations, remarques sur le physique (connotées sexuellement), “confidences” sur la vie sexuelle, “blagues” sexuelles, demandes d’actes sexuels explicites...



### → **non verbales**

regards appuyés sur les seins, les fesses, “jeux” de langue, actes sexuels mimés, textos, lettres, mails, photomontages et photos à caractère pornographique...



### → **physiques**

contacts physiques non désirés (autres que les agressions sexuelles)

**Et le sexisme ?**

## Le sexisme

- Système de valeurs qui hiérarchise les individu·es et qui détermine leurs attitudes et comportements
- Certains comportements sont considérés comme positifs et d'autres comme négatifs

## 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. »

Art. L. 1142-2-1 du Code du travail 6<sup>bis</sup> du Statut général des fonctionnaires



**Existe-t-il un profil particulier de victime ?**

→ non

**Pas de profil psychologique** particulier de victimes de harcèlement sexuel.

Mais :

- **Discriminations structurelles** qui exposent davantage certaines catégories d'individus
- **Périodes de vulnérabilité particulières** (perte d'un proche, divorce, maladie, grossesse...)



**Existe-t-il un profil psychologique de harceleur  
ou d'agresseur ?**

→ non plus

Qui est l'auteur de ces violences ?

Il peut :

- être un bon père de famille
- avoir participé à des projets «féministes»  
(ou se dire féministe)
- être gentil et attentionné avec ses équipes

**Il n'est ni un monstre, ni un malade.**

**Il n'a pas de pulsions sexuelles irrépressibles.**

# Parole de l'un contre parole de l'autre ?

**– Procède d’une mythologie savamment entretenue sur la preuve qui :**

- Conforte les agresseurs
- Décourage les victimes

**– Alors que la preuve :**



- Résulte d’un faisceau d’indices concordants (pénal + travail)
- Est « aménagée » en droit du travail



**avft**  
libres et égales

Formations violences sexistes et sexuelles au travail



Nous sommes là pour vous aider

N° 11527\*03



## Attestation de témoin

(Articles 200 à 203 du code de procédure civile, article 441-7 du code pénal)

« Le juge doit examiner les attestations produites par la victime, et ce même si celles-ci n'émanent que de personnes étrangères à l'activité professionnelle. »

Cass. soc., 10 mai 2012, no 10-28.34

« Quand bien même il n'y a eu aucun témoin direct des faits dénoncés, ce qui est inhérent à leur nature, il y a lieu de considérer que l'employeur met la cour en mesure de caractériser le harcèlement sexuel ».

Cour d'appel de Paris, 9 décembre 2020

« Bien qu'indirects ces témoignages corroborent de façon précise et circonstanciée les affirmations contenues dans le récit précité de Madame D, étant observé que des comportements tels que ceux décrits par l'intéressé se manifestent rarement de façon ostensible et en présence de tiers mais s'expriment au contraire plus volontiers à la faveur de situation d'isolement qui en sont le terreau et le fruit. »

CA Douai, Mme D et l'AVFT c/E. 29 mars 2013

## Échanges de mails ou SMS, y compris avec des tiers

Ça va j'arrive à gérer mais il me met mal à l'aise ...pffff

Saoulant

Fais attention hein

Je lui ai dit que j'étais pas tactile alors pourquoi il me prend la main ???? Beurk beurk beurk  
Non mais il m'a dit texto un soir "si tu veux qu'il ne se passe rien il n'arrivera rien"



J'hallucine

Non Laure mais faut vraiment que tu sois claire

J'ai été claire !

Mais à chaque fois il revient par des voies détournées

C'est hyper saoulant

Bon plus que 3 jours à tenir

Dis lui d'arrêter de te dire ce genre de choses, que ça te met extrêmement mal à l'aise et que tu te sens limite harcelée

C'est chaud quand même non ? 🤔

## Certificat médical

Je, soussigné Docteur \_\_\_\_\_, exerçant la profession de psychiatre au \_\_\_\_\_ à  
Montrouge (Hauts-de-Seine), atteste que l'état de santé de  
Mme \_\_\_\_\_  
Demeurant, \_\_\_\_\_ Montrouge (Hauts-de-Seine),  
Nécessite une prise en charge spécialisée en psychiatrie.

