

LES VIOLENCES SEXUELLES **ET SEXISTES AU TRAVAIL**

DEVIENNE Laurie

Sous la direction de Monsieur Alexandre BARÈGE, Maître de conférences,
Droit privé et sciences criminelles à l'Université de Lille.

MASTER 2 - Droit de la santé en milieu du travail

Année universitaire 2020-2021

REMERCIEMENTS

Je tiens, dans un premier temps, à remercier mon directeur de mémoire, Monsieur Barège, pour sa disponibilité ainsi que pour l'ensemble des conseils prodigués. Ceux-ci m'ont été très précieux dans la réalisation de ce mémoire.

À ma famille, mes ami(e)s et à mon copain j'adresse une attention toute particulière. Je vous remercie pour votre soutien.

TABLE DES ABRÉVIATIONS

art.	article
ANI	Accord National Interprofessionnel
AVFT	Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail
Carsat	Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail
CE	Conseil d'État
CHSCT	Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail
CSE	Comité Social et Économique
C. trav.	Code du travail
Cass.crim.	Cour de cassation, chambre criminelle
Cass.soc.	Cour de cassation, chambre sociale
DDHC	Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen
DP	Délégués du Personnel
DUERP	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels
FNSF	Fondation Nationale Solidarité Femmes
OIT	Organisation Internationale du Travail
ord.	Ordonnance
RI	Règlement Intérieur
SST	Services de santé au travail

SOMMAIRE

TABLE DES ABRÉVIATIONS.....	3
INTRODUCTION.....	6
PARTIE I – LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES DANS L’ENTREPRISE.....	18
TITRE I. LES ACTEURS INTERNES ET EXTERNES COMME ACTEURS SECONDAIRES DE LA PRÉVENTION.....	18
CHAPITRE I. LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION INTERNES À L’ENTREPRISE.....	18
SECTION I. LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE.....	18
SECTION II. LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL.....	23
CHAPITRE II. LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION EXTERNES À L’ENTREPRISE.....	28
SECTION I. L’INSPECTEUR DU TRAVAIL.....	28
SECTION II. LES ASSOCIATIONS.....	34
TITRE II. L’EMPLOYEUR COMME ACTEUR PRINCIPAL DE LA PRÉVENTION.....	39
CHAPITRE I. LES MESURES DE PRÉVENTION EN AMONT DES VIOLENCES.....	39
SECTION I. LES ACTIONS PRINCIPALES.....	39
SECTION II. LES ACTIONS COMPLÉMENTAIRES.....	44
CHAPITRE II. LES MESURES DE PRÉVENTION EN AVAL DES VIOLENCES.....	50
SECTION I. LA NÉCESSAIRE RÉACTIVITÉ DE L’EMPLOYEUR.....	50
SECTION II. LA NÉCESSAIRE INTERVENTION EN FAVEUR DES VICTIMES.....	55

PARTIE II - LA RÉPRESSION DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES DANS LE DROIT.....	61
TITRE I. UNE RÉPRESSION DE PLUS EN PLUS EFFICACE.....	61
CHAPITRE I. LE RENFORCEMENT DE L'ENCADREMENT JURIDIQUE.....	61
SECTION I. L'ADAPTATION DES INFRACTIONS AUX NÉCESSITÉS SOCIÉTALES.....	61
SECTION II. L'EMPLOYEUR RESPONSABLE DE SES ACTES.....	69
CHAPITRE II. L'AMÉNAGEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE DEVANT LES JURIDICTIONS CIVILES ET PÉNALES.....	75
SECTION I. LA CONSTRUCTION D'UN MÉCANISME DE PREUVE ADAPTÉ.....	75
SECTION II. UNE SEMI-LIBERTÉ DANS L'ADMINISTRATION DE LA PREUVE.....	81
TITRE II. UNE RÉPRESSION INSUFFISAMMENT PARFAITE.....	87
CHAPITRE I. UNE PROTECTION DES VICTIMES IMPARFAITE.....	87
SECTION I. LA PROTECTION DES VICTIMES.....	88
SECTION II. LA RÉTICENCE DES VICTIMES.....	93
CHAPITRE II. UNE MISE EN PÉRIL DE LA SANTÉ DES SALARIÉS.....	98
SECTION I. UNE SOURCE DE FRAGILISATION ET DE MAUX.....	99
SECTION II. UNE NÉCESSAIRE RESPONSABILISATION DU SALARIÉ.....	105
CONCLUSION.....	113
BIBLIOGRAPHIE.....	114

INTRODUCTION

« Tu devrais mettre une jupe plus courte », « Et pour le dessert ? Je prendrais bien la serveuse », « Ça te dirait un petit tour à la cave ? », « Penche-toi, on adore »¹. Voici les propos tenus par des hommes à l'encontre d'une serveuse dans un bar.

Si, pour certains, ces propos peuvent paraître anodins et émis sous le simple ton de l'humour, derrière ceux-ci se cachent en réalité des violences sexuelles et sexistes, constitutives de violences.

Selon Maryse Jaspard, « la violence est fondée sur un rapport de force ou de domination qui s'exerce par les brutalités physiques ou mentales entre au moins deux personnes. Il s'agit d'imposer sa volonté à l'autre, de le dominer, au besoin en l'humiliant, en le dévalorisant, le harcelant jusqu'à sa capitalisation ou sa soumission »². Les violences sexuelles et sexistes fonctionnent sur ce même procédé. Ces violences permettent d'agir sur un individu contre son gré, en utilisant la force, ou en intimidant pour que celui-ci ne soit pas en capacité de se défendre. Outre la volonté de dominer une autre personne, les violences sexuelles et sexistes sont une forme de discrimination, mais celle-ci est fondée sur le sexe de l'individu.

Cependant, les violences sexuelles sont distinctes des violences sexistes, comme le montre le Code du travail dans lequel les violences sexuelles sont proches des discriminations en ce qui concerne le mode de preuve. Alors que les agissements sexistes sont relativement proches de la section traitant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, il est important de bien distinguer ces deux types de violences. Les violences sexistes sont des violences discriminatoires liées au sexe de l'individu, et plus particulièrement envers le sexe féminin. Ce type de violence prend généralement la forme d'agressions physiques ou verbales.

Le Conseil Supérieur de l'Égalité Professionnelle définit le sexisme comme « une idéologie ou des croyances qui proclament et justifient la suprématie d'un sexe sur l'autre et désigne d'autre

¹ BOUTANT (J), MATHIEU (J), *Les Crocodiles sont toujours là - Témoignages d'agressions et de harcèlements sexistes et sexuels*, Casterman, « Albums », 2019, p.80.

² JASPARD (M), *Les violences contre les femmes*, Paris, La Découverte, « Repères », 2011, p.20.

part, des actes et des pratiques, relevant d'une sorte de continuum de violences, à la fois sexistes et sexuelles »³. Le sexisme est une idéologie dans laquelle les hommes tiennent une place supérieure à celle des femmes. Ce sexisme désigne aussi les actes réalisés selon cette même idéologie, des actes de discrimination des hommes à l'encontre des femmes. « *Ces manifestations ont pour objet de délégitimer, stigmatiser, humilier ou violenter les femmes et ont des effets sur elles (estime de soi, santé psychique et physique et modification des comportements)* »⁴.

De l'autre côté, les violences sexuelles sont des agressions qui ont pour but de viser la sexualité de la victime. Ces violences reposent sur la menace, la surprise, la contrainte et surtout sur la violence. Ce sont fréquemment des propos, mais aussi des actes sexuels que les victimes subissent. On peut considérer comme violence sexuelle tout acte qui est en lien avec la sexualité d'une personne. Un contact n'est pas forcément nécessaire pour considérer un acte comme une violence sexuelle, des propos à connotation sexuelle ou des pratiques comme l'obligation pour un individu d'exposer ses parties génitales constituent une violence sexuelle. Parmi les violences sexuelles, on retrouve les agressions sexuelles, le harcèlement sexuel ainsi que le viol par exemple. Les auteurs de ces violences utilisent la domination, que ce soit par leur force physique ou leur autorité afin d'obtenir ce qu'ils veulent. Ces agressions sont diverses et ont lieu selon des procédés différents, un employeur peut par exemple profiter de son autorité pour user de chantage sur un(e) salarié (e), alors qu'un(e) collègue de travail pourra tenter d'imposer son acte sexuel par la force ou la persuasion.

Les violences sexuelles et sexistes, et plus précisément les violences sexuelles créent un lien entre la violence et la sexualité, souvent entre deux individus qui ne partagent pas leur sexualité. Ces violences s'établissent généralement entre deux personnes qui ne se connaissent pas ou qui n'ont que très peu de relations proches, comme des collègues de travail par exemple. Les auteurs vont généralement commencer par choisir un individu, homme ou femme, et ils commenceront par de simples gestes et des propos sexistes. Par la suite, la situation peut empirer et l'auteur de ces violences peut avoir recours à des attouchements, notamment au niveau des parties intimes de la victime ce qui constitue déjà une violence sexuelle grave.

³ CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, *Agir contre le sexisme au travail : résultats de la dernière enquête CSEP/BVA*, Paris, Ministère du travail, novembre 2016, p.5.

⁴ BOUSQUET (D), COLLET (M), ODERDA (M), VOUILLOT (F), *1er état des lieux du sexisme en France*, Paris, Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, janvier 2019, p.21.

Les violences sexistes et les violences sexuelles sont donc relativement proches, notamment dans le but visé, celui d'humilier un individu en fonction de son sexe et de commettre des actes sexistes ou sexuels qui vont à l'encontre de sa dignité. Étant donné que ces deux notions sont proches, il est fréquent de constater dans les entreprises, que lorsque des violences sexistes émergent, et qu'elles ne sont pas sanctionnées, les violences sexuelles apparaissent très rapidement après.

L'ensemble des violences est difficile à vivre pour les personnes, mais les violences sexuelles et sexistes ont une particularité qui va accentuer l'ampleur de ces violences et notamment les conséquences sur l'individu. En effet, ces violences ont un point commun, elles touchent à l'intimité de l'individu. L'intimité désigne quelque chose, un lien, une relation par exemple qui relève du privé et qui a lieu entre des personnes très proches, par exemple un couple dont les individus ont des relations intimes entre eux. Cette intimité est une notion très importante pour les Hommes, c'est quelque chose qui est gardé secret. Cependant, les violences sexuelles et sexistes viennent directement rompre avec ce secret, cette intimité. En effet, en subissant des actes sexistes et sexuels, un lien intime se crée entre la victime et son auteur, mais un lien qui n'est pas voulu par la victime, c'est un lien créé de force. L'auteur de ces faits vient rompre le secret de l'intimité chez une personne, il s'y introduit à son insu, sans que la victime ne l'y autorise. Ainsi un individu qui pénètre de force dans la sphère intime d'une autre personne est déjà caractéristique d'une violence, ce qui est déjà source de traumatisme pour elle.

Cette absence de volonté de la part de la victime et le passage de force de l'auteur permet d'aborder la notion de consentement. Le consentement est une notion importante qui permet à deux individus d'avoir des rapports sexuels par exemple, c'est une forme d'accord, une autorisation réciproque entre deux individus qui permet de créer un lien entre elle, c'est une forme d'acceptation d'autrui. Ce consentement doit être consenti entre deux individus qui s'acceptent mutuellement, ce consentement peut être « *verbal ou non verbal. Le silence ne vaut pas consentement. Le consentement doit être libre, éclairé et donné personnellement* »⁵. Telles sont les caractéristiques du consentement, celui-ci doit être donné d'une personne à une autre, volontairement. Or, ce consentement est brisé par l'auteur de violences sexuelles et sexistes.

⁵ *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner*, Paris, Ministère du travail, « Guide pratique et juridique », mars 2019, p.15.

Celui-ci ne reçoit pas le consentement de l'individu et pourtant, il lui impose des gestes, des propos et des actes sexuels et sexistes par la force ou la domination. Le consentement qui est un lien de réciprocité entre deux individus proches est brisé par les violences sexuelles et sexistes, ce sont des violences qui vont à l'encontre même de cette notion, l'auteur ne prend pas en compte le refus de la victime.

Actuellement, les violences sexuelles et sexistes sont considérées comme une « *grave violation des droits humains fondamentaux* »⁶. Les victimes de ces violences subissent de la peur, des douleurs liées aux blessures physiques notamment en cas d'agressions sexuelles ou de viols, mais aussi les blessures psychologiques liées au choc et au traumatisme subi par la victime. Ce sont des blessures qui perdurent dans le temps, elles ont de graves répercussions sur la santé de la victime. Ce n'est pas une violence qui s'oublie facilement avec le temps, donc elle perdure avec les années, ce qui ne cesse pas d'accroître le traumatisme subi par la victime.

Les violences sexuelles et sexistes ne se restreignent pas à un lieu en particulier, elles ont lieu dans l'ensemble des sphères de la vie sociale, et notamment le lieu de travail où les violences sexuelles et sexistes sont particulièrement nombreuses. En effet, « *le lieu de travail est un espace de vie qui n'échappe pas aux inégalités de genre et aux violences sexistes et sexuelles* »⁷. De plus en plus de violences sexuelles et sexistes ont lieu sur le lieu de travail, c'est pour cette raison que de nombreuses études sont mises en place afin d'étudier ce phénomène, et les premiers résultats indiquent que celui-ci est en lien avec l'entrée des femmes dans la vie active. Ce phénomène est d'une grande ampleur dans la sphère professionnelle car le domaine du travail est très large. Le lieu de travail désigne avant tout le lieu où le salarié exécute sa fonction, sa prestation. Cependant, ce lieu de travail n'est pas restreint au bâtiment dans lequel travaillent les salariés, le travail concerne aussi les déplacements professionnels, les rendez-vous, les formations, les stages. Ainsi, des violences sexuelles et sexistes peuvent avoir lieu dans toutes ces sphères professionnelles.

L'auteur de violences sexuelles et sexistes n'est pas limité à son seul lieu de travail, il peut commettre des actes dans l'ensemble de la sphère professionnelle si sa fonction le lui permet.

⁶ GURMAI (Z), LENARDUZZI (I), ROSSIGNOL (L), TOUBON (J), « Les violences sexuelles et sexistes au travail : état des lieux, état d'urgence ? », Colloque, de la Fondation Jean Jaurès, novembre 2018.

⁷ *Harcèlement sexuel, livret du formateur et de la formatrice*, Paris, Défenseur des droits, « Guide pratique et juridique », novembre 2020, p.5.

Enfin, le salarié exerce sa fonction pour son employeur, mais aussi pour des clients. Ainsi, les clients peuvent être victimes mais aussi des auteurs de violences sexuelles et sexistes sur les salariés. La sphère professionnelle est donc un domaine qui regroupe un nombre conséquent d'individus, que ce soit les employeurs, les salariés, les intervenants, les clients, et au plus il y a d'individus, au plus des violences sexuelles et sexistes peuvent avoir lieu. La sphère professionnelle présente aussi un nombre important de violences car il y existe des relations de hiérarchie entre les salariés et les responsables hiérarchiques. Ainsi, ce rapport de domination, visible aux yeux de tous, peut favoriser l'apparition d'abus d'autorité, et notamment de violences sexuelles ou sexistes.

L'ensemble de la population est touché par ces violences sexuelles et sexistes, cependant, que ce soit dans la société ou sur le lieu de travail, les principales victimes de ces violences sont les femmes. Comme l'a démontré l'enquête IFOP du 12 octobre 2019, le lieu de travail est « *loin d'être un environnement policé, où règne le contrôle de soi et des pulsions sexuelles* »⁸. En effet, les violences sexuelles et sexistes sont très nombreuses sur le lieu de travail. En France métropolitaine, en 2015, plus de 1 million de femmes, âgées de 20 à 69 ans ont déjà été victimes de ces violences, alors que les hommes sont aux alentours de 470 000, que ce soit dans l'espace public, ou dans les études. Une grande partie de ces femmes, soit environ 320 000 d'entre elles ont déjà été victimes de harcèlement sexuel au travail, et concernant les hommes, 170 000 ont déjà subi du harcèlement sexuel au travail. Cela représente un salarié sur 80 pour les hommes, alors que sur 40 femmes salariées, l'une d'entre elles a déjà été victime de ce harcèlement sexuel. Cette enquête a permis de montrer que les victimes de violences sexuelles sont régulièrement des femmes, elles sont davantage exposées que les hommes à ce type de violence⁹. Les premiers résultats ont permis de montrer que plus de 80% des femmes estimant avoir déjà subi une forme de violence sexiste, plus ou moins grave, allant de décisions sexistes à l'agression sexuelle.

Cette forte présence de violences sexuelles et sexistes peut s'expliquer par la persistance des inégalités entre les hommes et les femmes. En effet, ce sont ces inégalités entre les hommes et les femmes qui vont entraîner l'augmentation de ces violences. Ces dernières prennent place dans de nombreux domaines de la société, mais plus particulièrement dans le milieu

⁸ IFOP, *Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail*, Fondation Jean Jaurès, 2019, p.3.

⁹ BROWN (E), DEBAUCHE (A), HAMEL (C), MAZUY (M), *Enquête sur les violences de genre en France*, Paris, INED, « Grandes Enquêtes », 2021, p.78.

professionnel où les femmes doivent faire face à des inégalités de salaires et des inégalités de reconnaissance par exemple. Ainsi, le problème vient du fait que l'on « *tolère tout à fait les femmes dans des positions subalternes où elles sont et restent à la disposition des hommes (femmes de ménage, infirmières, caissières, assistantes, secrétaires, maîtresse petite section). Mais dès que des femmes accèdent à des postes de pouvoir, la société masculine les rappelle à l'ordre : candidate aux élections, journaliste, PDG, réalisatrice, éditrice (..) : « je suis mal à l'aise ! Soyez plus gentilles, plus douces, moins agressives, souriantes, plus aimables, plus reconnaissantes... »*¹⁰. Cet extrait d'une bande dessinée permet de mettre en avant le noyau même du problème d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Globalement, même si la société évolue et que certaines idées aussi, les mœurs n'évoluent pas tous de la même façon. En effet, la société conserve tout de même une image spécifique des femmes. Ces dernières doivent être belles, élégantes, gentilles, douces, et plein d'autres adjectifs qui sont réducteurs du statut de la femme dans notre société. Ces stéréotypes sont aussi présents dans les métiers, où les femmes sont généralement attribuées aux métiers en lien avec la beauté, les métiers de service à la personne, comme si les métiers les plus reconnus que ce soit intellectuellement ou physiquement étaient réservés aux hommes. Certains sont surpris d'apprendre qu'une femme peut être routière, ou agent de sécurité, et considèrent que ce sont des métiers généralement réservés aux hommes. Ce sont ces stéréotypes et leur continuité dans le temps qui entachent l'égalité entre les hommes et les femmes, et qui provoquent ces situations d'inégalités entre eux.

Autrefois, la France suivait un modèle de société patriarcale, dans lequel les hommes dominaient les femmes. Aujourd'hui, nous sommes dans une société qui prône l'égalité entre tous, cependant, toutes les mentalités n'ont pas évolué aussi vite que la société et les stéréotypes ont perduré dans le temps. Ces clichés sont perceptibles dans tous les domaines, et notamment dans les magazines où l'image de la femme est assimilée à un objet visuel, à des objets de fantasme et de désir. Dans ces magazines, on va mettre en avant ses particularités physiques par exemple et non ses capacités intellectuelles. Ces clichés vont donc contribuer à renforcer l'inégalité entre les hommes et les femmes, et visent à réduire la place des femmes dans la société.

¹⁰ BOUTANT (J), MATHIEU (J), *Les Crocodiles sont toujours là - Témoignages d'agressions et de harcèlements sexistes et sexuels*, op. cit., p.165.

Mona Chollet explique que ce constat était déjà relativement similaire entre le 15^{ème} et le 17^{ème} siècle¹¹. D'après elle, à partir du moment où les femmes ont tenté d'obtenir leur indépendance vis-à-vis des hommes, notamment par le travail, les hommes ont cessé leur progression « *afin de garder une domination envers elles* », ils voulaient conserver une domination sur elles. À cette époque, l'homme était considéré comme chef de famille par ses capacités intellectuelles et physiques, en dominant le foyer, alors que la femme devait rester à la maison pour s'occuper des enfants et de la cuisine. Celles qui ont tenté d'échapper à cette domination ont été perçues comme des sorcières, ce qui a entraîné la mort de milliers de femmes.

Pendant des siècles, cette vision de la femme a persisté, et le problème vient du fait que très peu d'individus aient trouvé cela choquant. Ces inégalités étaient inscrites dans les mœurs de l'époque et de la société donc personne ne venait les contredire, chacun se plier au rôle qui lui était propre, l'homme allait travailler et la femme restait à la maison pour s'occuper des enfants. Depuis ce temps, les inégalités entre les femmes et les hommes ont été grandement diminuées. Désormais, les hommes et les femmes sont égaux, et les violences commises à l'encontre des femmes sont interdites. Cependant, certaines inégalités persistent toujours. « *Les hommes s'attaquent aux femmes pour reprendre ou gagner le pouvoir. Ils s'attaquent à leur place dans l'entreprise, à leur sexualité, à leur image de mère, à ce qu'il leur fait le plus mal* »¹² dans le but de montrer qu'ils n'ont pas leur place dans les milieux de pouvoir ou à haute responsabilité. À travers cela, les hommes ralentissent la progression des femmes, leurs droits et leur ascension dans les milieux professionnels.

Ainsi, dans le monde du travail, « *les harceleurs se recrutent dans tous les milieux et à tout âge, ils adhèrent à une vision inégalitaire et sexiste de la société, considérant les femmes comme des personnes de moindre valeur, inférieures, à leur disposition, et n'ayant pas les mêmes droits qu'eux. Ils ont l'intention de faire souffrir, de nuire, l'humilier et de dégrader* »¹³. Les stéréotypes, et l'évolution lente des mœurs entraînent donc l'apparition de ce sexisme, et de ces discriminations envers les femmes. Pour certains hommes, leur supériorité aux femmes est évidente et ils ne comprennent pas pourquoi elles possèdent les mêmes droits qu'eux. Ainsi,

¹¹ CHOLLET (M), *La puissance invaincue des femmes*, « Zones », 2018, 240p.

¹² GURMAI (Z), LENARDUZZI (I), ROSSIGNOL (L), « Les violences sexuelles et sexistes au travail : état des lieux, état d'urgence ? », *op. cit.*

¹³ SALMONA (M), *Le harcèlement sexuel*, Paris, Que sais-je, « Humensis », 2019, p.5-6.

c'est parce qu'ils estiment que les femmes leur sont inférieures qu'ils se permettent de les agresser ou de les harceler sexuellement. Ils tentent par tous les moyens de rétablir cette domination qui existait autrefois. Le but de ces hommes est d'exclure les femmes et de rétablir leur emprise sur elles. Les agresseurs ne sont pas seulement les collègues de travail ou les supérieurs hiérarchiques, de nombreux agresseurs et harceleurs sont issus des personnes externes à l'entreprise, comme des clients, ou des fournisseurs. L'enquête IFOP de 2014 vient montrer que « *les auteurs sont en majorité des collègues (41% des harceleurs), puis l'employeur (22 %), ou le supérieur hiérarchique (18%) et enfin les clients (11%)* »¹⁴.

Cependant, même si les femmes sont les principales concernées par ces violences sexuelles et sexistes, les hommes sont aussi des victimes de ces violences, notamment « *dans les organisations de travail, principalement victimes des trois normes de virilité qui s'imposent à eux : être toujours un gagnant, ne jamais montrer une faille dans l'armature et faire partie du club des hommes* »¹⁵. Comme le démontre cette citation, les hommes sont victimes eux aussi de ces violences, mais cela est nettement moins étudié que pour les femmes. Les violences sexistes et sexuelles subies par les femmes sont considérées comme un tabou dans notre société, mais cela l'est encore plus quand les victimes de ces violences sont les hommes. Par honte d'avoir subi des violences de ce genre, ils n'en parlent que très rarement à leur entourage, car cela concerne directement une notion importante attribuée aux hommes dans la société, la virilité. Tout comme l'intimité, la virilité est quelque chose d'important pour les hommes, et ces violences viennent directement entrer en contact avec cette virilité. Les hommes qui en sont victimes estiment que leur virilité a été mise à mal et que celle-ci a été bafouée. Parmi les victimes, ce sont souvent les jeunes hommes, les hommes bisexuels et les hommes homosexuels qui sont les principales cibles des harceleurs et des agresseurs.

Tout comme les personnes homosexuelles et bisexuelles, discriminées pour leur orientation sexuelle, certaines catégories de populations subissent plus fréquemment des violences sexuelles que d'autres. « *Ce sont les femmes dans la restauration, l'hôtellerie, le transport qui sont en contact quotidien avec les usagers qui sont le plus affectés. Les victimes de harcèlement physique (..) sont beaucoup plus fréquentes chez les femmes seules.* »¹⁶. Dans un premier temps,

¹⁴ IFOP, *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail*, Défenseur des droits, 2014, 4p.

¹⁵ DIMUCCIO (S), SATTARI (N), SHAFFER (E), TRAVIS (D.J), *Interrompre le sexisme au travail : Qu'est-ce qui incite les hommes à intervenir directement ou à ne rien faire ?*, Canada, Catalyst, 2020, 8p.

¹⁶ GURMAI (Z), LENARDUZZI (I), ROSSIGNOL (L), TOUBON (J), « Les violences sexuelles et sexistes au travail : état des lieux, état d'urgence ? », *op. cit.*

ce sont souvent les femmes qui exercent des métiers de services à la personne qui sont les principales victimes de ces violences, notamment car la fonction est en contact direct avec les individus. Ils rencontrent de nombreux individus ce qui multiplie les possibilités de rencontrer des agresseurs ou harceleurs sexuels. Ensuite, parmi les catégories les plus touchées, on retrouve les femmes seules, qu'elles soient célibataires, divorcées ou veuves. Ainsi, ces auteurs de violences ont moins peur d'avoir des problèmes avec d'éventuels conjoints, et ces derniers pensent qu'elles accepteront plus facilement leurs avances si ces femmes sont seules. Ces derniers profitent de la solitude de ces femmes pour les atteindre ou les humilier, ils profitent de leur vulnérabilité. En plus de ces femmes seules, les jeunes femmes et notamment les étudiantes subissent aussi de nombreuses situations de violences sexuelles et sexistes. Enfin, les métiers, où les femmes sont forcées à porter des tenues de travail courtes qui montrent leurs jambes ainsi que leurs formes, sont particulièrement touchés par du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Ces violences se concentrent principalement autour des femmes, car pendant longtemps, ces violences envers elles ont été ignorées ou atténuées. Cependant, si la situation des femmes s'améliore dans notre société, c'est aussi en grande partie grâce aux nombreuses actions militantes. En 1970, certaines d'entre elles ont lutté pour faire reconnaître les violences conjugales et le viol. L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail est alors créée en 1985, et permet à ce que la question du harcèlement sexuel devienne un débat public. Ce n'est qu'à partir de 1990 que les premiers travaux scientifiques se manifestent sous différents supports dont un ouvrage centré sur le viol. D'autres ouvrages seront par la suite publiés, mais c'est en 2001 qu'un tournant sera marqué avec l'enquête nationale sur les violences envers les femmes¹⁷. Durant les années 2000 à 2019, cette enquête va permettre la multiplication des recherches et des publications sur les violences sexuelles et sexistes faites aux femmes.

L'opinion publique a découvert l'ampleur de ces violences sexuelles et sexistes surtout grâce aux combats des militantes et aux scandales qui ont eu lieu, notamment dans le milieu du cinéma. La population a pu prendre conscience des troubles présents dans la société. Les mouvements d'ampleur mondiale comme les mouvements #MeToo et #BalanceTonPorc, qui

¹⁷ JASPARD (M), Nommer et compter les violences envers les femmes : une première enquête nationale en France, Enveff, 2001, 4p.

ont eu lieu en 2017, ont permis à la population française de constater l'ampleur de ces violences sexistes et sexuelles et surtout des conséquences qu'elles ont sur les victimes. Ces mouvements ont mis en avant les abus de pouvoir et d'autorité de personnes influentes, et de personnes qui disposent de fonctions à haute responsabilité, comme les politiciens et les réalisateurs par exemple. Certains d'entre eux ont été accusés de viol et d'agression par de nombreux hommes et femmes qui ne cessent de les dénoncer et de montrer à toute la population que ces violences sont bien présentes et qu'elles ne doivent plus être ignorées. Des femmes reconnues dans des milieux influents, comme dans la politique ou le cinéma ont pris part à ce mouvement afin d'en étendre sa portée. Ce mouvement ne cesse de grandir et de révéler des cas de harcèlement sexuel et agissements sexistes dans des milieux, comme dans le monde du sport. « *La mise en visibilité inédite de ces atteintes à l'image et au corps des femmes ont permis une libération de la parole et une ouverture de l'écoute du corps social à ce qui était considéré comme relevant de l'intime et de l'indicible* »¹⁸.

Toutefois, même si ces mouvements permettent de dénoncer les violences sexuelles et sexistes aux yeux de toute la société, il existe encore un trop grand nombre d'individus qui ignorent ce que sont réellement ces violences. Dans un film d'Andrea Rawlins-Gaston et Laurent Follea¹⁹, cette méconnaissance de la différence entre séduction et harcèlement est flagrante. Un quiz y est réalisé auprès d'hommes et de femmes. 56% d'entre eux estiment que siffler un collègue en lui disant « *t'as un beau petit cul* » ne constitue pas un harcèlement sexuel. Ensuite, 62% des interrogées estiment qu'un employeur qui fait du pied sous la table à l'une de ses salariées ne constitue pas du harcèlement alors que 38% estiment que cela constitue bien du harcèlement sexuel. Comme le précise l'intervenante au cours du quiz, le pied même s'il n'a pas de connotation sexuelle, relève tout de même de l'intimité et d'un certain code social de l'érotisme donc cela constitue bien du harcèlement sexuel. Ainsi, ces deux résultats permettent de comprendre que les violences sexuelles et sexistes sont trop méconnues de la société. Très peu d'individus réussissent à faire la distinction entre de la séduction répétée et du harcèlement sexuel. Le principal problème est que cette méconnaissance touche une grande partie de la population, et ainsi, les personnes qui en sont victimes sont incapables de désigner de quoi elles ont été victimes, ou même d'en avoir simplement conscience.

¹⁸ GRÉSY (B), ODERDA (M), PIERRE-BROSSOLETTE (S), POLYCARPE de GONZAGA (E), *Rapport annuel n°2020-02-25 sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019*, Paris, Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, mars 2020, 146p.

¹⁹ FOLLEA (L), RAWLINS-GASTON (A), « *Harcèlement sexuel au travail : l'affaire de tous* », 2017.

Même si ces mouvements ont eu des répercussions importantes sur la société, et ont permis de lutter contre les violences sexuelles et sexistes, encore trop d'individus sous-évaluent la portée de ces violences ainsi que leurs conséquences sur la vie des victimes. Certaines personnes continuent de penser que les victimes accusent à tort, et que les affaires d'agressions sexuelles qui concernent des personnalités importantes ne sont que des moyens pour les victimes de faire du buzz et de récolter de l'argent.

Cependant, ces mouvements, d'importance mondiale, ont permis de montrer que ces violences prennent place partout dans le monde. Une enquête européenne²⁰, a montré qu'en 2019, « 60% des Européennes interrogées ont déjà été victimes d'une forme de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie professionnelle ». 11% d'entre elles ont même déjà subi un rapport sexuel forcé par un collègue ou un supérieur hiérarchique. La France a alors pris conscience de l'importance d'agir contre ces violences sexuelles et sexistes. Elle a donc mis en place un cadre légal dans le but de sanctionner ces violences. L'employeur a désormais l'obligation de veiller à la sécurité et à la santé de ses salariées, celui-ci doit intervenir lorsqu'une situation de violences sexuelles ou sexistes a lieu dans son entreprise. De nombreuses dispositions ont été mises en place dans le but de protéger les victimes et de sanctionner les responsables de ces violences. Les employeurs sont responsables de la prévention de ces violences dans leur entreprise, ils doivent agir pour les réprimer et les réduire, ou sinon ces derniers s'exposent à des sanctions. L'employeur n'est cependant pas le seul acteur de l'entreprise à devoir prévenir ces violences, d'autres acteurs et dispositions ont été mis en place afin de lutter activement contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sur le lieu de travail. Les employeurs doivent agir pour permettre aux salariés de travailler dans un environnement de travail stable.

Ce sujet permettra de nous intéresser à la politique de prévention de l'employeur avec l'ensemble des acteurs qui sont susceptibles d'intervenir dans cette démarche, ainsi qu'à la répression de ces violences dans le droit. Le sujet ne traitera que du harcèlement sexuel et des agissements sexistes dans la mesure où le harcèlement sexuel tient une place particulière dans l'ensemble des violences sexuelles. En effet, dans le milieu professionnel, les victimes de violences sexuelles et sexistes sont dans la majorité des cas des victimes de harcèlement sexuel. Ce sujet peut permettre aux employeurs et aux salariés d'en apprendre davantage sur les

²⁰ IFOP, *Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail*, op. cit., p.4.

violences sexuelles et sexistes au travail, ce qui permettra à certains salariés d'avoir des connaissances sur les moyens qui sont mis à leur disposition afin d'agir ou de dénoncer un cas de violences sexuelles et sexistes qui se tient sur le lieu de travail. Ce sujet permet aussi de mettre en avant les avancées législatives et jurisprudentielles en la matière.

Face à l'ampleur que prennent ces violences au sein de l'entreprise, il serait opportun de s'interroger dans ce mémoire sur la manière dont celles-ci sont prises en charge. Ainsi, comment s'articulent la prévention ainsi que la répression des violences sexuelles et sexistes au sein de l'entreprise ?

Dans une première partie, nous serons donc amené à voir le rôle considérable que la prévention peut jouer dans la canalisation de ces violences (Partie I.). Toutefois, aujourd'hui insuffisamment mise en place, nous verrons également, dans une seconde partie, l'importance cruciale de la répression de ces violences dans le droit (Partie II.).

PARTIE I - LA PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES DANS L'ENTREPRISE

Au sein de l'entreprise, la prévention des violences sexuelles et sexistes s'effectue à travers deux acteurs principaux. Dans un premier temps, les acteurs internes et externes à l'entreprise (Titre I.) dont la mission est de sensibiliser les salariés à ces violences. Et dans un second temps, l'employeur (Titre II.) dont la mission est de préserver la sécurité et la santé des salariés.

Titre I. Les acteurs internes et externes comme acteurs secondaires de la prévention

La prévention des violences sexuelles et sexistes peut être effectuée par les acteurs présents dans l'entreprise (Chapitre I.), mais elle peut aussi être réalisée par des acteurs indépendants et externes à l'entreprise (Chapitre II.) qui vont intervenir dans le but de sensibiliser les salariés.

Chapitre I. Les acteurs de la prévention internes à l'entreprise

Afin de lutter efficacement contre les violences sexuelles et sexistes, des acteurs de la prévention sont directement placés dans l'entreprise, dont le CSE (Section I.) et les services de santé au travail (Section II.), chargés tout deux de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, aux côtés de l'employeur.

Section I. Le Comité social et économique

Le CSE doit protéger les salariés de toute situation dangereuse (Paragraphe I.), pour cela, afin de l'aider dans sa mission, le CSE va pouvoir désigner un référent (Paragraphe II.).

Paragraphe I. Une instance garante de la protection des salariés

Ayant comme mission principale la protection de la santé et de la sécurité des salariés, le CSE analyse les risques professionnels présents dans l'entreprise (A). En cas de danger pour les salariés, il peut intervenir rapidement auprès de l'employeur en usant de son droit d'alerte (B).

A) Des attributions directes en matière de santé et sécurité

Tout d'abord, le Comité social et économique (CSE), l'un des acteurs de la prévention au sein de l'entreprise, est issu de la fusion²¹ des Délégués du Personnel (DP), du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) et du Comité d'Entreprise. Cette institution est obligatoire au sein des entreprises qui comprennent 11 salariés ou plus²². Le CSE a pour mission d'établir et de maintenir les échanges entre l'employeur et ses salariés, la mission du CSE est alors de transmettre les réclamations des salariés, qu'elles soient individuelles ou collectives, à l'employeur, que ce soit sur le salaire, l'amélioration des conditions de travail ou encore concernant la promotion de la santé et la sécurité sur le lieu de travail²³. Une réunion, entre les membres du CSE et l'employeur, a lieu chaque mois dans le but d'informer l'employeur des problèmes au sein de son entreprise. Les salariés, ainsi que l'inspection du travail peuvent avoir accès au registre, où l'ensemble des réponses de l'employeur sont écrites.

De plus, le CSE va analyser les facteurs de risques professionnels présents au sein de l'entreprise ainsi que l'exposition à ces mêmes facteurs. Il va ensuite faciliter l'accès à tous les emplois et notamment adapter les postes de travail pour les femmes enceintes, ainsi que les personnes handicapées. Il est primordial pour les membres du CSE, lorsqu'ils l'estiment nécessaire, de prévoir des actions de prévention²⁴ afin de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes qui ont lieu dans l'entreprise.

Au moins 4 fois par an, le CSE peut avoir recours « à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail »²⁵. Suite à ces enquêtes, le CSE peut proposer des actions de prévention, cependant il est possible pour l'employeur de refuser ces propositions, et pour cela ce dernier sera obligé de motiver sa décision. Dans le cas où un salarié serait victime de harcèlement et que ce dernier présente un risque grave pour sa santé, le CSE peut contacter un expert afin d'en apprendre davantage sur la situation. Le CSE possède aussi un rôle d'orientation et d'information auprès des salariés en ce qui concerne la prévention contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

²¹ Ord. n°2017-1386 du 22 septembre 2017 dite « Macron » relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice des responsabilités syndicales, *J.O.* 23 septembre 2017, texte n°31.

²² art. L.2311-2 C. trav.

²³ art. L.2312-5 C. trav.

²⁴ art. L.2312-9 C. trav.

²⁵ art. L.2312-13 C. trav.

B) Des procédures d'alerte

Le CSE dispose de nombreux rôles et missions qu'il est tenu de respecter. Afin de préserver la santé et la sécurité des salariés sur le lieu de travail, les membres du CSE disposent d'un droit d'alerte qui leur permet de contacter directement l'employeur lorsque ces derniers constatent qu'une situation au sein de l'entreprise présente des risques pour la santé physique et mentale des salariés, ou s'ils constatent une situation qui va à l'encontre des droits et libertés des salariés. Le but est d'agir rapidement afin d'éviter que la situation de risque dans laquelle se trouve le ou les salariés s'aggrave, pour cela l'employeur doit réaliser une enquête qui lui permettra de prendre des mesures adaptées à la situation. Cette situation peut prendre différentes formes, que ce soit en matière de violences sexuelles ou sexistes, et en matière de discriminations notamment au cours de l'embauche ou concernant la rémunération, la qualification et la sanction par exemple. Suite à l'enquête, l'employeur se voit dans l'obligation de prendre des dispositions adaptées à la situation, mais si ce dernier ne le fait pas, il est possible pour le membre du CSE, et avec l'accord du salarié, de saisir le conseil des prud'hommes afin que celui-ci ordonne des mesures permettant de résoudre cette situation de danger.

Afin de résoudre les différents types de situation, les membres élus du CSE disposent de plusieurs procédures d'alerte. Ces différents types leur permettent d'agir le plus rapidement possible en fonction de la situation de danger présente dans l'entreprise. Parmi ces types de droit d'alerte, il existe le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes, le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent et enfin le droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement. Le droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes permet aux membres du CSE de lutter contre les situations de harcèlement et de violences sexuelles et sexistes qui ont lieu dans l'entreprise. Pour le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent et le droit d'alerte en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement, le membre du CSE doit écrire sur un registre spécial l'ensemble des informations qu'il a recueillies sur la situation de danger. C'est suite à l'usage de ces droits d'alertes que l'employeur doit impérativement réaliser une enquête dans le but de prendre les mesures nécessaires afin de régler la situation. Dans le cas d'usage d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, le membre du CSE transmet à l'inspecteur du travail une fiche de renseignements qui comprend les détails sur la situation et sur les mesures prises par l'employeur. S'il y a un désaccord entre l'employeur et le membre du CSE, alors l'employeur peut organiser une réunion avec le CSE, l'inspecteur du travail ainsi qu'un agent du service de prévention de la

Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail. Afin de régler la situation, et de mettre fin à la situation de danger, l'inspecteur du travail est dans la capacité de mettre en demeure l'employeur.

Paragraphe II. L'ajout d'un nouvel interlocuteur, les référents

Le rôle premier des référents va être de conseiller les salariés sur les mesures à prendre lorsqu'ils se retrouvent dans une situation dangereuse pour leur santé (A). Cependant, des problèmes se posent quant à ce nouvel interlocuteur, ceux-ci ne reçoivent qu'une brève formation, ce qui les ralentit dans leur fonction de conseiller et d'informateur auprès des salariés, ainsi, des changements s'imposent en ce qui concerne cette fonction (B).

A) Des missions d'informations et de conseil

Depuis la loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018²⁶, chaque CSE se voit dans l'obligation de désigner un référent harcèlement sexuel et sexisme dans les entreprises d'au moins 250 salariés. « *L'objectif de cette mesure est de permettre aux salariés qui feraient face à de telles situations de disposer d'une écoute auprès d'un interlocuteur utile* »²⁷. Au sein de l'entreprise, il y a deux référents, l'un désigné par le CSE sous le nom de référent CSE et le second désigné par l'employeur sous le nom de référent employeur ou entreprise. Ces référents possèdent trois missions principales. La première d'entre elles consiste en un rôle de conseiller, ces derniers doivent orienter le salarié, victime de harcèlement ou d'agissement sexiste, et être une oreille attentive afin de comprendre la situation et de recueillir de précieuses informations. Ces précieuses informations vont leur permettre de réaliser leur seconde mission, celle de réaliser une enquête qui leur permettra de comprendre l'ensemble de la situation, notamment en interrogeant des témoins. Et enfin, leur dernière mission consiste à mettre en place des mesures de prévention qui vont leur permettre de comprendre l'origine même de la mise en place de ces violences dans l'entreprise. Cela peut les aider à combattre l'apparition d'autres situations similaires. Le ministère du Travail est d'ailleurs venu préciser que les principales missions des référents : la sensibilisation et la formation des salariés aux violences sexuelles et sexistes, ainsi

²⁶ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, *J.O.* 6 septembre 2018, texte n°1.

²⁷ ADAM (P), « Harcèlement : de l'enquête à la sanction », *Semaine Sociale Lamy*, avril 2021, n°1949, p.4.

que leur orientation vers les instances compétentes que ce soit la médecine du travail ou encore l'inspection du travail²⁸.

Le référent doit « *répondre à toutes les questions que peuvent se poser les salariés en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes (...), et ce aussi bien s'ils en sont victimes que témoins* »²⁹. Leur but est de prévenir les salariés des conséquences que les violences sexuelles et sexistes peuvent avoir sur eux. La mise en place de deux référents va constituer un véritable « *moyen de libération de la parole des victimes mais aussi des témoins* »³⁰. Afin d'être un relais et un accompagnant pour les salariés, le référent harcèlement sexuel et sexisme doit recevoir une formation, financée par l'employeur, qui va lui permettre de détecter les signes et les mécanismes de mise en place d'un harcèlement sexuel ou sexiste, de connaître les règles juridiques ainsi que les différents moyens de lutte et de prévention contre ces violences sexuelles et sexistes.

B) Des changements primordiaux

La mise en place de ces deux référents au sein des entreprises est une grande avancée dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Cependant, un problème se pose concernant le référent harcèlement sexuel de l'employeur, « *on ne connaît pas grand-chose de ce référent* »³¹, hormis le fait que ce dernier ait un rôle d'information et d'accompagnement des salariés victimes de harcèlement sexuel et agissements sexistes. Contrairement à la désignation du référent CSE, élu par les membres du CSE, le référent employeur est désigné directement par l'employeur, si celui-ci estime que le salarié sera capable de réaliser les missions rattachées à cette fonction. Or, un problème peut se poser, en effet, le risque serait que l'employeur choisisse un salarié avec qui il a de bonnes relations ce qui lui permettra d'avoir un lien de subordination encore plus fort sur lui, ainsi on peut se demander comment garantir l'impartialité et la confidentialité des échanges entre l'employeur et le référent si ces derniers sont trop proches ? En effet, « *contrairement au référent CSE pour lequel la loi détaille les missions qui lui incombent et les moyens d'action, le référent d'entreprise doit se référer aux*

²⁸ *Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner, op. cit.*, p.17.

²⁹ HARIR (S), « Les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes », *Gazette du Palais*, n°10, mars 2021, p.24.

³⁰ LEBORGNE-INGELAERE (C), « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : la sortie de l'immobilisme », *La Semaine Juridique Social*, n°10, mars 2019, p.7.

³¹ EL BERRY (J), « Statut et missions du référent harcèlement sexuel du CSE et de celui de l'employeur », *Les cahiers Lamy du CSE*, n°209, décembre 2020, p.4.

indications de son employeur »³². Ainsi, il est possible de dire que le référent est un statut qu'il faudra affiner, notamment en précisant que celui-ci doit rester indépendant, que ce soit de l'employeur ou du CSE. Le but premier du référent est de dénoncer une situation dangereuse, et qui est contraire aux droits et libertés des individus, or, si ce dernier ne possède pas de garantie et de protection, il se retrouve exposé à des sanctions de la part de son employeur, ce qui va donc l'empêcher de réaliser une enquête ou de dénoncer la situation qu'il a observé, et cela au détriment de la victime. Contrairement au référent CSE, qui possède un statut protecteur de l'élu du personnel et ainsi de disposer d'une marge de manœuvre plus importante.

La formation, reçue par les référents, nécessite aussi une amélioration qui leur permettrait de mener leurs missions. En effet, les formations sont très courtes, elles ne tiennent que sur 1 ou 2 jours, ce qui est court comparé à la difficulté de la mission des référents harcèlement sexuel et sexiste, les connaissances que doivent acquérir ces référents sont très nombreuses, ainsi 2 journées ne suffisent pas pour assimiler autant de savoirs. Cette formation pose aussi le problème d'un suivi inexistant, aucun échange avec les formateurs n'est possible après la formation, ainsi, ces derniers ont l'impression d'être abandonnés lorsqu'ils retournent en entreprise et qu'ils doivent faire face à leurs premières situations de harcèlement sexuel et sexiste. C'est pour cette raison qu'il est important pour les entreprises de délimiter les missions des référents, ainsi, « *les référents seront, en substance, ce que la société aura fait le choix d'en faire* »³³. Le rôle des référents pourra être précisés par les textes de loi et les jurisprudences à venir. Enfin, il est possible de s'interroger sur les conditions de mise en place de ces référents. Il n'est pas possible d'avoir un référent dans les entreprises de moins de 11 salariés, alors que les violences sexuelles et sexistes existent aussi dans les petites entreprises.

Section II. Les services de santé au travail

Les services de santé au travail sont des acteurs dont la mission est de préserver la santé des salariés sur leur lieu de travail, pour cela, ils vont mener des actions de prévention (Paragraphe I.), qui seront appuyées par l'aide du médecin du travail (Paragraphe II.).

Paragraphe I. Une stratégie globale de prévention

³² EL BERRY (J), *op. cit.*, p.4.

³³ HARIR (S), *op. cit.*, p.25.

Dans le but de surveiller la santé des salariés, les services de santé au travail vont réaliser un large panel de missions, dont celle d'établir une surveillance quant à la santé des salariés (A), cet important nombre de missions va être réalisé par une équipe composée de différents professionnels de santé (B).

A) Une diversité des actions

La Convention n°161 vient définir les services de santé au travail (SST) ainsi que leurs missions de préventions et de conseils dans le but de maintenir un environnement de travail sain³⁴. L'art. L.4622-2 C. trav. confère aux SST 4 missions, la première est de conseiller les employeurs, les travailleurs ainsi que les représentants sur les dispositions à adopter afin de limiter les risques professionnels, le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. La deuxième consiste à mener des actions dans le but de préserver la santé des salariés, que ce soit physique ou mentale. La troisième mission consiste à surveiller la santé des salariés et enfin assurer une traçabilité de leur état de santé à travers des expositions professionnelles. Le médecin du travail va avoir un rôle important dans la prévention contre le harcèlement sexuel et sexiste, celui de conseiller. Ce dernier peut entrer en contact avec l'employeur afin de discuter de la situation au sein de l'entreprise et de le prévenir des cas de harcèlements sexuels et sexistes afin que celui-ci les résolve le plus rapidement possible. En plus de son rôle de conseiller, le médecin du travail peut réaliser des formations auprès de l'employeur contre les violences sexuelles et sexistes afin de réduire les risques qui existent dans son entreprise.

Il paraît évident que le médecin du travail, de par sa fonction de médecin, soit disposé à être l'un des principaux préventeurs contre le harcèlement sexuel et sexiste, notamment grâce à son étroite connaissance du lien entre santé et travail. Ainsi, celui-ci constitue un véritable atout pour l'employeur, qui a de nombreux avantages à le solliciter dans le but de lui demander des conseils quant à la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels, mais aussi dans le cadre de la mise en place d'un plan de prévention, pour permettre aux salariés de travailler dans un environnement sain. Dans une situation de harcèlement sexuel détectée, le premier réflexe du médecin du travail va être de protéger la victime. Ce dernier va être capable d'établir un diagnostic de la santé de la victime, et ainsi de la déclarer inapte au travail si celle-ci a reçu un choc physique et/ou mentale trop important suite à son harcèlement. Suite à cela,

³⁴ Convention n°161 de 1985 sur les services de santé au travail, Organisation internationale du Travail, 17 février 1988.

il sera impératif pour lui de contacter à la fois l'employeur et le CSE afin que ceux-ci ouvrent une enquête. Le médecin du travail pourra lui-même participer à l'enquête afin d'identifier les causes à l'origine de la situation, et de discuter avec le harceleur sur les conséquences de ses actes. Ainsi, les missions des SST sont étroitement liées avec la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

B) Une pluridisciplinarité de l'équipe

Lorsqu'on évoque le SST, c'est la médecine du travail qui vient en premier lieu dans nos pensées, or, d'autres acteurs composent ce service. Chacun de ces acteurs possède des compétences techniques et des connaissances médicales spéciales ce qui va permettre de rendre le SST plus efficace grâce à son multiple panel de connaissances et de techniques. Les SST vont être composés d'un médecin du travail qui va coordonner le reste de l'équipe pluridisciplinaire, où il est possible de retrouver un assistant de santé au travail, intervenant en prévention des risques professionnels, un collaborateur médecin et un infirmier de santé au travail. À lui seul, le médecin du travail est un acteur très important de l'entreprise en matière de prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, alors l'équipe complète du SST est d'autant plus efficace afin de réaliser des plans de préventions adaptées à chaque entreprise. La cohésion d'équipe entre les différents membres de ce service permet de réaliser régulièrement des diagnostics de la vie en entreprise et de l'état de santé des salariés. Au cours des missions, chaque acteur interagit avec les autres afin d'obtenir des résultats d'autant plus précis grâce aux compétences propres à chacun d'entre eux. Ainsi, les acteurs pourront se faire leur propre avis, qu'ils partageront ensuite pour obtenir les moyens les plus adaptés.

Afin d'affiner l'efficacité de cette équipe, les nombreuses actions réalisées par le médecin du travail, que ce soit les visites sur le lieu de travail, l'identification des risques professionnels ainsi que les études de postes sont réalisées par l'ensemble de l'équipe et principalement par les acteurs les plus compétents en matière d'observation. Pour finir, les différents professionnels de l'équipe vont pouvoir accéder aux documents obligatoires afin de cibler les problèmes liés à la santé dans l'entreprise et pour parfaire leur mission de prévention, et notamment de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Paragraphe II. Les spécificités attachées au médecin du travail

Le médecin du travail possède un rôle central dans l'entreprise, les salariés peuvent compter sur son indépendance et sur le secret professionnel afin de dénoncer les situations de violences sexuelles et sexistes dont ils ont été témoins ou victimes (A). Cependant, ses missions sont méconnues par les salariés, ce qui en fait un acteur désapprouvé (B).

A) L'indépendance et le secret professionnel

Étant inscrit à l'Ordre des Médecins, le médecin du travail est obligatoirement soumis au code de déontologie médicale, ainsi cela lui impose de respecter auprès de son patient, à savoir le salarié, le secret médical. L'art. R.4127-72 du Code de la santé publique dispose que le secret médical s'étend aussi aux professionnels qui assistent le médecin du travail dans ses fonctions. Même si le médecin du travail est sous le contrôle de l'employeur et sous la subordination administrative, ce dernier reste tout de même indépendant. Ainsi, un médecin, même s'il est lié par un contrat à une collectivité, à une administration ou à un organisme public ou privé, cela n'enlève pas ses obligations, et notamment le secret médical et l'indépendance de ses décisions. Il est donc impossible pour le médecin du travail d'accepter de la part de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie une quelconque limite à son indépendance. Le but premier du médecin du travail est d'agir dans l'intérêt de ses patients afin de préserver avant tout leur sécurité et leur santé. En aucun cas, l'employeur peut avoir un droit de regard sur les activités du médecin et sur ses décisions. « *L'indépendance professionnelle, qualité cardinale du médecin du travail n'a pas cessé au fil du temps d'être progressivement renforcée* »³⁵.

Il arrive souvent que le pouvoir de direction de l'employeur entre en « *collision* »³⁶ avec la liberté d'action octroyée au médecin du travail et son propre pouvoir de décision sur les patients. C'est la jurisprudence qui a permis de protéger le médecin du travail dans ses choix face à l'employeur. Ainsi, « *une relation privilégiée doit s'établir entre le salarié et le médecin du travail et ne doit pas être faussée par le lien existant entre le médecin du travail et l'employeur* »³⁷. Le choix a été fait de maintenir avant tout la proximité et la relation entre médecin du travail et patient, au détriment de la relation entre médecin et employeur. C'est

³⁵ FROMONT (Y), « Le statut du médecin du travail », *Droit social*, n°7, juillet 1987, p.587.

³⁶ FROMONT (Y), *op. cit.*, p.587.

³⁷ BOUKHRIS (I), « Souffrance au travail et médecine du travail », *Village de la Justice*, octobre 2010.

cette relation de confiance qui existe entre le médecin et le salarié qui va lui permettre de dévoiler ce qu'il ressent dans l'entreprise, et d'éventuelles situations de danger, de harcèlements sexuels ou sexistes dont il aurait été victime ou témoin.