Elle m'a signalé de la part de sa hiérarchie les agissements suivants qui se sont produits sur le lieu de travail : menaces sur un éventuel licenciement, propos machistes à connotations sexuelles, insultes, dénigrement, humiliations, propos à caractère raciste et sexiste.

## Dossier médical

### Consultation du 20.11.2018

- Motif : colopathie fonctionnelle
- Interrogatoire : alors que sous neuroleptiques pour burn out grave suite harcèlement

## Enregistrements « clandestins » :

« Les enregistrements obtenus à l'insu d'une personne sont recevables sans que le droit au respect de la vie privée ni même la violation du secret professionnel puissent valablement constituer une limite ».

Cass. Crim., 31 janvier 2012, pourvoi n° 11-85464

« La production de ces deux enregistrements est (...) strictement nécessaire à la défense des intérêts de M. X dans le cadre de la présente instance et n'est pas disproportionnée ».

Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 29 novembre 2018

« Or, il n'apparaît pas en l'espèce que cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure (...). Dans ces conditions, la production de l'enregistrement querellé (...) sera admise. »

CA Bourges, ch. soc., 26 mars 2021, n° 19/01169.

# Étude de cas en droit du travail



Formations violences sexistes et sexuelles au travail

Ekaterina est salariée d'une petite entreprise de négoce de plumes (pour remplissage des couettes, oreillers...) en Corrèze, dans un petit village. L'entreprise compte mois de 10 salariés, dont elle.

Elle reproche au directeur technique de l'entreprise du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles. À savoir : l'épouse du directeur technique est assistante maternelle, et c'est elle qui s'occupe de la fille de Ekaterina ! Son état de santé s'étant dégradé de ce fait, le médecin du travail la déclare inapte, ce qui provoque son licenciement. Personne n'a directement été témoin des faits allégués par la salariée.

Pourtant, le Conseil de prud'hommes de Brive-la-Gaillarde, puis la Cour d'appel de Limoges, lui ont donné raison.

Comment est-ce possible ?

La Cour d'appel de Limoges commence par rappeler la règle de preuve particulière qui s'applique, dit «aménagement de la charge de la preuve.»

*«Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou **le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.** Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de **prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.***

*Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime **nécessaire.**»*

Art. L.1154-1 du Code du travail



**La Cour liste ensuite les éléments qui « laissent présumer l'existence d'un harcèlement sexuel » :**

*« En l'espèce, [Ekaterina] a dénoncé de manière constante des faits de harcèlement sexuel commis par M. LC à son préjudice. »*

**La Cour liste ensuite les éléments qui « laissent présumer l'existence d'un harcèlement sexuel » :**

*« En l'espèce, [Ekaterina] a dénoncé de manière constante des faits de harcèlement sexuel commis par M. LC à son préjudice. »*

*« Les témoignages qu'elle produit, à savoir ceux de Mme C, de Mme B et de M. Q, sont des témoignages indirects, les témoins n'ayant pas personnellement assisté aux faits dénoncés. »*

**La Cour liste ensuite les éléments qui « laissent présumer l'existence d'un harcèlement sexuel » :**

*« En l'espèce, [Ekaterina] a dénoncé de manière constante des faits de harcèlement sexuel commis par M. LC à son préjudice. »*

*« Les témoignages qu'elle produit, à savoir ceux de Mme C, de Mme B et de M. Q, sont des témoignages indirects, les témoins n'ayant pas personnellement assisté aux faits dénoncés. »*

*[Ekaterina] a consulté le médecin du travail (...). Il a indiqué dans le dossier de l'intéressée : « Je vois une femme sous le choc ; elle ne comprend pas ce qui lui arrive. Je l'aperçois comme quelqu'un d'honnête ; elle veut à tout prix trouver une explication rationnelle à ce qu'elle vient de vivre. Elle décrit avoir subi des attouchements type baiser sur le genou, main sur les fesses, main dans le soutien-gorge. »*