B) Un interlocuteur pourtant désapprouvé

L'ensemble des salariés connaissent l'existence du médecin du travail, cependant, très peu d'entre eux savent à quel point celui-ci est déterminant dans la lutte contre les risques professionnels, les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes sur le lieu de travail. Malgré que ce dernier possède d'importantes missions, « *la médecine du travail, souvent décriée, souffre d'un déficit de considération. Cette image peu flatteuse se nourrit d'un sentiment d'inutilité parfois ressenti par les principaux intéressés, les travailleurs salariés* »³⁸. Ainsi, la mauvaise image dont souffre le médecin du travail provient des principaux concernés par ses missions, à savoir les employés. Cela explique pourquoi très peu d'entre eux sont au courant de l'ensemble des missions du médecin du travail et de son implication dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Un sondage pour le SST, réalisé par l'institut Odoxa en 2019, montre qu'une grande majorité des salariés (82%) va immédiatement voir leur médecin traitant, et non pas le médecin du travail. Comme le démontre la citation précédente, cela s'explique par la mauvaise opinion qu'ont les salariés du médecin du travail, qu'ils considèrent davantage comme un agent de contrôle. Cette opinion des salariés provient du lien contractuel qui existe entre l'employeur et le médecin du travail, ces derniers redoutent de se voir déclarer inapte par le médecin du travail et que cela aboutira à un licenciement. Très peu de salariés considèrent le médecin du travail comme un conseiller, ce qui justifie le fait que très peu de victimes d'agissements sexistes ou de harcèlement sexuel vont consulter le médecin du travail afin de faire part de leur situation, et des conséquences que cela peut avoir sur leur santé.

Les médecins du travail, eux-mêmes, éprouvent des difficultés à réaliser leurs missions, notamment quand celles-ci impliquent de « *dresser un lien entre la santé dégradée d'un salarié*

³⁸ DUPOUY (B), *La médecine du travail : étude juridique au service d'une meilleure prévention des risques professionnels*, Thèse, sous la direction de Lise Casaux, Université de Toulouse, Doctorat en Droit privé et sciences criminelles, 2018, p.20.

et son environnement de travail »³⁹, cela s'avère presque dangereux pour eux. En effet, le code de déontologie de l'Ordre des médecins n'interdit pas au médecin du travail de faire un lien entre les problèmes de santé d'un salarié et l'environnement dans lequel il travaille, cependant l'art. 28 condamne « *la délivrance d'un rapport tendancieux ou d'un certificat de complaisance* ». Cela signifie que si l'Ordre des Médecins estime que le médecin du travail déclare un lien entre le problème de santé du salarié et son environnement professionnel, alors qu'il n'a pas suffisamment de preuve pour considérer qu'il existe un lien entre eux, alors l'Ordre des Médecins déclare cela comme une faute professionnelle. Le médecin du travail se voit donc obligé d'employer le conditionnel lors de ses formulations, et de n'écrire que des faits dont il est certain et qu'il a pu constater de lui-même. Ainsi, ces opinions qui pèsent sur le médecin font que celui-ci a une image dévalorisée de sa fonction auprès des salariés, qui est renforcée par la méconnaissance de ces missions, notamment celles en lien avec la prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Enfin, son lien contractuel avec l'employeur fait de lui un acteur à éviter pour les salariés qui ont peur de perdre leur emploi et qui vont donc délaisser le médecin du travail de leur entreprise au profit de leur médecin traitant.

Chapitre II. Les acteurs de la prévention externes à l'entreprise

En plus, des acteurs internes à l'entreprise, les acteurs externes ont un rôle primordial dans la lutte contre ces violences sexuelles et sexistes. Le principal acteur qui intervient dans cette lutte est l'inspecteur du travail (Section I.). Les victimes peuvent aussi compter sur l'appui des associations de lutte contre les violences (Sections II.).

Section I. L'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail est un acteur dont les missions sont multiples, en effet, celui-ci possède différentes dispositions afin d'exercer ses missions (A), notamment celle de sanctionner les auteurs de violences sexuelles et sexistes (B).

Paragraphe I. Un acteur aux multiples facettes

³⁹ REY (M), « Quand les médecins du travail sont sur le banc des accusés », *L'express*, avril 2018.

Les missions de l'inspecteur du travail lui permettent d'être efficace dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, sa mission de contrôle (A) lui permet dans un premier temps d'observer l'ensemble de la situation. En ce qui concerne le harcèlement sexuel, l'inspecteur du travail est en mesure de sensibiliser les acteurs de l'entreprise, et le salarié peut faire appel à lui dans le but de mener une enquête (B).

A) Des missions de contrôle et d'information

La loi du 2 novembre 1892⁴⁰ crée l'inspection du travail, directement placée sous le contrôle du ministre chargé du travail. La principale mission de l'inspecteur du travail est de garantir la protection des salariés et ainsi de garantir la paix sociale. Pour cela, ce dernier est amené à améliorer les conditions de travail et faciliter les relations professionnelles entre les différentes hiérarchies au sein de l'entreprise. Le rôle crucial de l'inspecteur du travail est celui de contrôleur, l'art. 3 de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) n°81 vient préciser que celui-ci doit s'assurer que l'employeur respecte « *les dispositions légales relatives aux conditions de travail et à la protection de leur profession* ». Cet article vient ajouter un rôle supplémentaire à l'inspecteur du travail, celui de conseiller. Ce dernier a pour mission d'informer les employeurs et les salariés sur « *les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales* ». Ainsi, l'inspecteur du travail permet d'effectuer un contrôle au sein de l'entreprise et c'est suite à cela qu'il pourra effectuer son rôle de conseiller auprès de l'ensemble des individus qui y travaillent, grâce à l'ensemble des informations qu'il aura collecté au cours de son contrôle. L'art. L.8112-1 C. trav. dispose que l'inspection du travail est donc chargée de veiller à ce que les dispositions du code du travail soient bien respectées, et donc de sanctionner s'ils estiment qu'un élément ou une situation va à l'encontre des conventions et accords collectifs de travail.

Pour cela, elle va effectuer des visites au sein de l'entreprise, l'inspecteur va principalement observer et discuter avec des salariés afin de recueillir suffisamment d'informations pour appréhender la situation dans sa globalité. Cependant, ce dernier ne doit pas opérer un contrôle dans le but de réprimer l'employeur mais avant tout dans le but de faire appliquer et respecter les dispositions du code du travail. « *Le contrôle a évidemment pour objet de protéger les*

⁴⁰ Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels, J.O. 3 novembre 1892, texte n°1.

travailleurs pour l'avenir, en faisant cesser des situations dangereuses ou anormales »⁴¹. Enfin, au cours des visites dans les établissements, les agents de l'inspection du travail sont amenés à discuter avec de nombreux salariés et l'employeur, et ils doivent donc être capables d'informer, de conseiller et de répondre aux questions de chacun. Ainsi, en cas de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes au sein de l'entreprise, il est impératif pour l'agent de pouvoir informer et conseiller les salariés qui en seraient victimes.

B) Des mesures spécifiques en matière de harcèlement sexuel

Lorsqu'un harcèlement sexuel ou des agissements sexistes sont dénoncés dans l'entreprise, il est possible de contacter un inspecteur du travail afin que ce dernier puisse trouver une solution à ce problème. En effet, l'art L. 8112-2 C. trav. dispose que les inspecteurs du travail agissent lorsque les infractions relèvent de discriminations et de harcèlement sexuel ou moral. Ainsi, le harcèlement sexuel, l'un des facteurs de risques professionnels doit être appréhendé par l'agent de l'inspection du travail. Concernant ces violences sexuelles et sexistes, une circulaire d'application de la loi relative au harcèlement sexuel a été mise par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi le 8 août 2012⁴². Ce document permet de détailler et préciser les missions de l'inspection du travail en cas de harcèlement au sein d'un établissement.

L'agent de l'inspection du travail va commencer par sensibiliser les représentants du personnel ainsi que l'employeur au harcèlement. Afin de bénéficier d'une réelle prise en charge du problème et en cas d'atteinte grave à ses droits et libertés, un salarié peut contacter un inspecteur du travail afin que celui-ci mène une enquête sur les causes du harcèlement sexuel ou moral dans le but de protéger la santé physique et morale du salarié. Mais avant de réaliser l'enquête, l'inspecteur doit s'assurer que les faits relatés par le(s) salarié(s) constituent un harcèlement, moral ou sexuel. Pour s'assurer de la matérialité des faits, ce dernier doit obtenir de la part du salarié des témoignages ou des preuves, ce qui permettra à l'agent de l'inspection du travail d'ouvrir son enquête. Le salarié bénéficie de la règle de confidentialité des plaintes, ce qui lui permet de ne pas être exposé à d'éventuelles sanctions de la part de son employeur.

⁴¹ *L'inspection du travail*, Genève, Organisation internationale du Travail, « Manuel d'éducation ouvrière », 1986, p.66.

⁴² Circulaire du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

Généralement, le meilleur moyen pour une victime de harcèlement sexuel est de démontrer les faits à l'aide de témoignages, cependant, il est du devoir de l'inspecteur du travail de prévenir la victime que son témoignage pourra être utilisé ultérieurement, notamment lorsque celui-ci présentera les faits à l'employeur afin que ce dernier puisse émettre une sanction à l'encontre du coupable. Cet agent conseillera alors l'employeur sur des mesures de prévention adaptées à l'entreprise afin d'éviter l'apparition de situations similaires.

Paragraphe II. Un acteur apparenté aux officiers de polices judiciaires

Des droits spécifiques (A) ont été octroyés aux inspecteurs du travail afin de leur permettre de mener leurs enquêtes dans les entreprises, sans avoir besoin de l'autorisation de l'employeur. L'inspecteur du travail peut aussi sanctionner l'employeur, ou même les salariés, si ceux-ci manquent à leur obligation (B).

A) L'octroi de droits spécifiques

L'inspecteur du travail peut s'apparenter à un officier de police judiciaire car ce dernier possède un pouvoir d'investigation qui lui permet, selon l'art. 12 de la Convention de l'OIT n°81, de pénétrer à l'intérieur d'établissement sans que celui-ci n'ait l'obligation d'annoncer au préalable sa visite, il lui suffira de présenter des justificatifs de sa fonction. L'agent n'a pas d'obligation en ce qui concerne le fait de prévenir l'employeur de son arrivée, or celui-ci doit tout de même être prévenu lorsqu'un agent de contrôle pénètre dans son entreprise. Il est autorisé à pénétrer dans l'ensemble des lieux dédiés aux tâches des salariés, et cela grâce à son droit de visite, prévu à l'art. L.8113-1 C.trav. Cette visite des locaux par l'inspecteur du travail peut se faire en étant accompagnée d'un membre du CSE. Au cours de sa visite, et comme un agent de police judiciaire, l'agent de l'inspection du travail dispose de certaines prérogatives dont celle de contrôler l'identité des salariés et de les interroger, que ce soit seul, ou en présence de témoin comme un représentant du personnel. C'est un arrêt de la chambre criminelle⁴³ qui est venu réaffirmer le principe selon lequel l'inspecteur du travail peut, au même titre qu'un agent de police judiciaire, veiller au respect de la réglementation du travail au sein de l'entreprise, et de constater les infractions qui y ont lieu.

⁴³ Cass., crim., 22 juillet 1981, n°81-90.167.

À l'intérieur de l'entreprise, aucune restriction n'est apportée à l'agent de contrôle, que ce soit au niveau des surveillances ou au niveau de l'enquête. Ainsi, un employeur a été condamné suite à un refus de sa part de laisser l'agent de l'inspection du travail interroger les témoins et la victime au sein de son entreprise. Cependant, ce pouvoir d'enquête a été délimité suite à une instruction technique du 28 mars 2002⁴⁴. N'étant pas un officier de la police judiciaire, il est impossible pour un agent de contrôle de faire témoigner un témoin sous serment. Pour finir, l'agent de l'inspection du travail possède un droit d'accès aux documents. L'art. L.8113-5 C. trav. dispose que l'agent de contrôle peut consulter les documents, quel que soit le support, qui lui permettront de constater des faits « *susceptibles de vérifier le respect de l'application* », notamment au niveau de l'alinéa 4 en matière de harcèlement moral et sexuel lorsque des cas de violences sexuelles et sexistes ont lieu dans l'entreprise. Avant même d'effectuer sa première visite et donc son premier contrôle dans une entreprise, lorsqu'un agent de contrôle est contacté par un salarié, celui-ci peut effectuer une demande par courrier auprès de l'employeur afin d'obtenir des informations concernant une situation dangereuse dans l'établissement.

B) La possible répression des infractions

L'inspecteur possède le droit à l'indépendance. L'agent de contrôle est libre de choisir les moments où il souhaite contrôler une entreprise et notamment des suites qu'il apportera à ce contrôle. Après que l'agent ait effectué un contrôle, celui-ci peut donner un avertissement à l'employeur et lui transmettre des observations quant aux problèmes dans l'entreprise. Or, si ce dernier s'expose à des conséquences plus sévères s'il ne prend pas en compte les observations et l'avertissement de l'inspecteur du travail. L'agent peut aussi émettre une mise en demeure à l'encontre de l'employeur, ce qui peut avoir de lourdes conséquences sur l'employeur, comme des poursuites pénales si ce dernier ne régularise pas la situation. Les procès-verbaux, émis par l'agent, font office de foi jusqu'à preuve du contraire, il va ensuite contacter l'individu en question afin de le prévenir des différentes infractions commises et donc les sanctions susceptibles d'être encourues. En cas de danger imminent et grave pour un travailleur, l'agent de l'inspection du travail peut saisir le juge des référés. Cependant, l'art L. 4732-1 C. trav. permet à l'inspecteur du travail de saisir le juge des référés uniquement lorsque celui-ci constate « *un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur* ». Or, il serait important de

⁴⁴ Instruction technique DAGEMO/MICAPCOR n°2002-03 concernant les procès-verbaux de l'inspection du travail, *Bulletin Officiel du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*, 20 juin 2002.

l'étendre aux situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes, car ce type de violence peut rapidement avoir de lourdes conséquences sur la santé morale et physique des victimes⁴⁵.

L'inspecteur du travail a tendance à informer et conseiller l'employeur sur les mesures à prendre afin de régulariser la situation. Cela démontre le fait que l'inspecteur du travail a avant tout un rôle de prévention, et non pas de répression comme le laisse penser ses pouvoirs. Ce n'est qu'en ultime recours que l'agent de contrôle va user de son pouvoir de répression. Ainsi, selon certains auteurs, la répression pénale par l'inspecteur du travail constitue avant tout une « *arme symbolique* »⁴⁶. Il est libre de choisir lui-même sa façon d'agir. La sanction est même rarement utilisée à l'encontre des salariés. Une étude montre qu'en 2009, 622 777 constats d'infractions ont été effectués sur des questions de santé et de sécuritaires, et sur l'ensemble de ces constats, 92,7% d'entre eux correspondent à des lettres d'observations, 3,4% à des mises en demeure, 2,2% à des décisions de chantier et enfin 1,6% correspondent à procès-verbaux⁴⁷. Ainsi, l'agent de l'inspection du travail va davantage avoir un rôle préventif et dissuasif, et non un rôle répressif comme le laisse penser ces prérogatives.

Cependant, l'inspecteur du travail ne réussit pas toujours à se faire entendre comme le montre l'affaire Brut Butcher où un inspecteur du travail a effectué un contrôle dans une entreprise où les salariés sont obligés de porter des vêtements aux inscriptions sexistes dégradantes. Ainsi, le 15 juillet 2020, au cours d'un contrôle dans cette entreprise, l'inspecteur a émis un constat auprès de l'employeur lui signalant des faits de sexisme au sein de l'établissement, et que cela peut entraîner des sanctions à son encontre. Or, au cours d'une seconde visite après plus de 7 mois, rien n'avait changé au sein de l'entreprise. Cela montre bien que malgré les prérogatives de l'inspecteur du travail, et de son rôle préventif et dissuasif, cela ne suffit pas toujours et il doit dans ces cas-là user de son pouvoir répressif afin de faire appliquer la loi et pour faire respecter les dispositions légales du Code du travail.

⁴⁵ ADAM (P), « Lutte internationale contre le harcèlement et la violence : deux nouveaux instruments », *Revue de droit du travail*, 2019, p.639.

⁴⁶ DODIER (N), « Les actes de l'inspection du travail en matière de sécurité : la place du droit dans la justification des relevés d'infraction », *Sciences Sociales et Santé*, 1988, n°6-1, p.11.

⁴⁷ MIAS (A), « Autonomie des agents et légitimité de l'inspection du travail », *La nouvelle revue du travail*, juillet 2015, p.2.

Section II. Les associations

Les victimes se retrouvent fréquemment seules après avoir subi des violences sexuelles et sexistes, elles ne reçoivent que très rarement de l'aide. C'est pour cela que les associations vont les accueillir (Paragraphe I.) afin de leur venir en aide et de les accompagner dans toutes les démarches nécessaires (Paragraphe II.).

Paragraphe I. Des lieux d'accueil et d'écoute minimisés

Les associations sont des lieux importants pour les victimes, elles vont écouter et tenter de comprendre leur situation (A). Cependant, malgré que les victimes témoignent de l'importance de ces instances, un grand nombre d'entre elles manquent cruellement de moyens financiers et personnels (B).

A) Une écoute privilégiée

C'est à partir du Moyen Âge que les premières associations ont vu le jour, sous la forme de regroupement d'individus, unis pour atteindre un même but, « *dans le cadre de règles arrêtées également en commun* »⁴⁸. Chaque citoyen est libre d'appartenir à une association. Il existe une infinité d'associations, qui luttent tous pour un but différent, c'est ainsi que les associations sont devenues des acteurs fondamentaux de notre société. Parmi ces nombreuses associations, on retrouve celles qui luttent contre les inégalités, les discriminations, les violences, certaines se sont spécialisées dans des domaines, comme les associations de lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail.

Ce type d'association propose une véritable aide et un soutien indéfectible pour les victimes de ces violences. Elles proposent des cellules d'écoute, afin que les victimes puissent partager leur souffrance, physique ou morale, mais aussi leur sentiment d'isolement, d'impuissance et surtout leur méconnaissance du droit. Ces associations vont donc prendre en charge les victimes afin de les informer sur leurs droits, certaines associations possèdent des conseillers juridiques qui

⁴⁸ BELORGEY (J-M), *Cent ans de vie associative*, Paris, Presses de Sciences Po, « Bibliothèque du citoyen », 2000, p.15.

vont pouvoir orienter les victimes en fonction des violences qu'elles ont subi et pour les aider à se diriger vers les instances compétentes les plus adaptées à leur situation.

Dès leur entrée dans l'association et jusqu'à ce que la situation soit réglée, l'association accompagne les victimes dans toutes les démarches nécessaires, que ce soit pour se rendre jusqu'au tribunal ou encore pour se rendre chez des spécialistes de la santé. L'importance même de l'association est de donner libre cours à la parole de la victime, cela permet une véritable libération de la parole pour ces personnes, qui souffrent physiquement et très souvent moralement de ce qu'ils ont vécu, et dont ils ont tant de mal à parler. D'après Carine Durrieu-Diebolt, le principal problème vient de la méconnaissance des types de violences sexuelles chez les victimes. Ces dernières ne comprennent pas qu'un viol peut avoir lieu sans qu'il y ait des violences physiques. Il y a un décalage entre les définitions de ces violences et les informations que connaissent les victimes.

Le but de l'association est avant tout de soutenir les victimes, de les soutenir dans leur démarche mais aussi de les protéger. Le soutien qu'apporte l'association va permettre d'aider la victime sur le plan psychologique, afin de favoriser leur autonomie et la solidarité entre les victimes. Il est nécessaire pour les victimes de faire front commun contre la banalisation des comportements de violences sexuelles et sexistes. C'est cette lutte commune contre le harcèlement et les agissements sexistes qui va permettre de créer chez les victimes et leur entourage une véritable prise de conscience.

Ce sont majoritairement les associations qui contactent les victimes dans le but de mettre en place une veille juridique afin que celles-ci fassent reconnaître leur droit. Ainsi, il est facile de constater que les associations de lutte contre les violences sexuelles et sexistes sont des lieux très importants dans la lutte contre ces agissements, comme le montre le cas de Laurence, une victime de harcèlement sexuel.

B) Une faible capacité d'autofinancement

Les associations sont d'une utilité fondamentale dans notre société, cependant, de nombreuses associations ferment à cause d'un manque conséquent de financement. Marilyn Baldeck, déléguée générale de l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT), s'est exprimée à de nombreuses reprises sur le manque de financement que reçoivent les associations. Au cours d'une interview, cette dernière explique qu'une grande

majorité des associations qui soutiennent les femmes dans leur parcours judiciaire pour lutter contre ces violences ont des problèmes de moyens. Marilyn Baldeck justifie ce manque de moyen par un autre phénomène qui vient aggraver la situation. Ainsi, entre 2015 et 2017, la déléguée générale du AVFT dit qu'ils ont reçu deux fois plus de dossiers que prévus, alors que leurs subventions publiques et leurs effectifs n'ont pas évolué depuis 13 ans. Ce n'est pas seulement un manque de moyens financiers que déplore la déléguée générale mais aussi un manque de personnels. Ce manque de moyens a de lourdes conséquences sur les associations, notamment l'AVFT qui a dû supprimer son contact téléphonique, mis à la disposition des victimes car le nombre de demandes est trop conséquent, comparé à leur capacité d'actions. Ainsi, étant dans l'impossibilité de répondre à toutes les demandes, cette association a choisi de se concentrer sur les dossiers déjà en cours.

Ce manque de moyens s'accompagne aussi de mauvaises décisions de la part du gouvernement. En effet, une association réalise un travail fondamental dans l'aide aux victimes, à travers un numéro national d'écoute sur les violences sexuelles et sexistes qui ont lieu sur le lieu de travail. Or, au lieu de donner les moyens financiers nécessaires pour que cette entreprise poursuive son action, la secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes a décidé de lancer un nouveau numéro national d'écoute, ce qui vient entraver le travail de soutien de l'Association. Ce n'est pas seulement l'AVFT mais aussi la Fédération Nationale Solidarité Femmes (FNSF) qui rencontre des problèmes en matière de moyens financiers et en effectifs. Comme pour l'AVFT, le nombre conséquent d'appels et le manque d'effectifs sont l'une des principales causes de problèmes pour cette association. Des représentants de cette association ont précisé qu'il était nécessaire pour eux d'embaucher 3 personnes à temps plein afin de traiter les 50 000 appels reçus au 3919 mais aussi pour assurer le suivi auprès de 30 000 victimes. Cependant, l'association manque de moyens financiers pour embaucher ces personnes. Faute de moyens financiers, l'association ne peut traiter que 60% des appels qu'elle reçoit au 3919. Ainsi, le manque de moyens entraîne de nombreuses difficultés pour ces associations qui tentent, malgré un manque conséquent de soutien, de venir en aide aux victimes de harcèlement sexuel et agissent sexistes, « *alors que la parole se libère, il est crucial de faire en sorte qu'elle soit entendue* »⁴⁹.

⁴⁹ *La délégation aux droits des femmes du Sénat s'inquiète de la dégradation des moyens des associations qui accompagnent les femmes victimes de violences*, Paris, Sénat, février 2018, 1p.

Paragraphe II. Un rôle d'accompagnement des victimes

Les violences sexuelles et sexistes ont fréquemment lieu dans la sphère professionnelle, c'est pour cette raison que des associations ont été spécialement créées pour apporter du soutien aux salariés qui en sont victimes (A). Ces victimes, ayant peu de connaissances dans le domaine juridique, vont pouvoir obtenir l'aide et le soutien des associations, notamment devant les tribunaux (B).

A) L'exemple de l'AVFT et de la FNSF

Il existe de nombreuses associations qui luttent contre les violences sexistes et sexuelles en France, parmi elles, on retrouve la FNSF et l'AVFT. La première est un regroupement de 67 associations sur l'ensemble du territoire français, son but est d'aider les victimes à faire valoir leurs droits à la liberté et à l'égalité. Cette association souhaite démontrer que les violences réalisées à l'encontre des femmes ne sont qu'une prolongation des inégalités qui existent entre les femmes et les hommes. Elle soutient les femmes dans leur combat pour l'autonomie et contre cette violence. C'est cette association qui s'occupe de la plus grande plateforme d'écoute en France avec le 3919-Violences Femmes Info. Cette plateforme d'écoute permet aux victimes d'obtenir des réponses à leurs questions, des informations et surtout des conseils concernant les démarches à suivre pour lutter contre ces violences. Afin d'inciter les victimes à appeler ce numéro, il a été décidé que l'appel soit gratuit et anonyme.

D'un autre côté, l'AVFT, accueille tous les types de victimes, que ce soit des hommes ou des femmes et cela quel que soit les violences qu'elles ont subi. Cette association possède une équipe pluridisciplinaire, elle est notamment composée de juristes qui vont permettre aux victimes de réaliser les démarches adéquates en fonction de leur situation. L'Association a pour mission de former des professionnel(le)s aux questions concernant les violences sexuelles et sexistes. Elle va transmettre des outils et des moyens de prévention de ces violences afin que celles-ci ne se reproduisent pas dans les entreprises. Étant spécialisée dans les violences réalisées sur le lieu de travail, l'association renforce sa formation dans les entreprises afin que les employeurs prennent conscience de leur responsabilité à l'égard de leurs salariés et des victimes. L'association commence par prendre contact avec la victime à travers un entretien téléphonique, un récit écrit et enfin une rencontre avec deux membres de l'association. Le dossier est ensuite pris en charge par l'association, et les membres accompagnent la victime

dans les démarches à réaliser et dans la constitution du dossier pour la procédure. L'AVFT garantit confidentialité, gratuité, respect de leurs choix et enfin une participation active à leur dossier. Ces associations ont acquis de l'expérience depuis leur création, ce qui leur permet aujourd'hui d'être au plus proche de la victime en l'informant et en l'accompagnant dans l'ensemble des démarches judiciaires, professionnelles et médicales. Cette association dénonce les comportements et propos inacceptables, et invite surtout à réfléchir sur nos propres actes et notre comportement. De cette façon, les associations de soutien envers les victimes souhaitent faire réduire ces violences sexuelles et sexistes.

B) La possible constitution en partie civile

À la demande des victimes, il est possible qu'une association, et notamment l'AVFT, se constitue partie civile. Ainsi, l'association peut directement intervenir devant le Conseil des prud'hommes à la place de la victime. Les victimes, ainsi que les Cours d'appel soulignent l'importance de l'AVFT et notamment sa recevabilité devant les juridictions pénales. Les victimes montrent l'importance de cette association, sans laquelle elles n'auraient pas poursuivi le procès pour demander justice, notamment dans une affaire qui avait été classée sans suite. Ainsi, en se constituant partie civile, l'AVFT devient un soutien de force pour ces victimes, qui n'ont plus ce sentiment de solitude devant la justice. Cependant, ce n'est pas toujours le cas et notamment lorsque l'Association intervient devant les conseils des prud'hommes où la présence de l'AVFT est perçue comme une concurrence par les syndicats et les avocats de l'employeur. L'association rencontre aussi des difficultés avec les avocats qui ne comprennent pas une telle implication dans un procès de la part d'une association, notamment car ces avocats estiment qu'eux seuls détiennent les connaissances juridiques nécessaires. Malgré les réticences de certains, les associations sont autorisées à se constituer partie civile, à l'unique condition que l'intérêt collectif qu'elles souhaitent défendre soit lésé. C'est cette plainte avec constitution de partie civile qui est efficace car elle permet à la victime de déclencher des poursuites pénales à l'encontre de ses agresseurs.

Cependant, les tribunaux ne prennent pas assez en compte le soutien qu'apportent les associations pour les victimes. Des associations comme l'AVFT, préparent les victimes en amont à la justice et notamment aux audiences, ce qui permet de faciliter les procès.

Titre II. L'employeur comme acteur principal de la prévention

L'employeur, acteur principal de la prévention, doit agir dans le but de préserver la santé et la sécurité des salariés. Ainsi, afin de respecter son obligation de sécurité et de santé, celui-ci doit agir en amont (Chapitre I.) et en aval (Chapitre II.) des violences.

Chapitre I. Les mesures de prévention en amont des violences

Les actions de l'employeur en matière de violences sexuelles et sexistes sont répartis en deux, les actions principales (Section I.) qui lui sont obligatoires, et les actions complémentaires (Section II.) qu'il doit lui-même mettre en place afin de renforcer la lutte contre ces violences.

Section I. Les actions principales

Parmi les actions réalisables au sein d'une entreprise, certaines ne sont réalisables que par l'employeur, notamment au vu des prérogatives liées à sa fonction (Paragraphe I.). En plus d'être un acteur actif de la prévention, celui-ci doit informer ses salariés des risques présents dans l'entreprise (Paragraphe II.).

Paragraphe I. Un rôle dévolu à l'employeur

L'employeur est avant tout responsable de la sécurité et de la santé de ses salariés, c'est une obligation qui lui incombe (A). A travers cette obligation, celui-ci doit mettre en place le DUERP, le document qui lui permettra d'évaluer les risques présents dans son entreprise (B).

A) L'obligation de sécurité

« *Le salarié met à la disposition de l'employeur sa force de travail mais non sa personne* »⁵⁰.

Le mot travail, d'origine latine, *tripalium*, nous fait comprendre que le travail est rarement assimilé au bonheur car il désignait un instrument de torture. L'origine du mot démontre la souffrance que peut engendrer le travail, et notamment les souffrances physiques et mentales pour le salarié tel que le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. C'est dans le but de lutter

⁵⁰ RIVERO (J), « Les libertés publiques dans l'entreprise », *Dr. soc.*, 1982, p.421.

contre ces violences que l'employeur doit prendre des dispositions en matière de santé et de sécurité dans son établissement. Celui-ci doit veiller à ce qu'il n'arrive rien de préjudiciable à ses salariés, il est débiteur à son égard d'une obligation de sécurité.

Aujourd'hui, cette obligation de santé et de sécurité de l'employeur est présente dans l'art. L.4121-1 C. trav., qui dispose que l'employeur doit garantir la sécurité et la santé de ses salariés. Pour cela, il est primordial pour celui-ci de mettre en place des mesures de prévention, d'informations et de formations. L'art L.4121-2 C. trav., est composé de 9 principes généraux, que l'employeur va devoir ajouter dans sa politique de prévention. L'employeur a l'obligation de combattre les risques dans la mesure du possible, ou au moins de les évaluer afin de les déduire, il doit aussi adapter le travail de ses salariés en prenant en compte l'évolution de la technique. Ensuite, il a pour obligation de planifier des plans de prévention et de remplacer ce qui présente un danger dans son entreprise par ce qui l'est moins. Enfin, celui-ci doit donner des indications précises aux salariés et il doit donner la priorité aux mesures collectives. Cependant, rien ne décrit pas précisément ce que doit mettre en place l'employeur, cela peut être interprété comme une volonté de laisser le libre choix à l'employeur.

La loi de modernisation du 17 janvier 2002⁵¹ vient préciser l'obligation de sécurité et de santé de l'employeur, désormais celui-ci doit aussi préserver la santé mentale de ses salariés. Cela constitue une tâche nettement plus complexe car les risques sur la santé mentale sont plus spécifiques et ils sont moins visibles que les risques physiques. La mission de l'employeur est donc de garantir à ses salariés une situation saine, afin que ceux-ci puissent exercer leur fonction dans les meilleures conditions possibles.

B) L'évaluation des risques

L'action prioritaire de l'employeur est avant tout de prévenir les risques. Il est impossible pour un employeur d'améliorer les conditions de travail de ses salariés sans avoir au préalable évalué les risques au sein de son entreprise. Ainsi, l'évaluation des risques à travers le document unique est un moyen primordial pour l'employeur, qui l'aidera par la suite à mettre en place des moyens de prévention et de lutte contre les violences dans l'entreprise. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) a été instauré par le décret

⁵¹ Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *J.O.* 18 janvier 2002, texte n°1.

du 15 novembre 2001⁵² dans ce but, et il est désormais obligatoire pour les entreprises⁵³. Le but du DUERP est d'identifier les risques qui existent au sein de l'entreprise, et d'y associer des solutions qui permettraient d'y répondre, ou au moins de les réduire. Ce document n'a pas de forme prédéfinie, il doit seulement être écrit, lisible et cohérent. Il doit être mis à la disponibilité de certains acteurs de l'entreprise, comme les salariés ou le médecin du travail par exemple, depuis le décret du 17 novembre 2008⁵⁴. Le DUERP doit être renouvelé chaque année afin de constater les évolutions au sein des entreprises, de voir si des risques ont été réduits ou ont disparu et si de nouveaux risques sont apparus. Afin que ce document soit le plus complet possible, il doit être réalisé à partir de différents points de vue, tous les acteurs doivent participer à sa réalisation afin qu'aucun risque ne soit écarté.

Cette spécificité est importante en matière de violences sexuelles et sexistes. Les victimes de ces violences en parlent rarement, elles préfèrent garder secret le traumatisme qu'elles ont vécu. Cependant, certains intervenants seraient capables de percevoir des signes grâce à leurs spécialités, alors que d'autres comme l'employeur n'en seraient pas capables. Le DUERP va aussi remplir une seconde mission. Après de nombreuses discussions avec les différents acteurs, l'employeur va pouvoir hiérarchiser les risques qui existent dans l'entreprise et il pourra choisir les risques à traiter en priorité. Le document lui permettra de mettre en place le plan d'action pour l'année suivante. L'employeur décide ensuite d'attribuer un budget nécessaire à la réalisation du plan d'action. Ce document constitue donc un moyen essentiel dans la prévention contre les risques en entreprises, et notamment les violences sexuelles et sexistes.

Cependant, de nombreux employeurs considèrent le document comme « *un inutile tracasserie administratif et le néglige* »⁵⁵. Dans une majorité des cas, ce document est uniquement réalisé dans le but de respecter les obligations légales des entreprises, il est rare que des mesures soient réalisées après sa rédaction. De nombreux employeurs considèrent le DUERP comme une menace car il permet de tracer les expositions professionnelles. Ces derniers pensent que le document pourrait se retourner contre eux, car il répertorie les dangers, donc les employeurs ne pourraient plus faire semblant de ne pas avoir eu connaissance de ces dangers, alors qu'ils

⁵² Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail, *J.O.* 7 novembre 2001, texte n°9.

⁵³ art. R.4121-1 C. trav.

⁵⁴ Décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité, *J.O.* 19 décembre 2008, texte n°33.

⁵⁵ NESTEA (P), *Prévenir les risques psychosociaux permet-il de préserver la santé au travail ? : une analyse par les théories de l'auto-détermination et du sensemaking*, Thèse, sous la direction de Emmanuel Abord de Chatillon, Université Grenoble Alpes, Doctorat en Sciences de gestion, 2017, p.252.

étaient inclus dans le DUERP. Ainsi, en exposant les risques présents dans l'entreprise, les employeurs estiment que cela pourrait occasionner un coût financier important pour eux.

Paragraphe II. Un rôle d'informateur

L'employeur a le devoir de transmettre l'ensemble des informations concernant les violences sexuelles et sexistes et d'autres risques à ses salariés (A). Même si ce dernier est libre de mettre en place les mesures qu'il souhaite pour prévenir les risques, le règlement intérieur est une disposition qui lui est imposée (B).

A) L'obligation d'information

Dans le but de prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, il est important pour l'employeur de privilégier l'information. Cette obligation d'information permet d'assurer une transparence avec les salariés, ainsi ils peuvent être au courant des risques qui existent au sein de l'entreprise. Cette transparence va aussi permettre de sensibiliser les salariés, qui auront pris connaissance des risques, et ainsi cela ouvrira une discussion entre tous les acteurs. Le débat interne au sein de l'entreprise va donc être favorisé par l'information, et ce sont ces débats qui vont permettre de la faire évoluer et d'enrichir les mesures de prévention. C'est pour cette raison que les mesures d'informations sont continuellement modifiées et réglementées. L'art L.4141-1 C. trav. invite l'employeur à délivrer des informations spécifiques à ces risques et aux mesures qui sont prises afin d'y répondre aux salariés, que ce soit au moment de l'embauche, ou quand il estime que c'est nécessaire. On constate alors que cela fait écho au DUERP, dont le décret du 17 décembre 2008⁵⁶ précise que ce document doit être mis à la disposition des salariés.

L'employeur a pour obligation de l'afficher dans un endroit accessible par les salariés. Cependant, il n'est pas obligé de leur remettre en mains propres, ce qui a pour conséquence d'atténuer cette obligation et donc les salariés, qui n'en connaissent pas l'existence ou l'utilité ne seront pas prévenus des risques qui existent dans l'entreprise, ce qui est contraire au but recherché par l'article. La loi du 5 septembre 2018⁵⁷ vient renforcer l'obligation d'information de l'employeur en matière de harcèlement sexuel. Une importante évolution a été réalisée, car

⁵⁶ Décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008, *op. cit.*

⁵⁷ Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018, *op. cit.*

à l'origine, l'art L. 1153-5 C. trav. imposait uniquement à l'employeur de communiquer la définition du harcèlement sexuel, et les sanctions encourues par ces derniers. Désormais, l'employeur a l'obligation d'informer les salariés des actions contentieuses pénales et civiles ouverte au niveau du harcèlement sexuel. Celui-ci doit fournir à ses salariés les coordonnées des instances compétentes en la matière, dont le médecin du travail, l'inspecteur du travail ou encore le référent harcèlement sexuel par exemple. D'après Ghania Kempf, « *ces informations visent à dissuader les harceleurs, à faire prendre conscience aux victimes de la gravité des faits et qu'elles se sentent moins seules* ». Ainsi, les victimes peuvent rapidement entrer en contact avec ces instances afin que ceux-ci les placent en sécurité.

Cependant, il serait nécessaire que l'affichage des informations soit plus visible pour les salariés, un document récapitulant toutes les informations pourrait leur être transmis par exemple. Dans la majorité des cas, on a pu constater que la Jurisprudence était exigeante concernant cette obligation de l'employeur, et donc que celui-ci avait tout intérêt à rendre ces informations visibles pour tous les employés. Dans le cas contraire, l'employeur risque d'être sanctionné pour manquement à son obligation d'information, comme on a pu le constater avec la chambre sociale de la Cour de cassation du 13 novembre 2017⁵⁸, où un employeur qui n'avait pas assuré l'information de ses salariés pour prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel avait manqué à son obligation légale de sécurité. On comprend donc que la Jurisprudence considère comme cruciale la prévention des salariés par l'information.

B) Le règlement intérieur

L'employeur est relativement libre dans son choix d'action et de mesure qu'il souhaite prendre afin de diminuer les risques au sein de son entreprise. Cependant, le règlement intérieur (RI) est une formalité qu'il doit impérativement remplir. Cette obligation provient de la loi Auroux du 4 août 1982⁵⁹, à l'origine elle ne concernait que les entreprises dont l'effectif était de plus de 20 salariés. C'est à partir du 1er janvier 2020 avec la loi Pacte⁶⁰ que des changements ont été apportés. À partir de cette loi, le RI ne concerne que les entreprises qui ont plus de 50 salariés. C'est un document écrit et réalisé par l'employeur de manière unilatérale. Il va recenser les

⁵⁸ Cass., soc., 13 décembre 2017, n°16-14.999.

⁵⁹ Loi n° 82-689 du 4 août 1982 dite « Auroux » relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, *J.O.* 6 août 1982.

⁶⁰ Loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises, *J.O.* 23 mai 2019, texte n°2.

obligations et les droits que possèdent les salariés au sein de l'entreprise. Cependant, afin d'éviter toute excessivité de la part de l'employeur, le contenu du RI est encadré par le Code du travail. C'est pour éviter que l'employeur n'en détourne le principe même. L'art. L.1321-1 C. trav. dispose que le RI doit traiter des questions liées à la sécurité, l'hygiène, au rétablissement des conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés et à la discipline.

Ensuite, l'art. L.1321-2 C. trav. vient ajouter deux éléments : en premier lieu les dispositions relatives aux droits de la défense et enfin celles aux harcèlements moral et sexuel. Depuis la loi dite « Travail » du 22 août 2016⁶¹, l'emploi doit ajouter les dispositions en matière d'agissements sexistes dans le RI afin que les salariés puissent prendre connaissance du contenu de ces articles. L'objectif principal du RI est d'être un moyen de communication entre l'employeur et les salariés, le document leur permet de prendre connaissance des instructions nécessaires pour assurer leur santé et leur sécurité. En élaborant ce document, il informe les salariés de leurs devoirs en matière d'harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. À travers cette mesure, il informe les salariés des risques existants dans l'entreprise et en même temps des risques qu'ils encourent en cas de non-respect de certains principes.

Cependant, le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle a fait un constat qui va à l'encontre même de l'objectif de ce document. Très peu d'employeurs signalent dans leur RI les dispositions en matière de harcèlement sexuel. Ce qui n'est pas le cas de l'entreprise Peugeot Citroën à Poissy qui considère qu'« *est passible d'une sanction disciplinaire quiconque aura un comportement discriminatoire à l'encontre d'un salarié en raison de son origine, de son sexe. Il en sera de même pour les propos homophobes, sexistes* »⁶². Cela constitue une avancée, mais ce n'est pas suffisant pour lutter et réduire les violences sexuelles et sexistes sur le lieu de travail. Les employeurs devraient davantage s'impliquer dans le RI afin d'en faire un moyen de prévention efficace.

Section II. Les actions complémentaires

L'employeur doit mettre en place des actions qui lui sont obligatoires, mais il peut prendre de lui-même l'initiative d'accompagner ses salariés dans l'information et la compréhension des

⁶¹ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *J.O.* 9 août 2016, texte n°3.

⁶² GRÉSY (B), *le sexisme au travail, fin de la loi du silence ?*, Paris, Belin, « Egale A Egal », 2017, p.47.

violences sexuelles et sexistes (Paragraphe I.). Afin de lutter efficacement contre ces violences, celui-ci a le devoir de mettre en place des mesures pour protéger ses salariés (Paragraphe II.).

Paragraphe I. Un accompagnement humain

L'employeur peut apporter son soutien aux victimes en formant les salariés (A), et en les sensibilisant à ces violences (B), afin de réduire efficacement les violences sexistes et sexuelles sur le lieu de travail.

A) La formation

En principe, aucune formation n'est obligatoire en France, or la directive du CEE du 12 juin 1989⁶³ dispose que chaque salarié a le droit à une formation sur les risques pour leur sécurité et santé. Cette formation est financée par l'employeur qui devra la dispenser dès que c'est nécessaire au cours de l'embauche. Afin que chaque salarié puisse bénéficier d'une formation, l'employeur reçoit un pourcentage de dépense, au moins d'1% de sa masse salariale, pour les entreprises d'au moins 10 salariés. Grâce à cela, l'employeur a le choix sur les formations qu'il souhaite faire bénéficier à ses salariés. Cependant, la plupart de ces formations ont pour but d'augmenter les compétences des salariés, au détriment des formations qui visent à accroître la connaissance des salariés en matière de violences sexuelles et sexistes au travail. Le problème qui se pose pour les employeurs par rapport à ces formations concernent le coût élevé, par exemple, une formation « *prévention du sexisme et du harcèlement sexuel* » de l'organisme Cegos coûte 865 euros pour une durée de 7h.

Même si ces formations ne sont pas obligatoires, elles permettent dans une majorité des cas d'identifier les risques au sein d'une entreprise. L'art. L.4121-1 C. trav. dispose que l'auteur prenne des mesures nécessaires et la formation en fait justement partie. Cette mesure est une solution efficace, car d'après les termes de Hélène Chabanais, la formation « *vient transformer une personne, (c'est) un gain de conscience* »⁶⁴. Les formations sont une phase de compréhension pour les salariés, elles leur permettent dans un premier temps d'acquérir des

⁶³ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, J.O.U.E, 29 juin 1989.

⁶⁴ CHABANIS (H), *De quelle manière contribue-t-elle à une démarche de prévention efficace face au risque de fraude externe*, Mémoire, sous la direction de Jean-Louis Bertrand, ESSCA, Master Banque-Finance-Assurance/ITB, 2017, p.48.

connaissances en la matière, notamment en apportant de l'aide aux salariés afin qu'ils reconnaissent les faits dont ils ont été victimes. Ces formations permettent aux salariés de signaler et d'orienter ces victimes, ou les témoins. Dans un second temps, ces formations vont permettre aux salariés de prendre conscience de leurs actes et de leurs interventions. La formation va leur permettre d'acquérir des outils indispensables dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Suite à cette formation, les salariés deviennent des acteurs dans la vie de l'entreprise. La formation des salariés est un avantage considérable, les employés qui sont formés et qui ont pris connaissance de ces violences sont capables de réagir face à de telles situations. Enfin, il pourrait être intéressant de former en priorité les managers, qui travaillent constamment avec les salariés, afin que ceux-ci soient capables de détecter les signes de détresses de la part de victimes de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

B) La sensibilisation

La sensibilisation des salariés est généralement en ligne de mire, alors que celle-ci ne fait pas partie des actions que l'employeur est censé mettre en place. C'est notamment à cause du coût élevé des formations que les employeurs font le choix de mettre en place des mesures de sensibilisation. Ces actions de sensibilisation peuvent prendre différentes formes. Par exemple, l'employeur peut faire le choix d'afficher dans l'entreprise des affiches, ou de les transmettre aux salariés par mail. Certains employeurs décident même de réaliser des vidéos de sensibilisation, ce qui est plus dynamique et qui peut paraître plus intéressant pour les salariés. Hormis ces moyens, il arrive que les employeurs demandent à leurs salariés de participer à des colloques sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail.

Cependant, les salariés ne pourront pas acquérir des connaissances théoriques grâce à cette sensibilisation, toutefois, elle constitue une transmission d'informations qui va permettre à certains salariés de prendre conscience de ces risques et des conséquences sur la santé des victimes. En effet, il arrive que certains salariés ne soient pas informés sur ces sujets, et ils ne connaissent donc pas les gestes à adopter et les décisions à prendre dans des situations de violences sexuelles et sexistes. La sensibilisation va donc permettre à ces salariés de prendre conscience de ces risques, ils seront d'autant plus capables de réagir si une telle situation se présentait face à eux. La sensibilisation peut être relativement efficace sur les salariés qui ne pensaient pas avoir un comportement néfaste, mais qui suite à cette sensibilisation, ont constaté que leur attitude n'était pas respectable envers les autres salariés. La sensibilisation va donc

transformer le salarié, simple acteur de l'entreprise, en des acteurs de la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail. Ainsi, la sensibilisation constitue, au même titre que la formation, une disposition importante de l'employeur qui lui permettra de diminuer les risques en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes dans son entreprise. Elle va permettre de sensibiliser les salariés à ces violences, ce qui fera évoluer leur comportement, et ainsi, ils seront eux-mêmes aptes à agir dans une telle situation.

Paragraphe II. Un comportement exemplaire

Lorsque l'employeur adopte une attitude exemplaire face à ces agissements, il semble que des résultats convaincants en ressortent (B). On peut donc se demander si la progression de la responsabilité sociale dans les entreprises ne permettrait pas davantage cette avancée (A).

A) Le rôle majeur de la responsabilité sociale des entreprises

En 1982, Paul Lagarde faisait le constat que « *les marchands préféreraient se soumettre à des règles qu'ils se donneraient spontanément et qui seraient peut-être plus adaptées aux besoins de leurs échanges, en s'affranchissant du droit étatique* »⁶⁵. Cela explique, pourquoi aujourd'hui les chartes et codes de bonnes conduites n'ont eu de cesse de se développer au sein des entreprises. En effet, issus directement d'une stratégie de responsabilité sociétale des entreprises, l'idée sous-jacente était de permettre aux employeurs de s'engager dans certains domaines, de leur propre fait, sans intervention de la part du droit mais surtout de les pousser à s'engager dans certaines voies. Ces documents ont une finalité identique à celle du RI dans la mesure où il s'agit notamment de rappeler aux salariés certaines obligations et d'organiser la prévention de nouveaux risques au sein de l'entreprise. Là où le RI est très restreint dans son contenu, les chartes et codes de bonnes conduites ne le sont pas. Il est donc tout à fait possible pour eux d'explicitier certaines règles en détail.

Néanmoins, la responsabilité sociale des entreprises et donc les documents qui en découlent sont encore, aujourd'hui, beaucoup contestés. Vu comme une menace pour le droit et un concurrent, ils ne font, en effet, pas l'unanimité. Cela peut aisément se comprendre dans la

⁶⁵ LAGARDE (P), « Approche critique de la "lex mercatoria" », *Le droit des relations économiques internationales*, 1982, p.8.

mesure où les employeurs ont tendance à laisser de côté le droit positif, c'est-à-dire les règles plus dures, au profit des règles plus douces, afin de bénéficier de nouvelles opportunités : une image positive auprès du public, des consommateurs et des investisseurs notamment.

Il ne serait pas opportun de conférer à la responsabilité sociale des entreprises un rôle subsidiaire. En effet, celle-ci peut être l'objet d'avancées certaines. Les employeurs étant invités à prendre, de leur plein gré, des mesures en faveur de la santé et de la sécurité des salariés, on peut imaginer que ceux-ci vont être tentés d'imaginer plus d'actions que celles offertes par le droit. Par exemple, l'enquête Malakoff Médéric de 2017 a permis de démontrer que sur 200 entreprises, 69% avaient décidé d'intégrer au sein de leurs activités des enjeux de santé et de sécurité ainsi que de qualité de vie au travail. De plus, certaines entreprises vont directement s'engager dans certains risques. On peut prendre l'exemple d'Air France qui a établi une « *Charte de prévention des Harcèlements au travail* » d'une quarantaine de pages qui reprend à la fois les agissements condamnés, les procédures à mener et les interlocuteurs à contacter. La responsabilité sociale des entreprises est donc un outil particulièrement efficace dont le but est d'amener les entreprises à aller plus loin que les dispositions légales. Ainsi, concernant le risque de harcèlement sexuel et de violences sexuelles, les employeurs pourraient être amenés à prendre des initiatives nouvelles au sein de l'entreprise. Toutefois, une interrogation se pose encore quant aux obligations qu'émettent ces documents. Si initialement ils n'avaient qu'une valeur d'information et de recommandation, aujourd'hui les salariés peuvent être tenus de les signer et donc de les respecter à la lettre, faute de quoi ils pourront être sanctionnés pour manquement à l'une de leurs obligations contractuelles.

B) Des résultats convaincants

Comme nous venons de le constater, chaque employeur est aujourd'hui tenu d'offrir à ses salariés un cadre de travail favorisant son bien-être ainsi que des conditions de travail sûres. Toutes situations de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes est donc censée être quasi inexistante. Pourtant, ces situations sont aujourd'hui très fréquentes et bon nombre d'employeurs ne se rendent pas compte de la nécessité d'intervenir en amont afin de mettre un terme, au plus vite, à ces risques. Si les employeurs ont pourtant conscience de leurs diverses obligations en matière de santé et de sécurité, il est vrai qu'en pratique, certains problèmes sont laissés de côté. Il est dès lors devenu urgent pour chaque employeur d'adopter une attitude exemplaire en la matière. Quoi de mieux que la responsabilité sociale des entreprises pour réaliser cela. En effet, pour lutter contre ces agissements, l'employeur peut très bien décider de

définir un code ou une charte de bonne conduite qui permettra de montrer son dévouement pour la cause ainsi que son engagement personnel.

Les salariés seront dès lors moins tentés d'exercer une action qui irait directement contre les mœurs de l'entreprise, et qui surtout pourrait les amener à être sanctionnés. Il est nécessaire que ces actions soient complétées par les différentes actions énoncées plus tôt : l'information, la formation, la sensibilisation.. sont, en effet, des mesures qui vont à la fois permettre au collectif d'être informé mais également d'être outillé face à l'ensemble de ces problématiques. Pour mener une lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail, aucune mesure n'est suffisante en elle-même. L'information permet aux salariés d'être informés. La formation d'être formés. Une grande différence existe entre les deux : dans l'une on informe le salarié des risques existants et des mesures prises pour y remédier alors que dans l'autre on permet aux salariés d'en identifier les différents mécanismes et donc de réagir plus efficacement. Il est nécessaire que l'employeur agisse au sein de l'entreprise afin de créer un environnement sûr, dans lequel les salariés pourront être certain qu'ils seront entendus et crus. En effet, ceux-ci seront plus enclins à révéler des cas de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes au travail s'ils estiment que l'organisation est favorable à l'expression de cela. C'est d'ailleurs ce qu'a voulu montrer l'étude Catalyst⁶⁶. Elle démontre que dans une organisation négative, empreinte de silence, les hommes sont bien souvent étouffés et considèrent qu'intervenir pour interrompre ces comportements est plus désavantageux pour eux que l'inverse. Ainsi, ils ne font rien et laissent la situation perdurer. A l'inverse, cette étude a souhaité démontrer que lorsque les salariés se sentaient en confiance dans l'entreprise, étaient sensibilisés sur ce point et avaient connaissance des bénéfices positifs de l'interruption, alors ils avaient pour tendance d'intervenir pour interrompre la situation. Une entreprise qui n'est pas à l'écoute de ses salariés, qui ne développe aucune action de sensibilisation ni même de formation, est une entreprise qui a peu de chance de combattre les violences sexuelles et sexistes. Le résultat est totalement différent lorsque les entreprises mettent en place des actions, Pascale Pitavy confirme, en effet, que « *sur les 8 femmes sur 10 concernées par le sexisme au travail, il n'en reste plus que trois lorsque les employeurs mettent en place des actions* »⁶⁷.

⁶⁶ DIMUCCIO (S), SATTARI (N), SHAFFER (E), TRAVIS (D.J), *Interrompre le sexisme au travail : Qu'est-ce qui incite les hommes à intervenir directement ou à ne rien faire ?*, Canada, Catalyst, 2020, p.2.

⁶⁷ FISNE (A), « Sexisme au travail : largement répandu mais difficile à appréhender par la justice », *La Tribune*, 2018.

Chapitre II. Les mesures de prévention en aval des violences

Après avoir réalisé des mesures en amont des violences sexuelles et sexistes, l'employeur doit réagir rapidement (Section I.) dans le but de lutter contre l'apparition de ces violences, et il doit empêcher qu'une telle situation se reproduise. Celui-ci doit intervenir auprès de la victime pour la protéger (Section II.).