## Au total, la Cour considère :

*« Les faits dénoncés par [Ekaterina] l'ont été de manière constante et sont corroborés par des constatations médicales et des constatations de proches qui ont pu observer une dégradation de son état psychique. Ces éléments permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe à la société de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement.*

**→ aménagement de la charge de la preuve**

Le fait que la plainte de la salariée a fait l'objet d'un classement sans suite ne signifie pas pour autant que ceux-ci n'ont pas existé.»

## Quels sont les éléments contraires produits pour l'employeur ?

*« L'employeur se prévaut du témoignage, d'une part, de M. R qui rapporte les propos d'un de ses collègues qui lui a dit avoir vu [Ekaterina] dans une position douteuse et, d'autre part, de celui de M. M qui évoque le port de tenue légère voire parfois courte et les propos tenus par cette dernière selon lesquels "elle s'ennuyait le soir entre 18 heures et 20 heures" et "qu'elle était célibataire". »*

### → « argument » écarté par les juges :

*« Quelle que soit la longueur des tenues que portait [Ekaterina] ou l'interprétation des propos tenus à l'un de ses collègues, ces arguments, même à les supposer exacts, ne peuvent en aucune façon justifier le comportement de LC. »*

## Quels sont les éléments contraires produits pour l'employeur ?

L'employeur se prévaut aussi des recherches d'emploi effectuées par [Ekaterina] (dont son ordinateur professionnel a gardé la trace), et sous-entend qu'elle avait besoin d'argent pour changer de vie professionnelle.

### → autre interprétation possible avancée par les juges :

*« Ces recherches peuvent tout aussi bien être interprétées comme le signe d'une volonté de trouver un autre emploi pour échapper aux harcèlements dénoncés. »*

## Quels sont les éléments contraires produits pour l'employeur ?

L'employeur avance l'argument selon lequel si [Ekaterina] avait réellement été victime, elle aurait rompu le contrat d'assistante maternelle de l'épouse de l'agresseur.

→ mais pour les juges :

*« Enfin, le maintien temporaire du contrat d'assistante maternelle de l'épouse de LC n'est pas davantage de nature à renverser la présomption susvisée. »*

## En conclusion :

*«Au vu de l'ensemble de ces éléments, il apparaît que la société Transplume ne rapporte pas la preuve que les agissements dénoncés par Mme V. ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel.»*

- Le harcèlement sexuel est donc caractérisé **sans preuve matérielle et sans témoin direct**
- L'employeur est condamné pour harcèlement sexuel et pour licenciement nul

témoignages  
directs/indirects  
de collègues,  
d'anciennes victimes  
ou toute autre  
personne

*turn-over*  
important  
dans l'équipe  
de l'agresseur

modification  
des horaires de travail  
suspecte/modification  
du comportement  
de la victime

mails/sms/  
messages manuscrits

échanges de mails/  
sms de la victime  
avec ses proches

rendez-vous avec  
l'inspection du travail,  
avec l'employeur,  
syndicat, association,  
main courante,  
plainte...

certificats médicaux/  
arrêts maladie/  
ordonnances/  
dossier médical

enregistrements  
audios/clandestins

**récit**

# Agir à son échelle



Formations violences sexistes et sexuelles au travail

**Adopter une posture d'allié pour favoriser l'émergence  
de la parole et créer une « immunité collective » contre le sexisme  
et les violences sexistes et sexuelles au travail**

**L'employeur risque :**

- une condamnation aux prud'hommes**  
(Conseil des prud'hommes sans application des barèmes, tribunal administratif ou tribunal judiciaire en fonction de la juridiction compétente)

**et...**

- un préjudice de réputation**  
(les médias peuvent s'emparer de ces affaires)

**À vous d'agir !**



**avft**  
libres et égales

Formations violences sexistes et sexuelles au travail