Section I. La nécessaire réactivité de l'employeur

A partir du moment où l'employeur a connaissance d'une situation de harcèlement sexuelle ou d'agissements sexistes, il doit impérativement mettre en place une enquête (Paragraphe I.). L'employeur s'expose à de lourdes sanctions s'il décide de ne pas intervenir (Paragraphe II.).

Paragraphe I. Le déploiement d'une enquête interne

Dans le but d'établir la matérialité des faits, l'employeur doit ouvrir une enquête afin de connaître les détails liés à la situation (A). Cette enquête ne doit cependant pas être réalisée dans la précipitation, car elle a pour priorité absolue de protéger la victime (B).

A) Une nécessité absolue

La Cour d'Appel de Bordeaux, au cours de sa décision du 29 avril 2021, estime « *que des allégations de harcèlement devaient nécessairement alerter le dirigeant de la société et conduire à minima une enquête interne sur le fonctionnement de l'établissement* »⁶⁸. Cependant, au sein du Code du travail, ce type d'enquête, en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, n'est pas prévu par une disposition. À partir du moment où l'employeur reçoit une plainte de ce type, ce dernier n'a pas pour obligation d'ouvrir une enquête mais il a l'obligation d'agir. Cependant, l'enquête devient le moyen le plus utilisé par les employeurs afin de mettre un terme à la situation. La loi impose aux employeurs de prendre des décisions et des dispositions afin de réduire ces violences sexistes et sexuelles, cependant cette dernière « *ne*

⁶⁸ CA Bordeaux, ch. soc., 29 avril 2021, n°18/06120.

livre pas le mode d'emploi »⁶⁹. Des dispositions ont été ajoutées suite à l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail.

Désormais, un employeur n'aura plus réellement d'autre choix que d'ouvrir une enquête dès lors qu'on lui communique un cas de harcèlement sexuel au sein de son entreprise, notamment si ce dernier cherche avant tout à vérifier la matérialité des faits. La Jurisprudence⁷⁰ estime que les plaintes doivent être traitées le plus rapidement possible et doivent être nécessairement accompagnées d'enquêtes. Cette dernière estime même qu'il doit « *rapidement* »⁷¹ ouvrir une enquête. L'enquête va permettre de connaître les détails de la situation et de comprendre l'origine du problème afin que l'employeur puisse s'en faire une opinion. La mise en place de l'enquête doit aboutir à une « *première analyse* »⁷², qui aura pour but de déterminer si un harcèlement sexuel ou un agissement sexiste a eu lieu. L'enquête, en plus d'avoir une mission d'information sur la situation, permettra à l'employeur de recueillir des données, qui lui permettront de faire cesser la situation, et d'émettre une sanction à l'encontre du coupable. Les résultats récoltés par l'employeur lui permettront d'en connaître davantage sur la vie au sein de son entreprise et ainsi il sera apte à établir des plans de prévention contre les violences sexuelles et sexistes adaptés à son établissement.

Il est primordial pour un employeur et aussi pour la direction d'un établissement de soutenir les victimes ainsi que les témoins en ne laissant « *aucune situation présumée de harcèlement, de violence ou même d'agissement sexiste en l'état sans l'instruire* »⁷³. Aux yeux des salariés, l'employeur est considéré comme « *une forme de police au sein de l'entreprise* »⁷⁴. C'est pour cette raison que ce dernier peut subir de lourdes conséquences, et notamment être condamné s'il n'a pas agi alors qu'il avait connaissance d'un cas de harcèlement sexuel ou agissement sexiste dans son entreprise. De nombreux employeurs ne prennent pas conscience de ce risque de sanction, cela fut notamment visible dans l'affaire où 4 femmes ont retrouvé dans leurs dossiers des images à caractère pornographique, et ces mêmes images étaient affichées dans toute l'entreprise. La direction de l'établissement a exigé que ces agissements cessent, mais

⁶⁹ ADAM (P), « Harcèlement : de l'enquête à la sanction », *op. cit.*, p.5.

⁷⁰ Cass., soc., 29 juin 2011, n°09-70.902 et Cass., soc., 27 novembre 2019, n°18-10.551.

⁷¹ Cass., soc., 7 avril 2016, n°14-23.705.

⁷² CARTRON (B), SASSI (M), « Les dilemmes des réponses organisationnelles aux situations de harcèlement sexuel : protection de l'institution versus recours à la justice », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n°29, janvier 2020, p.132.

⁷³ GAYRAUD (D), *Lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles en entreprise*, Paris, MEDEF, mars 2018, p.7.

⁷⁴ GRÉSY (B), *op. cit.*, p.68.

n'ont pas émis de sanctions, ainsi ce type de décision pourrait aboutir par une sanction à l'encontre de la direction de l'entreprise⁷⁵.

B) Des principes directeurs

La Jurisprudence a continuellement précisé les moyens de réalisation de l'enquête. Cette enquête doit être loyale et impartiale. Ce premier principe a été vérifié au cours d'une décision de la chambre sociale de la Cour de cassation qui a eu lieu le 7 février 2012. Cette décision vient préciser qu'il est nécessaire pour l'Employeur de mener une enquête pour constater les faits, et que cette enquête doit se réaliser de manière « *loyale, discrète, sans parti pris et sans jeter le discrédit sur le prétendu harceleur* »⁷⁶. Malgré que des faits l'accusent, l'employeur ne doit pas immédiatement condamner la conduite de l'acteur en question tant que celui-ci n'a pas été prouvé comme coupable. L'employeur doit rester impartial dans ses décisions, que ce soit envers la victime ou l'accusé. Il doit agir rapidement dès lors qu'on lui a communiqué un cas de harcèlement sexuel, mais il ne doit pas confondre vitesse et précipitation, car cela pourrait avoir de lourdes conséquences pour l'un des partis. C'est pour cela qu'il doit mener une enquête afin d'obtenir la vérité sur l'affaire. Ce principe d'impartialité a été apposé également par l'ANI du 26 mars 2010. Au cours de l'enquête, l'employeur ne doit pas favoriser un parti au détriment de l'autre, chacun doit avoir le même traitement. Il doit favoriser « *une pluralité de points de vue* »⁷⁷. Pour cela, il se doit d'écouter l'ensemble des acteurs, que ce soit la victime présumée, la personne considérée comme coupable, les témoins et les responsables hiérarchiques de chaque parti par exemple, même s'il n'est pas obligé d'écouter l'intégralité des collaborateurs des salariés. Il pourrait être intéressant pour l'employeur d'impliquer les représentants du personnel dans l'enquête afin qu'il ne soit pas le seul à réaliser cette enquête.

L'enquête doit ensuite être réalisée en sécurité, tout en gardant le principe de « *stricte* »⁷⁸ confidentialité. Afin de « *protéger la dignité et la vie privée de l'ensemble des personnes impliquées* »⁷⁹, l'employeur doit s'assurer de garder secret l'identification des personnes, que ce soit la victime, l'accusé et surtout la personne qui a signalé la situation. Cette dernière pourrait être l'objet de représailles de la part de l'accusé si son identité était dévoilée. En dévoilant l'identité des individus, les témoins et les victimes pourraient se restreindre de parler.

⁷⁵ GRÉSY (B), *op. cit.*, p.74.

⁷⁶ Cass., soc., 7 février 2012, n°10-17.393.

⁷⁷ CARTRON (B), SASSI (M), *op. cit.*, p.135.

⁷⁸ CARTRON (B), SASSI (M), *op. cit.*, p.136.

⁷⁹ CARTRON (B), SASSI (M), *op. cit.*, p.139.

En effet, très souvent, les victimes ont subi des événements traumatisants, et ils ne veulent pas se confronter directement avec les individus présumés coupables, c'est pour cela que l'employeur doit garantir l'anonymat lorsque la victime ou les témoins prennent la parole dans une enquête. La décision du 2 mars 2020 du Conseil d'Etat vient confirmer ce principe d'anonymat en précisant que l'enquête ne « *doit pas porter une atteinte excessive au respect de la vie privée du salarié* »⁸⁰. Pour finir, la Cour d'Appel de Paris est venue préciser que le manquement à ces principes par l'employeur doit être apporté par la victime ou le présumé coupable par des preuves⁸¹.

Paragraphe II. Le coût élevé de son inaction

La responsabilité de l'employeur peut être engagée dès lors que celui-ci n'est pas intervenu pour venir en aide à la victime (A), or, cette inaction n'aura pas que des répercussions sur lui, mais aussi sur son entreprise (B).

A) Une passivité reprochable

En vertu de l'art. L. 4121-1 C. trav., l'employeur a une obligation d'action pour les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes qui ont lieu dans son entreprise. Il ne doit en aucun cas laisser perdurer la situation. Au cours d'une décision qui a eu lieu le 10 octobre 2001, la Cass.soc. a précisé que l'employeur devait, « *naturellement* », « *y mettre un terme le plus rapidement possible* »⁸². Dans ce cas, l'employeur n'avait pas agi pour protéger la victime, celui-ci l'a maintenu dans un environnement de travail hostile, et il avait déclaré à l'ensemble des salariés que ces accusations étaient fausses

L'employeur voit sa responsabilité engagée si ce dernier ne s'implique pas dans l'enquête et dans la résolution de la situation. Ainsi, l'inactivité de l'employeur lui sera préjudiciable car sa responsabilité civile pourra être engagée. La Cour de cassation utilise l'expression « *obligation de prévention des risques professionnels (cela n'est pas sans raison), cela implique qu'elle ne peut être remplie qu'à la condition que l'employeur se soit montré proactif avant même qu'un*

⁸⁰ CE, 2 mars 2020, n°418640.

⁸¹ CA Paris, ch. soc., 29 août 2018 n°16/13810.

⁸² Cass., soc., 10 octobre 2001, n°99-44.798.

risque ne survienne »⁸³. Cela signifie que l'employeur ne doit pas agir une fois que c'est trop tard, mais il doit agir dès le début dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes. Il ne doit pas attendre qu'une telle situation prenne place dans son entreprise, il doit prévenir ce type d'acte afin que personne n'en soit victime. Le silence de l'employeur est considéré comme un manquement à ces obligations, c'est pour cette raison qu'il ne doit pas rester passif face à des situations de harcèlement sexuel et d'agissement sexistes. En cas d'inactivité, les Cours ont relativement tendance à engager la responsabilité de l'employeur. L'arrêt de la Cour d'appel de Douai montre qu'un employeur, qui n'intervient pas immédiatement dès lors qu'il lui a été communiqué qu'un cas de harcèlement sexuel avait lieu dans son entreprise, a vu sa responsabilité engagée pour manquement grave à ses responsabilités et prérogatives, ce qui a justifié par la suite la « *rupture immédiate du contrat de travail à ses torts exclusifs* »⁸⁴.

B) Des répercussions indéniables pour l'entreprise

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont préjudiciables pour les victimes, mais aussi pour l'employeur qui engage sa responsabilité en cas d'inaction, et son entreprise qui va en subir les conséquences. Ce type d'affaire peut coûter cher pour une entreprise, notamment lorsque celle-ci est impliquée dans un jugement, ce qui peut être néfaste pour son image de marque. Ainsi, les juges s'attachent à montrer aux employeurs que la prévention constitue une part importante dans la lutte contre le harcèlement sexuel et sexiste. C'est en mettant en place de la prévention et des sanctions que les employeurs réussiront à lutter contre ces violences, « *ils doivent cesser de fermer les yeux sur les agissements destructeurs* »⁸⁵.

Même si l'enquête peut s'avérer difficile pour l'employeur, notamment car il doit s'occuper des parties administratives et comptables de l'entreprise en même temps, celui-ci n'a aucun intérêt à laisser une telle situation prospérer et prendre de l'ampleur. En dehors de l'employeur, c'est l'entreprise qui subit le plus les conséquences de ces violences. Une victime, abandonnée à son poste par l'employeur, voit son nombre d'erreurs, dû à son mal-être mental et physique, augmenté. Cette augmentation des erreurs entraîne une diminution de la qualité des services proposés par l'entreprise. « *Souvent nié et banalisé, le harcèlement au travail peut aussi affecter*

⁸³ ADAM (P), *Harcèlements moral et sexuel en droit du travail*, Paris, Dalloz, « Dalloz Corpus », 2020, p.80.

⁸⁴ CA Douai, ch. soc., 28 mai 2021, n°1678/21.

⁸⁵ DEJOURS (C), *Souffrance au travail : Regards croisés sur des cas concrets : Comprendre, prévenir, agir*, Lyon, Chronique Sociale, « Comprendre la société », 2012, p.28.

d'autres dimensions de l'organisation telles qu'une altération de son image ou de sa réputation, une augmentation de l'absentéisme et des accidents du travail »⁸⁶. La survie de l'entreprise est donc mise à mal par la suite, car l'ensemble de ces conséquences, et notamment l'absentéisme et la multiplication des accidents de travail peuvent entraîner des coûts importants pour l'entreprise, et c'est donc tout l'équilibre économique qui en subit les conséquences. Le problème vient du fait que lorsque la direction ou l'employeur d'une entreprise prennent conscience d'un cas de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, ces derniers réagissent bien souvent trop tard, et ce sont les victimes qui en souffrent le plus comme le montre le témoignage d'une ancienne salariée chez Sony Music. Cette dernière subissait quotidiennement des agissements sexistes, comme des remarques sexistes de la part de deux directeurs artistiques. L'un d'entre eux a rapidement été licencié alors que le second a pu poursuivre ses activités. Cette dernière a alors dû quitter son poste car elle ne supportait plus « l'ambiance pesante qui planait autour de ce qu'elle a subi ».

Pourtant, même si majoritairement les actions des employeurs sont encore minimales, certains employeurs prennent tout de même des initiatives afin de lutter contre ces violences. Parmi ces entreprises, on retrouve le groupe Suez qui a décidé d'adopter une politique de tolérance zéro à l'encontre du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. La direction du groupe Suez a mis en place des « dispositifs d'écoute, d'enquête et de protection des salariés victimes de harcèlement sexuel ». Le groupe « garantit la confidentialité des échanges et s'engage à protéger toute personne ayant dénoncé de tels agissements en garantissant qu'elle ne puisse être ni sanctionnée ni licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire »⁸⁷. Ainsi, des entreprises comme le groupe Suez décident de mettre en place des politiques afin de prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, mais aussi dans le but de préserver l'image de marque de la société en évitant qu'un scandale dû à une violence sexuelle ou sexiste n'éclate. Cependant, même si l'on retrouve de plus en plus de sociétés qui tentent d'innover en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, une grande majorité d'entre elles « manquent cruellement de relais pour échanger les expériences et accompagner les plus petites entreprises qui n'ont pas toujours le personnel nécessaire pour organiser des

⁸⁶ ANDRÉ (N), *La banalisation du harcèlement en milieu de travail : une vision de promotion de la santé*, Mémoire, sous la direction de Yann Morin, Université de Bordeaux, Master de Sciences, Technologies, Santé, 2019, p.14.

⁸⁷ « Le groupe Suez entend « dégenrer » son accord européen sur l'égalité professionnelle », *Liaisons Sociales Europe*, n°481, octobre 2019, p.5.

démarches de lutte contre le sexisme »⁸⁸. Ainsi, on constate que le harcèlement sexuel et les agissements sexistes sont dommageables pour les victimes, mais elles le sont aussi pour les entreprises qui souffrent d'employeurs inactifs.

Section II. La nécessaire intervention en faveur des victimes

Avant toute action, avant même l'ouverture de l'enquête, l'employeur a le devoir de protéger la victime afin que celle-ci n'est pas à revivre une telle situation (Paragraphe I.). L'intervention de l'employeur va être l'occasion pour lui de montrer son pouvoir disciplinaire, dans le but d'écarter toute récidive de la part des salariés (Paragraphe II.).

Paragraphe I. La protection des victimes

Afin que la situation ne s'aggrave pas, l'employeur doit prendre des mesures provisoires (A), notamment en écartant l'agresseur de la victime. Les agents de la fonction publique possèdent une protection qui leur est propre, la protection fonctionnelle, qui leur est nécessaire car certains d'entre eux sont amenés à entrer en conflit avec des individus (B).

A) Des mesures provisoires

Une victime de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes souhaite avant tout reprendre sa vie comme elle l'était précédemment, c'est pour cette raison qu'elle souhaite faire cesser au plus vite ces violences en les signalant auprès de son employeur. L'employeur doit donc agir rapidement afin que cette dernière puisse se sentir en sécurité. Il est libre de prendre les mesures, les dispositions qu'il souhaite afin que la victime soit protégée d'éventuelles représailles de la part de son agresseur. Cependant, si ce dernier ne respecte pas son obligation de sécurité envers son employé, celui-ci pourra être sanctionné comme l'a rappelé la Cour d'Appel de Paris dans sa décision du 21 janvier 2021⁸⁹. Dans cette décision, un employeur a ouvert une enquête pour une durée supérieure à 2 ans, cependant, celui-ci n'a pris aucune mesure pour mettre la victime en sécurité. Cette dernière s'est donc retrouvée face à des

⁸⁸ GRÉSY (B), ODERDA (M), PIERRE-BROSSOLETTE (S), POLYCARPE de GONZAGA (E), *Rapport annuel n°2020-02-25 sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019*, Paris, Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, mars 2020, p.112.

⁸⁹ CA Paris, ch. soc., 21 janvier 2021, n°18/11438.

conditions de travail difficilement supportables. L'employeur aurait dû soutenir et protéger la victime en mettant en place des mesures provisoires. Parmi ces mesures, l'employeur peut dans un premier temps écarter le salarié qui a été désigné comme agresseur. Il peut aussi suspendre son contrat de travail temporairement sous la forme d'une « *mise en disponibilité provisoire* »⁹⁰, sans qu'il ait besoin de l'accord du salarié en question mais avec un maintien de sa rémunération. Pour la victime, l'employeur peut la dispenser de travail le temps de l'enquête, mais tout en préservant sa rémunération.

L'employeur peut faire le choix de déplacer la victime dans un autre secteur, afin que celle-ci soit protégée au cours de l'enquête. Généralement, les employeurs font le choix de la mutation de la victime et non celle de l'auteur du harcèlement. Or, la mutation n'est pas la seule solution, des changements d'horaire ou la mise en place d'un télétravail peuvent permettre à la victime d'éviter de côtoyer au quotidien son agresseur présumé. Il existe tout de même un risque pour l'employeur avec ces mesures provisoires, c'est que celles-ci soient assimilées, par la victime ou l'auteur de l'acte, comme une discrimination ce qui pourrait entraîner des poursuites judiciaires à son encontre.

B) La protection fonctionnelle des agents publics

L'alinéa 4 de l'art. 11 de la loi du 11 juillet 1983 dispose que « *la collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté* ». À l'origine, la protection fonctionnelle avait pour but de protéger les agents victimes de menaces et de violences, or, depuis la loi « *déontologie* » du 20 avril 2016⁹¹, cette protection concerne aussi les cas de harcèlement. Ainsi, le harcèlement sexuel fait donc aujourd'hui partie de la protection fonctionnelle des agents publics. Afin de bénéficier de cette protection, l'agent doit recourir à une demande écrite qu'il réalise auprès de l'administration employeur, en précisant la date des faits et le lien qui existe entre sa fonction et le harcèlement en cause. En effet, il est possible

⁹⁰ Cass., soc., 8 mars 2017, n°15-23.503. et Cass., soc., 5 juillet 2018, n°16-26.916.

⁹¹ Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, *J.O.* 21 avril 2016, texte n°2.

pour ces agents publics de justifier le lien entre leur fonction et l'agression car, certaines fonctions des agents publics entraînent parfois des relations de conflits avec les individus.

La protection fonctionnelle des agents publics peut prendre différentes formes, comme le précise la Circulaire du 2 novembre 2020⁹². Le but de cette protection est qu'elle soit adaptée à la situation et à la fonction de l'agent public. Parmi les différents types de protections fonctionnelles des agents publics, on retrouve des soins médicaux, des frais d'avocats, ou encore une procédure disciplinaire qui est nécessaire lorsque l'auteur du harcèlement sexuel est lui aussi un agent public. Une fois de plus, un employeur, qui ne prend pas des mesures adaptées à la situation et qui reste inactif face à un tel comportement, peut voir sa responsabilité engagée et peut subir une sanction de la part du juge. Il est primordial pour l'administration de veiller à la protection de ses salariés, si l'un des agents est victime d'une quelconque violence, cette dernière lui devra réparation. La victime pourra de ce fait percevoir différentes indemnités de la part de l'administration comme une prise en charge des frais médicaux ou psychologiques. Cependant, d'après Emilie Marcovici, cette protection fonctionnelle « *s'avère être, en pratique, souvent inefficaces* »⁹³, dû au fait que tous les agents publics n'en bénéficient pas.

Paragraphe II. La démonstration par l'employeur de son pouvoir disciplinaire

En cas de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes sur le lieu de travail, l'employeur est libre de choisir les sanctions qu'il souhaite appliquer à l'agresseur, à partir du moment que celle-ci soit proportionnée à la gravité des actes commis (A). Cependant, il est primordial pour celui-ci d'appliquer des sanctions suffisamment sévères afin qu'une telle situation ne se reproduise plus (B).

A) Des sanctions envisageables

Si l'employeur se trouve face à une situation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes, il est libre de mettre en place les dispositifs qu'il souhaite pour faire cesser ce type de

⁹² Circulaire du 2 novembre 2020 relative au renforcement de la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions.

⁹³ MARCOVICI (E), « Les spécificités de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique », *AJFP*, n°212, 2011, p.9.

comportement au sein de l'entreprise, le Code du travail lui laisse « *carte blanche* »⁹⁴. Au sein de l'art L. 1153-1 C. trav., aucune précision n'est apportée aux dispositions que doit prendre l'employeur concernant les sanctions qu'il peut prendre à l'encontre des salariés concernés. Ainsi, plusieurs choix s'offrent à lui, il peut changer de service la victime afin qu'elle soit en sécurité le temps que l'employeur recueille les informations nécessaires au cours de l'enquête, ou alors il peut mettre à pied voire même licencier l'individu accusé de harcèlement. L'employeur va donc se référer à l'art L. 1152-5 C. trav., qui dispose que « *tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire* ». Ainsi, lorsque les faits ont été prouvés grâce à l'enquête, l'employeur peut sanctionner le salarié concerné, mais il ne dispose que de deux mois après que les faits aient eu lieu pour engager des poursuites disciplinaires. Si ce délai est dépassé, il ne pourra plus sanctionner le salarié pour ces faits de harcèlement sexuel⁹⁵.

L'employeur doit émettre une sanction qui est proportionnée au comportement du salarié⁹⁶, le licenciement est donc justifié dans une situation de harcèlement sexuel et à partir du moment où le salarié considère ces faits comme une faute grave. Cependant, pour un cas d'agissements sexistes, une telle sanction pourrait être considérée comme disproportionnée, celui-ci devra alors émettre un avertissement strict ou une mutation envers le salarié. Or, l'une des dispositions que peut prendre l'employeur, la mutation, ne fait que déplacer le problème et elle ne le règle pas complètement. Ce dernier sera capable de recommencer auprès d'un(e) autre salarié(e). Si tel était le cas, la responsabilité de l'employeur serait aussi engagée. Tout comme la mutation, le simple avertissement posé problème car cela peut être considéré par l'auteur de ces violences comme une simple conséquence qui ne lui pose aucun problème. Or, les agissements sexistes peuvent tout de même être considérés, dans certains cas, comme des fautes graves. Comme dans la décision de la Cour d'Appel de Poitiers du 11 mars 2009⁹⁷ où un salarié a été licencié car il exprimait des propos sexistes envers les membres de son équipe. L'employeur doit tout de même rester prudent quant à son choix des mesures à prendre pour sanctionner un salarié, un employeur a été condamné par la Cour d'appel de Poitiers, car elle a estimé que le salarié avait été licencié de manière abusive, et que les propos tenus par ce dernier ne contenaient pas

⁹⁴ LEFEBVRE (M-C), « Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de harcèlement au travail ? », *Sopra RH*, septembre 2019.

⁹⁵ art. L.1332-4 C. trav.

⁹⁶ Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

⁹⁷ CA Poitiers, ch. soc., 11 mars 2009, n°07-44.711.

de propos sexistes. Ainsi, même si l'employeur doit prendre des sanctions proportionnées à la situation, il reste libre de choisir le type de sanction qu'il va appliquer à l'encontre du salarié accusé de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

B) Des sanctions nécessaires

D'après Neiertz, il est possible de constater que de nombreux cas de harcèlements sexuels et agissements sexistes ne font pas l'objet de sanctions alors que l'employeur en possède le droit. Cela entre en contradiction avec la directive européenne de 2006⁹⁸ qui précise que les salariés qui font preuve de harcèlement sexuel et agissements sexistes doivent être sanctionnés par les employeurs. Pour justifier cela, des employeurs vont majoritairement évoquer un manque de marge de manœuvre, notamment quand l'affaire est classée sans suite ou quand le salarié accusé de harcèlement est considéré comme innocent lors du jugement. Ainsi, en sanctionnant ce salarié, cela serait considéré comme une violation de la présomption d'innocence de la part des employeurs. Cependant, il existe un principe d'indépendance entre le droit pénal et le droit du travail, donc la sanction ne porterait pas atteinte à la présomption d'innocence. Dans une situation où l'affaire serait classée sans suite, l'employeur peut tout de même user de son pouvoir disciplinaire dans le but de sanctionner le salarié en question.

Selon Patrice Adam, les dispositions que peut prendre l'employeur à l'encontre du salarié accusé de harcèlement ont deux rôles. Cela permet à la fois de « *mettre fin à la situation harcelante et envoyer un message suffisamment fort à la collectivité de travail pour éviter que pareille situation ne réapparaisse* »⁹⁹. En effet, si l'employeur ne sanctionne pas le salarié, cela enverra un message néfaste à l'ensemble des salariés, comme si le harcèlement sexuel ou les agissements sexistes ne constituaient pas un fait suffisamment grave pour que l'auteur en soit sanctionné. D'après les propos de Stéphane Picard, en sanctionnant le salarié, l'employeur émet un moyen de prévention et de lutte contre « *le renouvellement de ce type d'agissement auprès d'autres salariés* »¹⁰⁰. En effet, ces derniers comprendront que les actes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ne restent pas impunis, et qu'ils subiront une sanction proportionnée à leurs actes.

⁹⁸ Directive 2006/54/CE, *op. cit.*

⁹⁹ ADAM (P), « Harcèlement : de l'enquête à la sanction », *op. cit.*, p.6.

¹⁰⁰ PICARD (S), « Enquête interne, le nouvel enjeu des entreprises en matière de harcèlement ? », mai 2021, *Jurisprudence Social Lamy*, n°520, p.4.

PARTIE II. LA RÉPRESSION DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES DANS LE DROIT

Malgré des apports de la part du législateur, qui permettent de rendre nettement plus efficace la répression des violences sexuelles et sexistes dans le droit (Titre I.), celle-ci reste imparfaite et elle ne suffit pas à combattre pleinement l'ensemble de ces violences, qui ne cessent d'avoir lieu dans la sphère professionnelle (Titre II.).

Titre I. Une répression de plus en plus efficace

Dans un premier temps, il a été nécessaire de renforcer le cadre juridique autour des violences sexuelles et sexistes afin de permettre une répression efficace de ces dernières (Chapitre I.). En plus de renforcer l'encadrement juridique autour de ces actes, le législateur a aménagé les charges de la preuve pour les victimes devant les juridictions pénales et civiles, afin d'encourager les victimes à poursuivre leurs agresseurs (Chapitre II.).

Chapitre I. Le renforcement de l'encadrement juridique

La société n'a eu cesse d'évoluer, et les mœurs évoluent en même temps, permettant ainsi aux individus de prendre conscience de l'ampleur du harcèlement sexuel et des agissements sexistes sur le lieu de travail, ainsi, les infractions ont dû s'adapter aux besoins de la société (Section I.). Cependant, l'employeur est toujours dans l'obligation d'assurer la sécurité et la santé des salariés. (Section II.).

Section I. L'adaptation des infractions aux nécessités sociétales

Les violences qui ont principalement lieu au travail sont le harcèlement sexuel (Paragraphe I.), ainsi que l'agissement sexiste (Paragraphe II.), ce sont ces deux infractions qui ont subi le plus de modifications au cours de ces dernières années.

Paragraphe I. Le harcèlement sexuel, source de changements perpétuels

Mis en place depuis longtemps, le harcèlement sexuel ne cesse d'être modifié par des lois (A), afin de mieux l'encadrer et de le définir le plus précisément possible (B).

A) Des lois successives

La Professeure, Audrey Darsonville, s'attachait à démontrer que « *s'il (existe) un domaine dans lequel le silence législatif est une illusion, c'est bien celui des infractions sexuelles* »¹⁰¹. En effet, dans ce domaine le législateur est loin d'être resté passif et n'a cessé de multiplier les lois afin de répondre aux nouvelles exigences sociétales. Le harcèlement sexuel étant aujourd'hui considéré comme une véritable violence pour la santé et la sécurité de ceux qui en sont les victimes, le législateur a conscience de l'importance d'instaurer un cadre légal permettant de réprimer l'ensemble de ces violences. Ainsi, si concernant le harcèlement sexuel, un cadre légal était déjà mis en place dès 1992, que ce soit dans le Code pénal ou le Code du travail, il n'empêche que celui-ci n'est, aujourd'hui, plus en substance le même. En effet, de nombreuses critiques ont émergé au fil du temps obligeant le législateur à modifier considérablement le contenu de celui-ci. Il arrivait, en effet, que les formulations inscrites à l'intérieur ne soient plus conformes à la réalité des violences sexuelles elles-mêmes. Le législateur devait donc aménager son contenu, en tenant compte des nouvelles spécificités de celles-ci. Ainsi, la définition proposée au sein de l'art. 223-33 du Code pénal par la loi du 22 juillet 1992¹⁰² n'est aujourd'hui plus la même, même si certains critères de formes sont restés. Au sein de celle-ci il était notamment prévu que le harcèlement sexuel était « *le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions* ». Si de prime abord cette disposition apparaît correcte dans la mesure où elle énonce un certain nombre de moyens permettant de commettre l'infraction (les ordres, les menaces et contraintes), il n'empêche qu'elle limite considérablement la portée de sa répression. En effet, pour que le harcèlement sexuel soit caractérisé il faut qu'un lien hiérarchique existe entre les deux personnes. En d'autres termes, qu'il s'agisse d'un salarié et de son employeur. L'AVFT avait formulé une

¹⁰¹ DARSONVILLE (A), « Le surinvestissement législatif en matière d'infractions sexuelles », *Archives de politique criminelle*, n°1, 2012, p.36.

¹⁰² Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes.

critique à cet égard, en estimant que cela n'avait que pour effet de légitimer le harcèlement sexuel entre deux salariés¹⁰³. Implicitement, cela était une porte ouverte aux salariés puisqu'ils demeuraient libres d'harcéler leurs collègues, sans qu'aucune sanction ne puisse leur être octroyée. Il était donc important que le législateur intervienne sur ce point. En effet, dans l'entreprise ces agissements ne se limitent pas à l'employeur mais peuvent concerner également les salariés. Il fallait donc que cette condition soit supprimée.

Toutefois, il a fallu attendre la loi du 17 janvier 2002¹⁰⁴ pour que le législateur intervienne sur ce point. En effet, la loi du 17 juin 1998¹⁰⁵ était uniquement intervenue afin d'ajouter aux moyens de commettre l'infraction « *les pressions graves* ». En substance, cela n'apportait rien de nouveau. C'est la loi du 17 janvier 2002¹⁰⁶ qui est vraiment venue apporter des modifications concrètes dans la répression du harcèlement sexuel. Dans un premier temps, elle considère que le harcèlement sexuel peut désormais être exercé entre toutes personnes et que le lien hiérarchique n'est plus une nécessité. Dans un second temps, elle met fin à l'ensemble des moyens de caractérisation du harcèlement sexuel : les ordres, les menaces, les contraintes et les pressions graves sont mis de côté. La volonté du législateur était de simplifier considérablement la définition du harcèlement sexuel. Toutefois, le Conseil constitutionnel a été saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité le 4 mai 2012 et en a déduit, qu'en vertu du principe de légalité des délits et des peines qui imposent que les délits soient clairement définis, la disposition inscrite dans l'art. 223-33 du Code pénal n'était pas licite. Celle-ci a donc été abrogée, laissant la définition inscrite dans le Code du travail seule existante. La loi du 6 août 2012¹⁰⁷ est donc intervenue afin de mettre en place une définition cohérente du harcèlement sexuel au sein du Code du travail ainsi que du Code pénal, qui se veut simple, précise et efficace.

En réalité, cette succession de loi montre que le législateur tente de mettre en place des dispositifs répressifs de plus en plus contraignants afin de limiter considérablement ces agissements. Il souhaite être le plus complet possible afin de répondre à toutes les situations spécifiques.

¹⁰³ AVFT, « Critique de la loi du 2 Novembre 1992 sur le harcèlement sexuel », juin 1994.

¹⁰⁴ Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, *op. cit.*

¹⁰⁵ Loi n°98-468 du 17 juin 1998 relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs.

¹⁰⁶ Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, *op. cit.*

¹⁰⁷ Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, *J.O.* 7 août 2012, texte n°1.

B) Des conditions précisées

La définition actuelle du harcèlement sexuel est donc issue de la loi du 6 août 2012 et est inscrite au sein de l'art. L.1153-1 C. trav. et 222-33 du Code pénal. Au sein du Code pénal, on retrouve désormais une définition scindée du harcèlement sexuel. Cet article dispose en effet, que le harcèlement sexuel est à la fois « *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* », mais que peut également être assimilé à celui-ci « *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* ». Cette définition se veut extrêmement large afin d'appréhender le plus de situations de harcèlement sexuel possibles. En effet, si dans la première hypothèse une exigence de répétition est demandée à la victime, la deuxième hypothèse la supprime tout bonnement. Elle offre ainsi à la victime la possibilité de démontrer que, bien qu'il s'agisse d'un acte unique, celui-ci est suffisant, au vu de sa gravité, pour justifier que le harcèlement sexuel soit caractérisé. La Jurisprudence est également en accord avec cette faculté. En effet, dans une décision du 17 mai 2017¹⁰⁸, la Cour de cassation est expressément venue reconnaître « *qu'un fait unique (pouvait) suffire à caractériser le harcèlement sexuel* ». Dans le cas d'espèce, il s'agissait d'un Président d'association qui avait conseillé à sa salariée, qui avait mal du fait de coups de soleil, de dormir avec lui dans sa chambre pour que cela lui fasse du bien. Il s'agit d'une proposition totalement inappropriée, qui s'est réalisé, qui plus est, dans le cadre d'une relation de travail et était empreint d'une connotation sexuelle. Ainsi, même si le comportement de l'employeur n'a pas été plus loin et s'est limité à ses seuls propos, la Cour de cassation a reconnu que les faits étaient suffisamment graves pour permettre, à eux seuls, la caractérisation du harcèlement sexuel.

Toutefois, si cette condition de gravité n'est pas remplie, il convient de se reporter à la définition initiale du harcèlement sexuel qui nécessite, au contraire, qu'une répétition dans le comportement soit observée. En effet, la directive du 7 août 2012¹⁰⁹ observe que les faits doivent être commis à au moins deux reprises mais aucune précision n'est donnée concernant

¹⁰⁸ Cass., soc., 17 mai 2017, n°15-19300.

¹⁰⁹ Circulaire du 7 août 2012 relative à la présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

le délai qu'il est possible de laisser entre ces deux actes. Il s'agit donc ici de prendre en compte des actes qui se sont réalisés dans un temps très court mais également dans un temps très long. Le but étant de réprimer avant tout l'ensemble de ces situations. D'autres conditions doivent également être réunies pour permettre la caractérisation du harcèlement sexuel. En ce qui concerne le harcèlement sexuel assimilé, il faut nécessairement qu'une pression grave soit exercée à l'encontre de la victime. Il peut alors s'agir d'un chantage sexuel. Par exemple, un employeur qui proposerait à l'un de ses salariés une promotion en l'échange d'un acte sexuel. Ce comportement serait directement de nature à permettre la caractérisation du harcèlement sexuel. D'autres prérequis sont, en revanche, nécessaires pour caractériser une situation de harcèlement sexuel classique. Il faut en, effet, que ces agissements aient été « *imposer* » à la victime, qui ne devrait donc pas être consentante. L'art. L.1153-1 du Code civil souligne cette nécessité en utilisant le terme « *subir* ». La Jurisprudence se montre donc très exigeante sur ce point. En effet, aujourd'hui la séduction dans l'entreprise n'est pas un phénomène isolé et il arrive que certains salariés entretiennent une relation. Or, la Cour de cassation est déjà venue considérer dans l'une de ces décisions¹¹⁰ qu'« *un jeu de séduction réciproque* » entre un supérieur et une salariée était de nature à écarter la qualification de harcèlement sexuel au vu de la proximité existante entre les deux. Ainsi, il importe que les salariés soient vigilants quant à la nature de leurs relations avec leurs supérieurs ou leurs collègues. Toutefois, prenant conscience de la difficulté pour les salariés d'exprimer leur non-consentement du fait du lien professionnel qui les rattache bien souvent avec l'auteur, la circulaire du 7 août 2012¹¹¹ est venue préciser l'ensemble des agissements pouvant être considérés comme tels. Il s'agit, en outre, du silence, d'une gêne et de la mise en œuvre de conduites d'évitement. De plus, il est nécessaire que ces agissements aient un effet négatif sur la victime, qu'il porte soit atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Ainsi, les conditions de travail de la victime doivent en être considérablement affectées. Il peut dès lors s'agir de gestes déplacés ou de propos sexuels qui gênent le quotidien professionnel de la victime.

Paragraphe II. L'agissement sexiste, source d'une progression soudaine

¹¹⁰ Cass., soc., 25 septembre 2019, n°17-31171.

¹¹¹ Circulaire du 7 août 2012, *op. cit.*

Contrairement au harcèlement sexuel, l'agissement sexiste est une infraction nouvelle qui s'intègre progressivement dans les lois (A), et qui fait même l'objet de nouveaux ajouts, l'outrage sexiste (B).

A) Une intégration progressive dans le droit

Si en 1965, Pauline Leet faisait déjà le constat d'une situation qu'elle qualifiait de « *sexiste* »¹¹², il fallut attendre 1970 pour que ce mot apparaisse la première fois en France et 1985 pour que celui-ci fasse une première apparition dans le dictionnaire le Petit Robert. Cet exemple démontre à quelle point, à l'époque, peu d'intérêt était laissé au sexisme. Qui plus est, lorsque des initiatives étaient mises en œuvre, tel que le projet « *loi antisexiste* »¹¹³ de Yvette Rouby, celles-ci étaient unanimement rejetées de tous. Il était, en effet, difficile pour la société de mettre un mot sur ces comportements et surtout de considérer qu'une différence pouvait être opérée selon les sexes. Pour les médias, ce projet de « *loi antisexiste* » n'avait qu'un seul et unique but, devenir « *une police des fantasmes* » et il s'agissait donc pour ceux-ci d'une « *tentative de tuer l'érotisme* »¹¹⁴. Ainsi, le déni quant à cette situation existante était bien souvent la solution. Pendant longtemps, cela a eu pour conséquence de ne laisser aucune place au sexisme dans le système juridique français. Or, le sexisme était bel et bien une réalité qu'il convenait de maîtriser. De nombreux instruments juridiques étaient alors mis en avant et considérés comme l'équivalent dans la répression du sexisme. Il s'agissait notamment du principe de non-discrimination qui prévoyait au sein de son l'art. L.1132-1 C. trav. qu'aucune personne ne pouvait faire l'objet de mesures de discrimination dans le cadre d'une procédure de recrutement, d'accès à un stage ou d'une formation notamment en raison d'éléments subjectifs tels que l'origine mais également le sexe. Ainsi, toute différence de traitement fondé sur le sexe était réprimée. Néanmoins, cela ne prenait pas en compte les spécificités attachées au sexisme. Il était donc nécessaire de prévoir un cadre adapté à ces violences. Ainsi, même si la France avait un retard considérable dans la prise en compte du sexisme dans le droit, il n'empêche qu'aujourd'hui d'innombrables mesures sont mises en place afin de le mettre au premier plan. Tout cela a débuté avec la loi du 17 août 2015¹¹⁵ qui est venue introduire le sexisme dans le Code du travail au sein de l'art. L1142-2-1. Celui-ci dispose que « *nul ne doit*

¹¹² LEET PITTENGER (P), *Sexisme, le mot pour le dire !*, IXe Editions, « La petite iXe », 2015, p.15.

¹¹³ LEMAIRE (F), « Le projet de loi antisexiste d'Yvette Roudy ou de la difficulté à saisir le sexisme par le droit », *Droits, Revue française de théorie, de philosophie et de cultures juridiques*, n°61, 2017, p.148.

¹¹⁴ LEMAIRE (F), *op. cit.*

¹¹⁵ Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, *J.O.* 18 août 2015, texte n°3.

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 ». Par la suite, la loi du 8 août 2016¹¹⁶ a étendu cette disposition aux agents publics. Il s'agit de démontrer à la société que ces comportements ne sont plus considérés comme acceptables et qu'ils seront donc désormais réprimés. Plus aucune tolérance n'est admise. Le législateur souhaite que ce message soit assimilé par tous. En effet, comme l'a souligné Emmanuel Macron dans son discours du 25 novembre 2017¹¹⁷, « *c'est (la) société tout entière qui est malade du sexisme* ». Face à cette maladie qui touche l'ensemble de la population, le législateur était donc tenu de réagir et de renforcer son arsenal répressif. En effet, le sexisme n'est pas un phénomène isolé et peut générer d'autres violences, telles que des violences sexuelles : l'agression sexuelle, le harcèlement sexuel mais encore le viol. Ainsi, en tenant compte de cette spécificité, la loi du 3 août 2018¹¹⁸ est venue inscrire le sexisme dans le Code pénal notamment au sein de l'art. 222-33. Ainsi, dans l'article il est fait état de « *propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste* ». Le harcèlement sexuel bénéficie donc d'une caractérisation qui est plus simplifiée. En effet, deux propos sexistes seront suffisants pour caractériser un harcèlement sexuel à partir du moment où toutes les conditions de celui-ci sont remplies. Si cela protège davantage les victimes, cela a également pour effet de montrer à la société que les violences sexistes sont aujourd'hui très sévèrement réprimées. Il y a clairement un effet dissuasif qui est instauré derrière tout cela. Toutefois, il est regrettable de constater que cette disposition ne se retrouve pas au sein de l'art. L.1153-1 C. trav. Il serait opportun d'y remédier afin que les deux textes puissent être en adéquation.

B) La création de l'outrage sexiste

Dans le rapport d'évaluation de la loi du 3 août 2018, Alexandra Luis, faisait état d'une « *zone grise* »¹¹⁹. Cette zone caractérisait en réalité les violences sexuelles et sexistes qui ne rentraient pas dans les qualifications du droit et qui ne permettait donc pas aux victimes d'obtenir réparation. Face à cette constatation, une intervention du droit était nécessaire. La loi du 3 août 2018 est donc venue créer une infraction spécifique, l'outrage sexiste. Celle-ci est mise en

¹¹⁶ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, *op. cit.*

¹¹⁷ Propos tenus par Emmanuel Macron dans son discours du 25 novembre 2017 à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes.

¹¹⁸ Loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, *J.O.*, 5 août 2018, texte n°7.

¹¹⁹ LUIS (A), *Rapport d'évaluation de la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*, Ministère de la Justice, décembre 2020, p.143.

œuvre au sein de l'article 621-1 du Code pénal, elle est définie de la manière suivante : « *Constitue un outrage sexiste le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33 et 222-33-2-2, 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 créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.* ». Si initialement elle n'avait pour vocation que de s'adresser au harcèlement de rue, une circulaire du 3 septembre 2018¹²⁰ est venue en étendre considérablement la portée. Elle précise, en effet que « *le champ d'application de l'outrage sexiste ne se limite pas à l'espace public. Par conséquent, l'infraction sera constituée quel que soit son lieu de commission, qu'il s'agisse d'un lieu public tel que la rue, les transports en commun ou encore un établissement scolaire, ou d'un lieu privé, tel un espace de travail* ». Le monde du travail est donc également concerné par cette nouvelle disposition, qui de prime abord, peut paraître floue. En effet, la définition présente au sein de l'art. 621-1 du Code pénal semble relativement similaire à celle du harcèlement sexuel. Néanmoins, cela était l'objectif affiché par le législateur qui a choisi délibérément de mettre de côté l'exigence de répétition afin de permettre à certains cas d'être jugés comme des outrages sexistes, à défaut de bénéficier de la caractérisation en harcèlement sexuel. En réalité, cela n'est qu'une réponse au phénomène de la zone grise citée plus haut. De nombreux faits de violences sexuelles et sexistes n'étaient, en effet, pas pris en considération par le droit. Or, par l'assouplissement dont fait preuve le législateur en renonçant à l'exigence de répétition, celui-ci souhaite que toutes les violences sexuelles et sexistes qui n'ont pas réussi à être sanctionnées sous la qualification de harcèlement sexuel, le soit sous cette qualification. D'autant que des sanctions sont prévues à l'encontre des auteurs. Initialement, il s'agit d'une contravention de 4ème classe qui peut aller de 90 à 750 euros. Toutefois, celle-ci peut, éventuellement être élevée à une contravention de 5ème classe en cas de circonstances aggravantes, par exemple lorsque la victime est un mineur de moins de 15 ans. De plus, l'auteur de ces faits pourra être condamné à effectuer certains stages de sensibilisation. Ainsi, pour les victimes de violences sexuelles et sexistes, il s'agit d'une disposition plutôt favorable dans la répression de leurs auteurs. En effet, plutôt que de les voir impunies car elles ne sont pas en mesure de caractériser un harcèlement sexuel, celles-ci vont déjà bénéficier des sanctions prévues par l'outrage sexiste. Toutefois, il faut veiller à ce que cela ne crée pas une systématique déqualification du harcèlement sexuel

¹²⁰ Circulaire du 3 septembre 2018 relative à la présentation de la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

en outrage sexiste. Si une telle chose se produit, la disposition n'aurait alors plus aucun attrait pour les victimes.

Section II. L'employeur responsable de ses actes

En ce qui concerne la responsabilité de l'employeur, celle-ci a connu un assouplissement (Paragraphe I.), mais celui-ci n'en reste pas pourtant exempté de sanction s'il manque à son obligation de santé et de sécurité (Paragraphe II.).

Paragraphe I. L'assouplissement de la responsabilité de l'employeur

L'obligation de sécurité et de santé de l'employeur envers ses salariés était à l'origine une obligation de résultat (A), or, maintenant, l'employeur ne verra pas nécessairement sa responsabilité engagée au cours d'un procès, notamment quand celui-ci prouve son implication dans la prise de mesures pour lutter contre les violences sexuelles et sexistes, cette obligation est donc devenue une obligation de moyen renforcée (B).

A) D'une obligation de sécurité de résultat...

C'est avec les arrêts « *amiante* » de 2002¹²¹ que la Cour de cassation est venue préciser que l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur était engagée en ce qui concerne les maladies contractées à cause de produits de l'entreprise. Le professeur Gérard Cornu définit cette obligation de résultat comme « *l'obligation pour le débiteur de parvenir à un résultat déterminé, de telle sorte que la responsabilité du débiteur de parvenir à un résultat déterminé, de telle sorte que la responsabilité du débiteur est engagée sur la seule preuve que le fait n'est pas réalisé, sauf à se justifier, s'il le peut, en prouvant que le dommage vient d'une cause étrangère* »¹²². L'employeur dispose donc de nombreux moyens afin de prévenir les risques présents dans l'entreprise, avant que ces derniers ne se réalisent. Étant donné que le salarié est à la disposition de l'employeur, celui-ci est responsable de la sécurité et de la santé de son salarié. La Jurisprudence estimait que le contrat de travail était suffisant pour justifier cela. De ce fait, lorsque le salarié exerce sa mission, aucun risque n'est censé se produire. À la moindre

¹²¹ Cass., soc., 28 février 2002, n°00-11.793 et n° 99-17.201.

¹²² CORNU (G), Vocabulaire juridique, p.1.

apparition d'un dommage, l'employeur n'avait pas d'autre choix que d'engager sa responsabilité, et ce « *quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements* »¹²³.

Or, les conséquences étaient très importantes pour l'employeur. Par exemple, si un salarié était victime de harcèlement sexuel au cours de ses fonctions, celui-ci était considéré comme manquant à son obligation de sécurité. Dès lors, les employeurs devaient impérativement démontrer que l'accident ne relevait pas de leur propre fait, mais d'un cas de force majeure afin d'être libéré de cette responsabilité¹²⁴. Les conditions qui caractérisent la force majeure sont très complexes à réunir, à savoir l'imprévisibilité, l'irrésistibilité et l'extériorité. Il était donc relativement difficile, voire impossible pour eux de réunir ces trois conditions. Étant donné que leur responsabilité était fortement engagée, les employeurs considéraient qu'il était inutile de mettre en place des plans d'actions et de préventions. La mise en place de prévention leur aurait coûté plus chère que s'ils n'avaient rien fait. En effet, l'employeur était en droit de questionner l'utilité de mettre en place des formations et des sensibilisations payantes, sans réel intérêt et utilité pour lui. Étant un acteur dont les principaux intérêts sont l'économie de l'entreprise, il est impossible pour celui-ci de prendre des mesures qui ne seraient qu'un coût et non un bénéfice, même si cela permet de protéger la santé des salariés. Paul Sargos soulignait que cette obligation devait « *avant tout (être) incitative à la prévention* »¹²⁵. Cela était pourtant contre-productif car il était demandé aux employeurs de prendre des mesures, dans le but de protéger les salariés, d'être responsables mais on leur faisait comprendre qu'avec cette obligation de résultat ils ne seraient aucunement protégés et cela peu importe les actions qu'ils ont mises en place. Il paraissait donc impératif qu'un changement jurisprudentiel ait lieu. L'obligation de sécurité de l'employeur n'a pas pour but de les condamner automatiquement, mais plutôt de les inviter à prendre des initiatives en matière de sécurité et de santé des salariés, et notamment dans le but de lutter contre ces violences sexuelles et sexistes. Il semblait donc important de retourner à une situation, où l'employeur aurait l'envie de changer les choses.

B) ... à une obligation de moyen renforcée

¹²³ Cass., soc., 3 février 2010, n°08-44.019 et Cass., soc., 19 janvier 2012, n°10-20.935.

¹²⁴ Cass., soc., 4 avril 2012, n°11-10.570.

¹²⁵ SARGOS (P), « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *La Semaine Juridique*, janvier 2003, n°4, p.105.

La Cour de cassation, en constatant les conséquences négatives de cette obligation de résultat sur la prévention de l'entreprise, a décidé d'assouplir sa décision. Dans un arrêt « *Air France* » du 25 novembre 2015¹²⁶, la Cour de cassation ne considère plus l'obligation de sécurité de l'employeur comme une obligation de résultat mais plutôt comme une obligation de moyen. Dans cet arrêt, un salarié de la compagnie Air France avait été témoin de l'effondrement du World Trade Center. Plusieurs années plus tard, celui-ci a estimé qu'il n'était plus en état d'exercer ses fonctions. Il a alors mis en cause la compagnie, en justifiant que cette dernière n'avait pris aucune mesure pour lui permettre de continuer ses fonctions, et surtout afin d'éviter que son état de santé se dégrade. Or, la Cour de cassation a constaté que l'employeur lui avait proposé un suivi individuel et collectif, et donc que les mesures effectives prises par l'employeur à son égard était de nature à le défaire de toute responsabilité.

La Jurisprudence va évoluer grâce à cet arrêt et cette prise de position, désormais elle souhaite que l'employeur respecte son obligation de sécurité et de santé envers les salariés, tout en faisant preuve de souplesse vis-à-vis des employeurs. Alors qu'avant, la responsabilité de l'employeur était engagée même si ce dernier avait mis en place des mesures de prévention, dorénavant, chaque effort réalisé par l'employeur dans la prévention sera pris en compte. Il sera possible pour les employeurs de démontrer leur implication dans la mise en place d'actions préventives afin de lutter contre le problème pour lequel ils ont été sollicités. Gérard Cornu définit l'obligation de moyen comme « *l'obligation pour le débiteur, non de parvenir à un résultat déterminé mais d'y appliquer ses soins et ses capacités de telle sorte que la responsabilité du débiteur n'est engagée que si le créancier prouve, de la part de ce débiteur, un manquement à ses devoirs de prudence et de diligence* »¹²⁷. Ainsi, contrairement à l'obligation de résultat qui engageait la responsabilité de l'employeur dès lors qu'un risque se réalisait, l'obligation de moyen, quant à elle, permet à l'employeur de démontrer qu'il n'est pas responsable de la réalisation du risque et qu'il a même mis en place tout ce qui était en son pouvoir afin de réduire ou de faire disparaître ce risque.

L'employeur est dans l'obligation de montrer qu'il a eu une attitude irréprochable envers les salariés qui lui ont signalé les problèmes qui ont lieu dans l'environnement de travail. Celui-ci doit être à l'écoute des salariés et il doit mettre en place des mesures de prévention primaire et

¹²⁶ Cass., soc., 25 novembre 2015, n°14-24.444.

¹²⁷ CORNU (G), *op. cit.*

secondaire dans le but de réduire ce problème. La Jurisprudence a fait le choix de laisser la possibilité à l'employeur de s'exonérer car le risque zéro n'existe pas. Il n'est donc pas possible pour la Jurisprudence de condamner un employeur comme seul responsable de la réalisation d'un risque, alors que celui-ci avait pris des mesures afin de l'endiguer. En cela, les employeurs comprennent que l'objectif de cette obligation n'est pas de les condamner mais plutôt de les inciter à améliorer leurs conditions de travail. Ces derniers ont tout intérêt à élaborer une politique de prévention au sein de l'entreprise. La nouvelle nature de l'obligation est donc moins répressive à l'égard des employeurs.

Paragraphe II. La mise en cause de l'employeur

En cas de manquement à son obligation, malgré cet assouplissement, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée devant les juridictions civiles et pénales (A), qui auront pour lui de lourdes conséquences (B) du fait de son inaction.

A) Une responsabilité civile et pénale

Aujourd'hui, les employeurs ne sont plus considérés comme les seuls responsables de tous les risques présents au sein de l'entreprise. Toutefois, leur responsabilité peut tout de même être engagée lorsqu'un risque apparaît dans l'entreprise. En effet, les employeurs ont la possibilité de démontrer qu'ils n'ont pas contribué à l'apparition de ce risque, et qu'ils ont même mis en place des actions dans le but de traiter le problème, cependant, ces mesures ne suffisent pas toujours. Même si l'obligation de sécurité est devenue une obligation de moyen, l'employeur doit tout de même garder une attitude irréprochable dans l'évaluation des risques au sein de l'entreprise. Cela n'est pas toujours respecté alors que l'employeur détient de nombreuses obligations vis-à-vis du salarié, et notamment l'obligation de sécurité prévue à l'art. L. 4121-1 C. trav., cette obligation est créée à partir du lien par le contrat de travail entre le salarié et l'employeur. L'employeur a l'obligation de prendre des mesures dans le but de protéger la sécurité et la santé de ses salariés, s'il ne respecte pas cette obligation, celui-ci est en faute et il doit réparation à la victime de son manquement. Dans le cas où l'employeur n'est pas la cause directe de l'atteinte portée au salarié, une part de sa responsabilité sera tout de même engagée. À partir du moment où sa responsabilité est engagée, celui-ci doit contribuer à la réparation de la victime car il aura manqué à son obligation de santé et de sécurité.

On distingue alors deux types de responsabilités qui vont être mises en œuvre pour engager la responsabilité de l'employeur. C'est la responsabilité civile et pénale. La responsabilité civile de l'employeur est issue de l'art. 1242 du Code civil, qui dispose que « *on est responsable non seulement du dommage que l'on cause par son propre fait, mais encore de celui qui est causé par le fait des personnes dont on doit répondre, ou des choses que l'on a sous sa garde* ».

Placé sous son autorité, l'employeur doit répondre des actes de ses salariés, c'est pour cette raison qu'il doit indemniser les victimes. Le salarié qui est victime aura le droit à une compensation, qui aurait dû aller dans une formation ou dans la mise en place d'une action de prévention. Les arrêts « *Amiante* »¹²⁸ de 2002 sont venus préciser que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité était considéré comme une faute inexcusable, notamment car celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé et qu'il n'a pas, pour autant, pris les mesures nécessaires.

Le droit des victimes en matière de réparation est donc étendu, celles-ci pourront bénéficier de dommages et intérêts. Ils découlent directement du préjudice moral et physique subi par la victime, notamment en cas de harcèlement sexuel, ils dépendent directement de la violation de l'obligation de sécurité. C'est pour cela que les victimes engagent généralement la responsabilité civile de leur employeur, en effet, de nombreuses personnes estiment que la société pourra supporter le coût financier lié à la condamnation, contrairement à une personne physique. En manquant à ses obligations légales de sécurité et de santé, l'employeur peut voir sa responsabilité pénale engagée, notamment pour un cas où il y a eu une atteinte à la vie d'une personne. L'employeur a pour obligation de mettre en place des actions adaptées à son entreprise, et qui permettront de réduire les violences sexuelles et sexistes qui y ont lieu, ou sinon il prendra le risque de voir sa responsabilité engagée.

B) Des conséquences intrinsèques

Les salariés vont pouvoir, en cas d'inaction de l'employeur, engager leur responsabilité. Ainsi, les conséquences pour ce dernier lui seront lourdement préjudiciables et au contraire, le salarié pourra bénéficier de réparation. De nombreux employeurs ferment les yeux sur ce qu'il se passe dans leur entreprise. Ainsi si ceux-ci manquent à leur obligation de sécurité, il sera possible

¹²⁸ Cass., soc., 28 février 2002, n°00-11.793 et n°99-17.201.

pour le salarié d'envisager une rupture du contrat de travail. Le salarié va donc pouvoir bénéficier de deux modes de rupture du contrat de travail, la prise d'acte ainsi que la résiliation judiciaire. Ces deux modes possèdent la même finalité, celle de caractériser un manquement de l'employeur, par le juge, mais elles n'ont pas les mêmes conséquences. Au sein du Code du travail, la prise d'acte n'a aucune réglementation spécifique. Ce mode de rupture du contrat de travail permet aux deux parties, le salarié ou l'employeur, de mettre fin au contrat de travail, notamment lorsque celui-ci ne peut plus poursuivre ses fonctions. Le contrat sera immédiatement rompu, sans l'intervention du juge, ce qui permettra au salarié d'arrêter le travail le plus vite possible. Ce moyen permet aux salariés de préserver avant tout leur sécurité, et leur santé, qui sont nettement plus importantes que le pouvoir décisionnel de l'employeur. Suite à ces décisions, les juges du Conseil des prud'hommes vont intervenir afin de constater la prise d'acte de rupture du contrat de travail afin de vérifier si celle-ci est recevable. Cette intervention des juges permet d'éviter tout abus de la part de salariés qui utiliseraient ce dispositif afin de rompre rapidement un contrat de travail, alors que le but premier de cette mesure est de protéger les salariés de situations anormales. Dans le cas où l'employeur a manqué à ses obligations, et que cela est relativement grave, le juge sera en capacité de requalifier le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié pourra également bénéficier d'indemnité lorsque le licenciement a eu lieu dans un cas de violences sexuelles, et plus précisément de harcèlement sexuel.

Dans le cas du second mode de rupture du contrat de travail, la résiliation judiciaire ne permet pas de prendre acte de la rupture, dont le cadre est prévu à l'art. 1884 du Code civil. Contrairement au premier mode de rupture du contrat de travail, le juge aura un rôle beaucoup plus important, car il devra constater le manquement, et en tirer les conséquences. En effet, afin de quitter son poste, le salarié devra patienter jusqu'à ce que le juge ait pris sa décision. Le juge devra principalement vérifier que les manquements de l'employeur soient « *suffisamment graves* »¹²⁹. Le but de ce moyen n'est pas de punir l'employeur pour un problème léger, mais bien de sanctionner celui-ci en cas de manquement grave à son obligation. La Cour de cassation, dans un arrêt du 8 juin 2017¹³⁰, a considéré comme suffisamment grave le manquement de l'employeur à son obligation de santé et de sécurité. Cela a alors permis de justifier, à ses torts, la résiliation judiciaire. Dans le cas d'un harcèlement sexuel, cela entraînera

¹²⁹ 1224 C. civ.

¹³⁰ Cass., soc., 8 juin 2017, n°16-10.458.

alors les effets d'un licenciement nul. Étant donné que le barème Macron¹³¹ ne pourra s'appliquer, le salarié pourra bénéficier d'un plus grand nombre d'indemnités, et en démontrant la totalité des préjudices, il aura davantage d'indemnités. Cela se justifie par le fait que les violences sexuelles entraînent de nombreux préjudices pour les victimes.

Le contrat de travail pose des obligations et des devoirs pour l'employeur mais aussi pour le salarié, en les négligeant, ceux-ci seront sanctionnés. Ainsi, le salarié peut bénéficier à la fois de la rupture aux torts exclusifs de l'employeur, ainsi que d'un versement d'indemnités de la part de celui-ci, afin de réparer le préjudice qu'il a subi. L'employeur risque donc de perdre un de ses salariés, tout en subissant les conséquences d'une rupture à ses torts. L'employeur est donc amené à respecter l'obligation de sécurité et de santé envers ses salariés.

Chapitre II. L'aménagement de la charge de la preuve devant les juridictions civiles et pénales

L'aménagement de la charge de la preuve devant les juridictions civiles et pénales va permettre aux victimes de violences sexuelles et sexistes de bénéficier d'un mode de preuve qui leur est adapté (Section I.). Afin de prouver ces faits, ils possèdent un certain degré de liberté dans le mode de preuve autorisé, même si certaines restrictions sont apportées en fonction des juridictions (Section II.).

Section I. La construction d'un mécanisme de preuve adapté

La preuve est le moyen le plus important pour permettre aux victimes de prouver ce qu'elles ont vécu (Paragraphe I.), ces modes de preuves sont spécifiques en fonction de la situation, et du type de violences sexuelles ou sexistes qu'elles ont vécu (Paragraphe II.).

Paragraphe I. La reconnaissance de la nécessité de la preuve

Sans preuve, la victime ne pourra poursuivre un harceleur ou un agresseur en justice, ces dernières doivent apporter des preuves au cours du procès, afin de démontrer la culpabilité de

¹³¹ L.1235-3 C. trav.

celui-ci (A). Sans preuve, ou en l'absence de preuve suffisante, les victimes ne pourront pas obtenir de réparations à leur préjudice car la présomption d'innocence est de mise (B).

A) L'importance de la preuve

L'adage latin, « *idem est non esse aut non probari* », qui signifie « c'est la même chose de ne pas avoir de droit que de ne pas être en mesure de le prouver », montre directement l'importance de la preuve dans un procès. Les preuves sont essentielles au bon déroulement du procès, il est impossible de se fonder sur des allégations. L'objectif du procès est de comprendre la situation et de la régler, ainsi, le meilleur moyen pour y parvenir est d'apporter des preuves, et de ne dire que la vérité. En effet, la justice ne doit pas condamner une personne, sans preuve, car celle-ci serait exposée à condamner une personne innocente. Afin que la victime puisse bénéficier d'une réparation à la hauteur de ce qu'elle a subi, celle-ci doit apporter des preuves tangibles afin que l'auteur de ces actes soit condamné. Les victimes, ayant subi parfois des événements traumatisants, comme peuvent l'être les violences sexuelles et sexistes, ont besoin de ce procès qui leur permettra de recevoir une indemnisation, mais surtout de condamner l'auteur de ces violences. Cette condamnation va permettre aux victimes de retrouver une vie presque similaire à celle qu'elles avaient avant, ou elles vont tout du moins essayer, car souvent ces événements sont trop traumatisants pour être oubliés rapidement.

Afin que ces victimes obtiennent réparation, ou même qu'un innocent ne soit pas condamné, les procès doivent permettre de comprendre la situation, les faits qui se sont déroulés, et donc pour cela, de nombreuses preuves doivent être apportées, que ce soit par la victime, ou l'auteur. D'un côté la preuve va permettre à une victime de faire porter des accusations sur un éventuel coupable, et de l'autre, la preuve va permettre à l'accusé de se défendre, et d'éviter une injustice si ce dernier est innocent. Afin d'éviter que des erreurs judiciaires aient lieu, la vérité est primordiale lors d'un procès, c'est elle qui va permettre à la justice de statuer une conclusion juste à ce procès. C'est pour cette raison que l'art. 434 du Code Pénal dispose que les témoins doivent impérativement prêter serment de dire la vérité, et donc que le mensonge soit interdit au cours d'un procès. La justice, dont l'objectif est de comprendre la situation et de mettre la vérité sur une affaire, ne doit pas déclarer coupable un innocent et donc commettre une erreur judiciaire. Lorsque les preuves sont insuffisantes ou qu'elles ne montrent pas la pleine culpabilité de l'accusé, ce dernier ne sera pas déclaré comme coupable et il sera relâché. Ainsi, pour les victimes, il est essentiel d'apporter des preuves de ce qu'elles ont subi, ce qui leur

permettra en l'exposant au cours du procès, à la Justice de découvrir la vérité sur l'affaire. Et au contraire, les preuves et la vérité peuvent permettre à un innocent, qui a été accusé à tort, de ne pas être condamné.

B) La présomption d'innocence

L'enjeu d'un procès est de découvrir la vérité sur une situation, ce qui permettra à la fin de condamner un coupable et que la victime obtienne réparation. Dans le cas d'un procès pénal, la sanction pour le coupable peut aller jusqu'à ce qu'on le prive de sa liberté. Cependant, cette liberté est l'un des principes fondamentales qui est protégé par la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (DDHC) notamment à travers l'art. 3 qui dispose que « *Tout individu a droit à la vie, à la liberté et à la sûreté de sa personne.* ». En effet, chaque individu possède des droits et des libertés, ainsi le procès et son verdict ne doivent pas venir entraver ce droit à la liberté des individus. Chaque personne est libre, et celle-ci ne doit leur être enlevée uniquement lorsque les éléments de preuve démontrent leur culpabilité. Ainsi, une personne, dont le procès met en évidence sa culpabilité, se verra retirer sa liberté, afin qu'il soit puni des actes qu'il a commis. Cependant, les procès ne mettent pas toujours en évidence la vérité, qui est parfois difficile à atteindre notamment lorsque l'affaire ne présente pas suffisamment de preuves. De plus, l'art. 10 de la DDHC déclare que tout Homme a le droit à un procès juste et équitable. Le témoignage de la victime doit être entendu, mais celui de l'accusé également, afin d'avoir les différentes versions des faits. Cette charge de la preuve est donc guidée par le principe de la présomption d'innocence, qui est garanti par plusieurs textes comme l'art. 9 de la DDHC, l'art. 9-1 du Code civil et enfin l'art. 11 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme. Cette présomption d'innocence est fondamentale, et cela est visible car elle est inscrite dans de nombreux textes. Ainsi, ce principe déclare que chaque personne, dont la culpabilité n'est pas certaine, et qui n'a pas encore été prouvé, est déclarée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ou son innocence soit établie. Comme expliqué précédemment, le but d'un procès n'est pas de condamner un innocent mais bien de découvrir la vérité sur une affaire. Ainsi, afin de ne pas priver un innocent de sa liberté, le doute au cours d'un procès lui profite. Le manque de preuve va profiter à ce dernier, l'objectif pour la victime est alors d'apporter le plus de preuves possibles afin qu'elle obtienne réparation du préjudice qu'elle a subi.

C'est devant les juridictions pénales que les conditions nécessaires pour démontrer la preuve sont les plus strictes. Le salarié qui est victime de violences sexuelles et sexistes doit prouver,

au cours du procès, qu'il a subi de lourdes pressions de la part d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique, afin d'obtenir de sa part des actes sexuels. Il peut aussi montrer que ces actes ont eu lieu à plusieurs reprises, comme un collègue de travail qui répète plusieurs fois des propos et des gestes à connotation sexuelle. La victime doit mettre en avant les violences qu'elle a subi, et au contraire, l'accusé doit démontrer un élément qui prouve que ces actes n'étaient pas intentionnels, car « *il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre* »¹³². Sans ce caractère intentionnel, l'auteur des faits ne pourra pas être déclaré coupable. Ainsi, cette présomption d'innocence va permettre aux individus, désignés comme coupables, de ne pas subir une erreur judiciaire, lorsque le procès manque de preuve.

Paragraphe II. La mise en place de mécanismes de preuve spécifiques

Les mécanismes de preuve diffèrent selon que la victime poursuit son agresseur devant la juridiction pénale, ou devant la juridiction civile. Or, les modes de preuve sont aussi différents en fonction que la victime ait subi du harcèlement sexuel (A), ou des agissements sexistes (B).

A) Propre au harcèlement sexuel

Il existe des mécanismes de preuve qui sont spécifiques en fonction du type d'acte qu'ont subi les victimes. Le cas du harcèlement sexuel nécessite des preuves spécifiques, notamment dû au fait que celui-ci peut avoir lieu n'importe où sur le lieu de travail, et même en dehors du lieu de travail, il peut donc avoir lieu n'importe quand, que la victime soit sur son lieu de travail ou même chez elle. Enfin, ce harcèlement sexuel peut avoir différentes formes, plus ou moins dissimulés, c'est pour cette raison que le législateur est intervenu dans ce cas spécifique. Le cas du harcèlement sexuel et des preuves diffère en fonction de la juridiction devant laquelle il se tient, la jurisprudence prud'homale et la juridiction pénale.

Pour le harcèlement sexuel devant la juridiction prud'homale, la preuve est dite partagée. L'art. 1154-1 C. trav. avec la loi travail du 8 août 2016 vient mettre en place un dispositif similaire à celui de la discrimination, cet aménagement de la charge de la preuve va permettre d'aller la charge qui incombe à la victime en matière de preuve. Cet article dispose que la victime doit présenter devant la justice des éléments de faits, qui laissent supposer l'existence d'un

¹³² art.121-3 C. pén.

harcèlement sexuel. Un « *commencement de preuve* » est requis de la part de la victime, cette dernière doit démontrer qu'elle a été victime de harcèlement sans apporter des preuves. Historiquement, ce dispositif a connu plusieurs changements. À l'origine, les victimes devaient présenter des éléments de faits, mais une loi du 3 janvier 2003 est venue apporter une exigence supplémentaire, les victimes devraient maintenant établir des faits qui permettraient de démontrer le harcèlement sexuel. Cette modification était relativement plus exigeante pour les victimes, que ce que proposait la loi à l'origine. Mais la loi du 8 août 2016¹³³ va venir apporter une modification supplémentaire, il a été décidé de revenir à une simple présentation des éléments de faits pour les victimes, et non plus d'établir les faits. Le législateur est donc revenu au fondement même de la loi du 17 janvier 2002¹³⁴. Ainsi, avec ce dispositif de mode de preuve partagée, la victime doit présenter des éléments de faits et c'est à la partie défenderesse de prouver son innocence. Ainsi, l'individu accusé devra apporter les preuves nécessaires lui permettant de déclarer que ces faits ne constituent pas une situation de harcèlement sexuel. Avec cette disposition, la charge de la preuve se déplace de la victime à l'accusé. Cela est dû au fait que le harcèlement sexuel est un cas relativiser complexe à prouver, très souvent le harcèlement sexuel se manifeste par des paroles ou des gestes donc il est presque impossible d'en faire des preuves. Il était donc très compliqué pour les victimes d'obtenir réparation de leur préjudice devant la juridiction prud'homale. Ainsi, l'aménagement d'une preuve partagée permet à la victime de recourir à la juridiction prud'homale, sans qu'elle ait les preuves nécessaires.

Cependant, en ce qui concerne le harcèlement sexuel devant les juridictions pénales, le cas est relativement différent car cette aménagement de la charge de la preuve n'existe pas. En effet, la présomption d'innocence s'applique dans les juridictions pénales, donc c'est à la victime d'apporter les preuves nécessaires qui vont lui permettre de prouver la culpabilité de l'auteur. En effet, l'art. 1315 du Code Civil montre que la charge de la preuve revient à celui qui accuse, sur celui qui est le demandeur. L'adage « *Actori incumbit probatio* », qui signifie « *la charge de la preuve pèse sur le demandeur au procès* », démontre que ce principe doit s'appliquer pour les victimes. Ainsi, contrairement au juridiction prud'homale, l'aménagement de la charge de la preuve n'a pas lieu dans la juridiction pénale. Cela vient alors complexifier la tâche de la victime, qui devra dans un premier temps apporter la preuve que l'accusé a volontairement

¹³³ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, *op. cit.*

¹³⁴ Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002, *op. cit.*

réalisé ces actes, et dans un second temps, que ces actes ont été réalisés dans le but de l'humilier ou de dégrader sa personne et sa dignité. Dans un procès pénal, les deux parties doivent apporter des preuves solides, car le juge n'interviendra pas dans la recherche et il se fondera uniquement sur les éléments qui lui ont été fournis. D'un côté, la victime doit prouver qu'elle a subi des actes qui ont intentés à sa dignité, et l'accusé doit apporter la preuve de son innocence.

Ainsi, l'aménagement de la charge de la preuve ne sera possible que devant les juridictions prud'homales, où la victime doit uniquement présenter des éléments de faits, et c'est à l'employeur de prouver qu'il n'a pas manqué à ses obligations. Alors que pour la juridiction pénale, la charge de la preuve repose sur la victime.

B) Propre aux agissements sexistes

Contrairement au harcèlement sexuel, aucun dispositif d'aménagement de la charge de la preuve n'a été apporté pour les victimes d'agissements sexistes. L'art. 9 du Code de procédure civile dispose qu' « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention* ». Ainsi, une victime d'agissements sexistes ne dispose pas de preuve partagée, comme pour le harcèlement sexuel. Cette dernière devra donc nécessairement apporter les preuves qui montrent qu'elle a été victime de tels faits. Ainsi, cela donne l'impression que les agissements sexistes sont moins graves, ou du moins qu'ils sont moins complexes à prouver pour les victimes, à moins que ça ne soit une façon de la justice de dissuader les victimes à recourir au procès pour ce type d'agissements. Le régime de la preuve pour les agissements sexistes n'apparaît pas comme favorable à ce que les victimes aillent jusqu'au procès.

De plus, on constate que les agissements sexistes ne sont pas considérés au même point que le harcèlement sexuel car ceux-ci ne sont pas situés dans la même partie du Code du travail. En effet, le harcèlement sexuel est assimilé dans la partie contenant les discriminations, alors que la place des agissements sexistes est avec celle de l'égalité professionnelle. Cela montre bien que les agissements sexistes ne sont pas considérés au même niveau que le harcèlement sexuel. Cette différence permet de constater que les victimes d'agissements sexistes vont être soumises au régime probatoire du droit commun, ce qui leur est moins favorable car ces dernières devront impérativement apporter des preuves, et non pas des éléments de faits. Cela justifie le fait que le contentieux civil en matière d'agissements sexistes ne soit pas fourni. En effet, le mode de

preuve requis pour déclarer un agissement sexiste est relativement complexe pour les victimes. Comme pour le harcèlement sexuel, obtenir des preuves pour des faits de ce type est très compliqué, ce sont souvent des gestes rapides, des blagues, des propos, qui sont d'ailleurs effectué très fréquemment sans témoins. L'auteur profite d'être seul avec la victime pour agir de la sorte, ainsi cette dernière n'a aucune preuve écrite de ces agissements sexistes, et elle n'a aussi aucun témoin. Cependant, pour le harcèlement sexuel, les victimes peuvent bénéficier de la preuve partagée devant la juridiction prud'homale, alors que pour les agissements sexistes, elles doivent elles-mêmes amener les preuves de ces agissements. Étant très compliqués pour elles, les victimes renoncent souvent à ne pas poursuivre leur auteur en Justice, faute de permettant de l'accuser. Ainsi, afin de permettre aux victimes de poursuivre les auteurs d'agissements sexistes en justice, il serait primordial qu'un aménagement de la charge de la preuve, similaire à celle des discriminations et donc du harcèlement sexuel, soit mis en place en faveur des victimes d'agissements sexistes. Un transfert de la charge de la preuve de la victime à l'auteur permettrait à ces victimes d'engager des poursuites contre eux et donc d'obtenir des réparations à leur préjudice.

Section II. Une semi-liberté dans l'administration de la preuve

Afin de poursuivre les auteurs de violences sexuelles et sexistes en justice, les victimes doivent avoir une certaine liberté de la preuve, en effet, il est très difficile d'obtenir des preuves pour ce type de violences, donc les victimes doivent bénéficier d'une certaine liberté (Paragraphe I.), cependant, ces preuves doivent respecter le principe de loyauté (Paragraphe II.).

Paragraphe I. Le principe de la liberté de la preuve

Les preuves doivent être suffisamment libres dans l'apport de preuve afin d'obtenir réparation à leurs préjudices (A), cependant, malgré les preuves apportées, la décision finale revient au juge et à son intime conviction (B).

A) Une preuve libre

La preuve doit être libre car il existe une multitude de façons de prouver un fait. En effet, comme expliqué précédemment, les victimes, ainsi que les auteurs des faits peuvent mobiliser toutes sortes de preuves, il n'y a pas de support imposé, car l'objectif du procès est d'établir la

vérité sur la situation. Ces preuves peuvent prendre la forme de messages écrits, de courriers, d'affiches, mais ces preuves peuvent aussi se manifester sous la forme de témoignages de la part des autres salariés de l'entreprise par exemple. Cela est montré par l'art. 427 du Code de procédure pénale qui dispose : « *or les cas où la loi en dispose autrement, les infractions peuvent être établies par tout mode de preuve* ». Cet article nous permet de comprendre qu'aucun mode de preuve ne peut être refusé par les juges, tout mode de preuve est recevable. Cependant, c'est le degré de fiabilité qui va varier en fonction de ses modes de preuve et qui vont influencer les parties sur le mode de preuve à choisir, et surtout à présenter au jury en priorité. Ce sont les preuves écrites comme les SMS qui sont les plus fiables aux yeux du jury, mais qu'il faut tout de même nuancer, car un SMS peut très bien avoir été rédigé par une personne différente de la personne qui envoie le message, notamment lorsque le téléphone est volé.

Les deux parties doivent apporter le plus de preuves possibles, ce qui permettra aux juges de pouvoir appréhender l'ensemble de la situation grâce aux détails apportés par les différentes preuves. L'apport d'un grand nombre de preuves permet aux juges d'obtenir des détails suffisants au bon déroulement du procès. Les preuves apportées par les victimes apportent un faisceau d'indices, les juges doivent apprécier les preuves dans leur ensemble. Par exemple, un certificat médical n'a pas pour vocation de transmettre les propos de la patiente, celui-ci va permettre d'obtenir des détails sur la victime à travers les soins obtenus par son médecin traitant et son dossier médical du travail. Ce faisceau d'indice regroupe aussi les témoignages des différents acteurs de ce procès, notamment la famille proche et les autres salariés de l'entreprise. Enfin, dans ce faisceau d'indices, on retrouve aussi tout ce qui concerne les échanges que la victime a eu avec l'auteur des faits et l'employeur par exemple, comme des SMS ou des enregistrements audios.

Afin d'obtenir réparation, la victime va présenter diverses preuves, et elle peut réaliser cela devant la juridiction prud'homale et la juridiction pénale. De nombreuses victimes entament des procès sur le plan civil et sur le plan pénal à la fois. Si un harcèlement sexuel est caractérisé par la juridiction pénale, alors cela s'impose au procès civil. À l'inverse, l'action pénale de la victime peut être rejeté, mais elle peut tout de même obtenir la caractérisation, sur le plan civil, en harcèlement sexuel, des faits qu'elle a subi. Cela est rendu possible grâce aux preuves apportées par la victime au cours du procès pénal. Cela a été démontré par un arrêt du 25 mars

2020¹³⁵. Dans cette décision, une assistante dentaire avait été licenciée pour faute grave, cette dernière estimait avoir été victime d'harcèlement sexuel, et elle avait donc entamer procédure pénale, en même temps que d'avoir saisi le Conseil des prud'hommes. L'employeur, poursuivi pour harcèlement sexuel et pour manquement à son obligation, avait été relaxé en 2016. C'est en 2018 que la Cour d'appel va tout de même prononcer la nullité du licenciement en caractérisant le harcèlement sexuel dont elle avait été victime. Ainsi, lorsque le Tribunal correctionnel relaxe la partie adverse de la victime, et que le motif de ce relaxe est le manque d'élément intentionnel, alors, le salarié qui poursuit son action devant le Conseil des Prud'hommes pourra tout de même obtenir la caractérisation du harcèlement sexuel dont il a été victime. Ce fait est possible car en droit du travail, l'élément intentionnel n'est pas nécessaire pour caractériser les faits en harcèlement sexuel. Ainsi, seul le manque d'élément permettant de prouver le caractère intentionnel ont entraîné la relaxe du Tribunal correctionnel, mais ce manque n'empêche pas de caractériser le harcèlement sexuel en droit du travail¹³⁶, donc le juge civil a pu caractériser ces faits de harcèlement sexuel, et il a pu prononcer en même temps la nullité du licenciement de la victime. Cela démontre bien l'importance de la preuve, et notamment que celle-ci soit libre afin de permettre aux victimes d'obtenir réparation, que ce soit auprès de la juridiction pénale ou auprès de la juridiction prud'homale.

B) Une soumission à l'intime conviction du juge

L'ensemble des preuves qu'apportent les deux parties lors du procès sont soumis à la libre appréciation du juge. L'art. 427 du Code de procédure pénale dispose que « *le juge décide d'après son intime conviction* ». Ainsi, les juges sont dans la capacité de prendre l'ensemble des mesures qu'ils estiment nécessaires. C'est son appréciation qui sera la plus importante, donc en fonction de son opinion, il sera capable d'accorder plus de crédit à une preuve plutôt qu'à une autre, c'est à lui de juger la valeur des preuves qui lui sont apportées. En ce qui concerne le juge pénal il existe tout de même une restriction, rappelé par un arrêt de la Chambre criminelle de la Cour de Cassation du 6 avril 1994¹³⁷. Dans cet arrêt, la Chambre criminelle a rappelé qu' « *aucune disposition légale ne permet aux juges répressifs d'écarter les moyens de preuve produits par les parties au seul motif qu'ils auraient été obtenus de façon illicite ou déloyale ; qu'il leur appartient seulement, en application de l'article 427 du Code de procédure*

¹³⁵ Cass., soc., 25 mars 2020, n°18-23.682.

¹³⁶ L.1153-1 C. trav.

¹³⁷ Cass., crim., 7 février 2006, n°05-81.888 et Cass., crim., 24 avril 2007, n°06-87.656.

pénale, d'en apprécier la valeur probante ». Ces derniers ne peuvent donc pas réfuter une preuve, même s'ils considèrent qu'elle a été obtenue en ne respectant pas le principe de loyauté. Cette libre appréciation du juge ne doit pas l'éloigner de la vérité, en effet, malgré sa fonction, le juge reste tout de même un individu comme tout le monde, qui peut manquer de neutralité dans certains domaines.

Dans la société, chaque individu est influencé par quelque chose, chacun a subi des influences différentes et a été socialisé d'une manière différente. Ainsi, les individus n'auront pas tous la même réaction face à des faits de violences sexistes et sexuelles par exemple. Par exemple, un jeune garçon, qui au cours de sa jeunesse, voit sa mère, ou une femme de son entourage est victime de violences sexuelles comme des agressions sexuelles par exemple. Celui-ci, par la suite, en devenant juge, n'aura pas la même réaction qu'un autre juge devant une même affaire de violences sexuelles et sexistes. Ainsi, même si les juges doivent rester impartiaux et faire preuve de neutralité, il est difficile de renier complètement son opinion et sa façon de penser. En cela, l'appréciation du juge peut paraître dangereuse pour certaines affaires. Un autre exemple, mais celui-ci contraire au premier. Un jeune garçon qui grandit dans une famille avec un père, qui a par exemple, une attitude misogyne. S'il devient juge et qu'il se retrouve face à une femme victime de harcèlement sexuel par exemple, même s'il doit être neutre, celui-ci pourrait tout de même être capable d'estimer que cela est dû à un mauvais jugement de la femme, qui n'a pas compris « l'humour » de son collègue ou qui interprète mal des faits et gestes. Ainsi, la soumission à l'intime conviction du juge peut paraître dangereuse dans le cas où ceux-ci manquent de neutralité, envers les victimes de violences sexuelles et sexistes par exemple. Pour finir, le jugement ne peut se faire qu'en fonction des preuves, le juge doit avant tout motiver sa décision. En effet, celui-ci est tenu d'informer les raisons de son choix.

Paragraphe II. Le respect du principe de loyauté

Malgré le principe de liberté de la preuve, il est important pour les parties impliquées dans le procès de respecter le principe de loyauté. Cependant, ce principe s'applique différemment selon les juridictions (A). À cause de ce principe de loyauté, les victimes, qui ne réussissent pas à obtenir des preuves, dites loyales, obtiennent difficilement réparation de ce qu'elles ont subi (B).

A) Des divergences d'opinions

Les preuves sont libres, en effet, les parties sont autorisées à apporter les preuves de leur choix, cependant, ces preuves doivent tout de même respecter le principe de loyauté. Ce principe consiste à exclure les procédés illégaux de recherche de preuve comme un enregistrement réalisé sans le consentement de la personne concernée. Ce principe exclut la mise en place de tous les stratagèmes possibles. Cependant, cette loyauté de la preuve est différente que ce soit au niveau des juridictions pénales, ou au niveau des juridictions civiles. Tous les modes de preuve sont généralement acceptés dans les juridictions pénales, même si les preuves apportées ont été réalisées à partir d'un moyen considéré comme déloyal. La Chambre criminelle de la Cour de cassation¹³⁸ a déjà validé à de nombreuses reprises ces preuves, considérées comme déloyales. Ce sont majoritairement des enregistrements audios réalisés à l'encontre et sans le consentement de la partie adverse. La jurisprudence pose uniquement l'exigence que ces enregistrements soient débattus entre les deux parties.

Cependant, contrairement aux juridictions pénales, les juridictions civiles n'acceptent pas les preuves réalisées de manière déloyale. Ces juridictions respectent le principe de loyauté et rejettent donc les enregistrements réalisés à l'insu de la personne concernée¹³⁹. Aucune exception n'est faite par la juridiction prud'homale. Tout enregistrement sonore réalisé par une partie à l'insu de la partie adverse est immédiatement rejeté¹⁴⁰. Ce principe de loyauté est énoncé à l'art. 1124-4 C. trav. selon lequel « aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance ». En réalisant un tel enregistrement, la responsabilité de l'auteur peut être engagée pénalement et ce dernier peut être sanctionné en vertu de l'art. 226-1 du Code pénal, notamment lorsque la personne enregistrée tient des propos qui vont à l'encontre de sa vie privée. Toutefois, ce n'est pas l'enregistrement en tant que tel qui est refusé mais bien la façon dont il a été réalisé. Ainsi, si la personne concernée sait que l'enregistrement est réalisé, alors celui-ci sera recevable¹⁴¹. Les preuves obtenues à partir de stratagèmes sont majoritairement invalidées par la Cour de cassation, notamment car ces enregistrements, selon les juges, portent atteinte à l'intimité de la personne concernée et que cela ne respecte pas le principe de loyauté

¹³⁸ Cass., crim., 13 juin 2001, n°00-85.580 et Cass., crim., 31 janvier 2007, n°06-88.051.

¹³⁹ Cass., soc., 2ème c. civ., 7 octobre 2004, n°03-12.653.

¹⁴⁰ Cass., soc., 20 novembre 1991, n°88-43.120.

¹⁴¹ Cass., soc., 6 février 2013, n°11-23.738.

de la preuve. Ainsi, les juges refusent dans ces situations de fonder leur décision de condamnation sur des preuves issues de stratagèmes.

B) Des difficultés à obtenir justice

À partir du XVI^{ème} siècle, au Moyen-Âge, les frères Maucreux ont écrit, dans un manuel de jurisprudence, « *dure chose est de prouver* ». Cela met en avant les difficultés que rencontraient les Hommes de cette époque à obtenir des preuves. Aujourd'hui, obtenir des preuves s'avère toujours difficile, notamment lorsque cela concerne des violences sexuelles et sexistes, qui sont des violences dont les preuves sont relativement complexes à obtenir. Les victimes font face régulièrement à un manque de preuve, ce qui ralentit considérablement les procédures judiciaires. Il arrive fréquemment que les victimes de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes n'aient pas assez de preuve afin d'établir la culpabilité de l'auteur de ces faits. Ainsi, le seul moyen pour eux est parfois d'avoir recours à des stratagèmes et notamment à des enregistrements audios, réalisés à l'insu de la personne, ce qui en fait alors une preuve déloyale. En conséquence, les victimes de ces violences rencontrent d'énormes difficultés à obtenir des preuves et lorsqu'elles réussissent, ces preuves sont parfois considérées comme irrecevables. Selon la Professeure Céline Leborgne-Ingelaere, « *ces éléments se révèlent souvent impossibles à mobiliser tant les situations de harcèlement sexuel sont interpersonnelles, cachées voire pernicieuses.* »¹⁴². En effet, les agissements sexistes ainsi que le harcèlement sexuel ont généralement lieu dans des endroits où la victime se retrouve seule. L'auteur de ces faits profite qu'elle soit pendant un moment isolé afin d'avoir un comportement sexiste à son encontre. Ainsi, les preuves quant à ces agissements sont difficiles à obtenir.

Il serait alors nécessaire d'accepter les enregistrements audios réalisés à l'insu de la victime, ce qui permettrait d'aider les victimes dans la recherche de leur preuve. La Cour d'appel de Toulouse, au cours d'un arrêt du 10 mai 2019 avait autorisé comme preuve un enregistrement sonore réalisé sans le consentement de l'employeur. Cette preuve a été acceptée dans cet arrêt car l'enregistrement ne portait pas atteinte à la vie privée de l'employeur. Même si cette solution pourrait être avantageuse pour les victimes, cet arrêt ne constitue pas un revirement de la

¹⁴² LEBORGNE-INGELAERE (C), « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : la sortie de l'immobilisme », *op. cit.*, p.5.

jurisprudence et la recevabilité de ce type de preuve reste très rare dans les juridictions civiles. L'acceptation de ce type de preuve devant les juridictions civiles pourrait permettre de lutter efficacement contre les violences sexuelles et sexistes au travail. Dans un premier temps, les auteurs auraient peur d'être enregistrés et par la suite poursuivis en justice par les victimes. Actuellement, l'agresseur ne ressent pas la peur d'être incriminé car il réalise ces faits en étant seul avec la victime, ainsi il ne craint pas d'être poursuivi en justice, car sans témoins et sans preuves, la victime ne peut rien faire contre lui. De plus, les procès seraient ainsi nettement plus favorable aux victimes, car l'apport de ces preuves permettrait d'attester de la culpabilité des agresseurs et harceleurs. Les victimes pourraient donc bénéficier de réparations quant aux préjudices qu'elles ont subi. En l'absence de témoignage de collègues ou de preuves laissées par l'auteur, la victime se retrouve seule sans aucun moyen de se défendre, et sans preuves suffisantes pour poursuivre son agresseur.

Même si les juridictions pénales acceptent les preuves dites déloyales, la preuve reste tout de même complexe, car elle doit apporter l'élément d'intentionnalité de l'auteur. Étant difficile pour les victimes d'apporter des preuves suffisantes, il est majoritairement conseillé aux victimes d'entamer des poursuites dans les juridictions civiles, notamment car la caractérisation de faits relevant du harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes est complexe. Cependant, comme expliqué précédemment, les victimes se heurtent à un manque de preuve conséquent même devant les juridictions civiles. Les victimes obtiennent rarement réparations aux violences qu'elles ont subi, notamment à cause du manque de preuve, ce qui freine les autres victimes à engager des poursuites contre leurs auteurs, car elles savent que ces poursuites peuvent avoir des conséquences plus néfastes pour elles que pour leurs auteurs.

Titre II. Une répression insuffisamment parfaite

Malgré des apports permettant de compléter la répression des violences sexuelles et sexiste, il n'en reste pas moins que les victimes soient insuffisamment protégées (Chapitre I.), ce qui a pour conséquence de mettre en péril la santé des victimes (Chapitre II.)

Chapitre I. Une protection des victimes imparfaite

Suite à une situation dangereuse dans une entreprise, et notamment en cas de violences sexuelles ou sexistes, l'employeur doit impérativement protéger la victime (Section

I.). Cependant, malgré cette protection, les victimes restent tout de même réticentes, car elles savent qu'elles ne seront pas toujours protégées et que cette protection sera insuffisante, comparé au traumatisme qu'elles ont subi (Section II.).

Section I. La protection des victimes

La mise en place de cette protection est possible lorsque certaines conditions sont réunies (Paragraphe I.). Toutefois, l'importance de cette protection est démontrée par la mise en place de dispositifs dont le but est de veiller à protéger leur santé et leur sécurité (Paragraphe II.).

Paragraphe I. Une protection conditionnée

La mise en place de cette protection est une obligation pour l'employeur, car la parole de la victime est essentielle au cours d'un procès (A), cette dernière doit donc être protégée de toute tentative de récidive. Or, afin de bénéficier de cette protection, le salarié doit faire preuve de bonne foi (B), sans laquelle il ne pourra bénéficier de cette protection.

A) Les mécanismes de protection

D'après Patrice Adam, afin que la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail soit efficace, il est primordial que les victimes, « *qui subissent* », et que les témoins, « *qui brisent le silence* »¹⁴³, puissent avoir une protection. Il est nécessaire que les salariés possèdent cette protection afin qu'ils puissent libérer leur parole, sans craindre de possibles représailles de la part de leurs employeurs. Ainsi, l'art L.1153-2 C. trav. est venu prévoir en ces termes que : « *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* ». Les salariés peuvent donc bénéficier de cette protection professionnelle dont le but est de limiter l'employeur et notamment son pouvoir décisionnel. La Jurisprudence se montre très exigeante quant au respect de cette réglementation. Cela a été

¹⁴³ ADAM (P), *Harcèlements moral et sexuel en droit du travail*, op. cit., p.100.

démontré par la Cour d'Appel de Paris du 2 mai 2018¹⁴⁴, celle-ci est venue reprocher à une entreprise son comportement inadapté à l'encontre d'une salariée qui avait dénoncé des faits de harcèlements sexuels. L'employeur avait fait le choix de ne mener aucune enquête afin d'étudier la situation de la salariée, ni même les représentants du personnel n'avaient été prévenu. L'entreprise, et notamment le service des ressources humaines s'était uniquement contenté de proposer des mutations à la salariée.

La parole de la victime est primordiale mais celle des témoins est tout aussi importante. Ainsi, une protection similaire leur a été accordée à l'art L.1153-3 C. trav. afin de les inciter à prendre la parole. Grâce à cette protection, les témoins ne peuvent pas subir de sanctions de la part de l'employeur, uniquement pour avoir témoigné ou relaté de faits de harcèlement sexuel. La loi « Sapin » du 9 décembre 2016¹⁴⁵ l'a transposé au sein de l'art L. 1132-3-3 C. trav. afin de l'étendre aux lanceurs d'alerte. Cette loi oblige aussi à toutes les entreprises, dont l'effectif dépasse les 50 salariés, de mettre en place un dispositif d'alerte. Ce dispositif permet de recueillir les différents signalements des lanceurs d'alerte. Celui-ci est considéré comme étant « toute personne soucieuse (de tirer) la sonnette d'alarme afin de faire cesser des agissements pouvant représenter un risque pour autrui »¹⁴⁶. Ainsi, le lanceur d'alerte désigne le salarié, témoin d'une situation qu'il considère dangereuse pour autrui, qui décide de dénoncer ces faits. Ces faits sont divers, ils peuvent être issus de discrimination, de harcèlement, de violences, de fraude fiscale par exemple. Ils constituent un soutien indispensable pour les victimes, ce qui explique que ces derniers bénéficient de la même protection professionnelle. Ils permettront de mettre fin à tout comportement illicite et inciteront les responsables à mettre en place des mesures pour y remédier. Le législateur offre donc cette protection en échange des bénéfices qu'ils apportent, à la fois aux victimes et également aux entreprises elles-mêmes.

B) L'exigence de bonne foi

Afin d'éviter toute dénonciation calomnieuse de la part des salariés, le législateur a pris le soin de préciser que cette protection professionnelle n'était offerte qu'à ceux qui étaient de « bonne

¹⁴⁴ CA Paris, ch. soc., 2 mai 2018, n°16-15715.

¹⁴⁵ Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, 10 décembre 2016, texte n°2.

¹⁴⁶ Résolution 1729 de 2010 sur la protection des « donneurs d'alerte », Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, 29 avril 2010.

foi »¹⁴⁷. Formulée au sein de l’art 6 de la loi Sapin¹⁴⁸, le lanceur d’alerte est défini comme « une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit »¹⁴⁹. Elle considère, en effet, que l’initiative des lanceurs d’alerte doit être de viser collective et réalisée de bonne foi, sans qu’aucun intérêt personnel ne soit en jeu. Même si on peut penser que les art. L.1153-2 et L.1153-3 C. trav. mentionnent le critère de bonne foi, cela n’est pas le cas. Cependant, la Jurisprudence adopte une position identique dans ces deux cas¹⁵⁰. Dès lors que la mauvaise foi du salarié est établie, la protection qui leur est offerte doit nécessairement s’effacer. Ainsi, lorsque les faits allégués n’ont pas été établis, les juges vont devoir s’interroger sur l’état d’esprit du salarié afin de vérifier que celui-ci n’a pas exercé cette faculté de manière dolosive. En effet, il est possible que des salariés profitent de cette protection afin de porter des accusations, qui seraient infondées, afin de mettre à mal une personne au sein de l’entreprise. Les juges ont donc pour mission de démêler le vrai du faux. Tout est fait pour ne laisser aucune place « à la dénonciation calomnieuse, à l’autopromotion ou à l’instrumentalisation »¹⁵¹.

Les salariés doivent être de bonne foi, car en effet, si ces derniers usent de propos mensongers, cela ira à l’encontre de la lutte contre les violences sexuelles au travail. Ces mensonges ne servent qu’à rendre moins crédible la parole des victimes et des autres témoins. Ainsi, la Jurisprudence y apporte une attention toute particulière. Aujourd’hui, la mauvaise foi est considérée comme résultant de la connaissance par l’intéressé de la fausseté des faits dénoncés¹⁵². Parmi les deux critères qui sont examinés, le premier est que les faits allégués ne soient pas fondés et le second, que le salarié en avait connaissance au moment où il les a dénoncés. Ainsi, le salarié pourra faire l’objet d’une mesure disciplinaire si sa mauvaise foi est caractérisée, à partir de ce moment, l’employeur retrouve son pouvoir d’action à son égard. Le salarié pourra également être poursuivi pour dénonciation calomnieuse en vertu de l’art. 226-10 du Code pénal. L’objectif de ces sanctions est de dissuader tous les salariés qui seraient malintentionnés. Toutefois, la Jurisprudence s’accorde sur le fait que si les allégations ne sont pas établies, la protection continue d’être accordée aux victimes et aux témoins, à partir du

¹⁴⁷ L.1332-3-3 C. trav.

¹⁴⁸ Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, *op. cit.*

¹⁴⁹ L.1332-3-3 C. trav.

¹⁵⁰ Cass., soc., 10 juin 2015, n°13-25.554. et Cass., soc., 13 janvier 2021, n°19-21.138.

¹⁵¹ HERMITTE (M), NOIVILLE (C), « Quelques pistes pour un statut juridique du chercheur lanceur d’alerte », *Natures Sciences Sociétés*, n°3, 2006, p.272.

¹⁵² Cass., soc., 10 juin 2015, n°13-25.554.

moment où ils ne sont pas mensongers¹⁵³. En effet, il est fréquent que des faits ne puissent être prouvés, dans ces situations, il est tout aussi important de protéger les salariés.

Paragraphe II. Une protection fondamentale

Les lanceurs d’alerte sont au cœur de la répression des risques, et notamment des violences sexuelles et sexistes au sein de l’entreprise, c’est pour cette raison, qu’au même titre que les victimes, ceux-ci doivent bénéficier d’une protection adaptée (A). En plus de dénoncer une situation de harcèlement sexuel ou d’agissements sexistes dont ils ont été témoins, les lanceurs d’alerte veille à améliorer les conditions de travail des salariés (B).

A) Des garanties propres aux lanceurs d’alerte

La Commission européenne rappelle l’importance de faire bénéficier aux lanceurs d’alerte d’une protection efficace dans sa communication du 23 avril 2018. Au sein de cette communication, la Commission européenne est venue préciser l’ensemble des risques qui peuvent découler de ce rôle : « *de graves répercussions [...] sur leurs finances, leur santé, leur réputation et leur vie personnelle* » ainsi que sur leurs carrières « *et leurs moyens de subsistance* »¹⁵⁴. Cependant, afin que les lanceurs d’alerte puissent continuer à dénoncer des faits et des situations dangereuses, le législateur doit leur accorder des garanties. En effet, les salariés craignent que cela ait des répercussions sur leur vie professionnelle et familiale. Cela oblige donc le législateur à trouver des moyens afin de leur permettre de signaler ces faits sans le moindre problème. Ainsi, si la loi Sapin¹⁵⁵ est venue obliger les entreprises de plus de 50 salariés à mettre en place un dispositif de recueil des signalements, le décret du 19 avril 2017¹⁵⁶ en a précisé l’ensemble des modalités afin de permettre aux lanceurs d’alerte d’être dans un cadre sécurisé. Dans un premier temps, le décret précise que le signalement doit être réalisé auprès de l’employeur, du supérieur hiérarchique ou du référent. Ensuite, celui-ci recommande au lanceur d’alerte de fournir à son interlocuteur tous les faits, informations et documents qui seraient susceptibles d’étayer ses propos et qu’il a en sa possession. Cependant, dans le but de

¹⁵³ Cass., soc., 27 octobre 2010, n°08-44.446.

¹⁵⁴ Communication 214 de 2018 sur le renforcement de la protection des lanceurs d’alerte au niveau de l’UE, au Parlement européen, au Conseil et au Comité Économique et Sociale européen.

¹⁵⁵ Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, *op. cit.*

¹⁵⁶ Décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d’alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l’État, *J.O.* 20 avril 2017, texte n°10.

protéger les intérêts du lanceur d'alerte, la procédure de signalement doit se réaliser dans le respect d'un principe de « *stricte confidentialité* »¹⁵⁷ de l'auteur. Ainsi, aucune information ne pourra être dévoilée en ce qui relève de l'identité de l'auteur du signalement. Cela est étendu aux informations et documents délivrés ainsi qu'aux tierces personnes identifiées dans l'affaire. L'article 9 de la loi Sapin¹⁵⁸ prévoit que toute violation à cette obligation est punie de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000e d'amende. En réalité, il serait préférable de permettre aux lanceurs d'alerte de signaler ces faits de manière anonyme. En ce qui concerne les violences sexuelles et sexistes au travail qui sont des violences très silencieuses, cela pourrait être un moyen de lutter favorablement contre celles-ci.

B) Des objectifs primordiaux

Aujourd'hui, il est primordial de protéger les témoins, ainsi que les lanceurs d'alerte, cette protection va permettre de rassurer ces derniers et ainsi de lutter contre les violences sexuelles et sexistes au travail. Ils sont considérés comme de véritables relais à la parole des victimes, qui sont souvent silencieuses. Le lanceur d'alerte a pour mission de conseiller l'employeur sur les dysfonctionnements présents au sein de son entreprise. L'employeur est chargé de nombreuses missions, ainsi il lui est pratiquement impossible d'intervenir dans l'ensemble des domaines. Le rôle de conseiller du lanceur d'alerte va permettre à l'employeur d'obtenir les informations nécessaires aux prises de décisions. C'est avec le soutien du lanceur d'alerte que celui-ci va pouvoir régler efficacement le problème qui se tient dans l'entreprise. Le lanceur d'alerte, certes perçu par certains comme un dénonciateur, est pourtant vu par d'autres comme une « *forme de citoyenneté d'entreprise* »¹⁵⁹ qui permet d'entrer en dialogue avec l'employeur et de trouver des solutions pertinentes, et « *un instrument supplémentaire de prévention* »¹⁶⁰ des risques.

Tout en les protégeant, il contribue à améliorer leurs conditions de travail. Leur parole est si importante qu'il faut impérativement que ceux-là bénéficient d'une protection. Cependant, aujourd'hui, dans le cas où un employeur ne mettrait pas en cause le dispositif de recueil des signalements, celui-ci ne risquerait rien. Il est fait état uniquement d'une sanction publique si

¹⁵⁷ Décret n°2017-564 du 19 avril 2017, *op. cit.*

¹⁵⁸ Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016, *op. cit.*

¹⁵⁹ FOEGLE (J-P), « Les lanceurs d'alerte », *Revue des droits de l'homme*, n°6, novembre 2014, p.8.

¹⁶⁰ FOEGLE (J-P), *op. cit.*, p.9.

le problème, par exemple de harcèlement sexuel ne serait pas réglé. En effet, il apparaît essentiel dans les entreprises, même en dessous de 50 salariés, d'instaurer cette procédure, et de la sanctionner lorsque cela n'est pas fait car elle contribue efficacement à lutter contre les risques présents au sein de l'entreprise. En ne prévoyant aucune sanction, on laisse à l'employeur le choix de d'instaurer ou non cette procédure alors que cela devrait être une véritable obligation.

Section II. La réticence des victimes

La réticence des victimes à entamer des poursuites judiciaires se justifie par le fait qu'elles considèrent que les réponses pénales ne sont que très rarement en adéquation avec ce qu'elles souhaitent (Paragraphe I.). C'est pour cette raison que les victimes se sentent abandonnées par la justice (Paragraphe II.).

Paragraphe I. Une réponse pénale inadaptée

Malgré que les victimes poursuivent de plus en plus les auteurs de violences sexuelles et sexistes, ces derniers ne sont que très rarement condamnés (A), et ils font régulièrement l'objet de sous-qualification, dans lesquelles la justice atténue les violences qu'elles ont réellement vécues (B).

A) Des condamnations faibles

L'avis relatif aux violences sexuelles du 25 novembre 2018¹⁶¹ a permis de constater qu'aujourd'hui encore de nombreux délits échappent à la justice. De nombreuses victimes refusent de saisir la justice, très souvent par peur de perdre leur emploi ou à cause d'un sentiment de honte ou de culpabilité. D'un côté, les victimes, en dénonçant les faits peuvent grandement aider dans la lutte contre ces violences sexuelles et sexistes, mais la justice, fréquemment défailante dans ces situations, réduit considérablement ces efforts. La difficulté des victimes à porter plainte, une procédure judiciaire « *longue et difficile, rarement couronnée*

¹⁶¹ Avis n°0273 relatif aux violences sexuelles : une urgence sociale et de santé publique, un enjeu de droit fondamentaux, *J.O.*, 25 novembre 2018, texte n°66.

de succès »¹⁶² et « coûteuse moralement et financièrement »¹⁶³, une écoute difficile des victimes par les autorités, sont des problèmes régulièrement mis en avant. Ceci permet de comprendre pourquoi aujourd'hui les victimes de violences sexuelles et sexistes estiment que les procédures judiciaires constituent de véritables obstacles, elles sont nettement plus réticentes à faire valoir leur droit.

En effet, le taux de condamnation, malgré les dénonciations en hausse, reste très bas, alors même que l'arsenal répressif en matière de violences sexuelles et sexistes au travail apparaît comme complet et permet de mieux en mieux d'identifier toutes les situations rentrant dans ce champ. Cela a notamment été mis en évidence par une enquête réalisée par Infostat Justice en 2018¹⁶⁴. Cette enquête montre que plus de 80% des plaintes de harcèlement sexuel étaient classées sans suite, notamment en raison d'une insuffisance de caractérisation de l'infraction, et seulement 10% faisaient l'objet d'un jugement. Ainsi, la charge de la preuve revêt une difficulté toute particulière pour les victimes qui se voient déboutées pour cette raison. Le témoignage de « Laurence »¹⁶⁵ apparaît ici particulièrement pertinent. Cette salariée avait réussi à obtenir des preuves grâce à un enregistrement audio d'une conversation avec son supérieur qui la harcelait sexuellement, or ces preuves ont été considérées comme insuffisantes. La société fut condamnée à payer 40 000 euros de dommages et intérêts, cependant, son harceleur, le supérieur a réussi à être innocenté, et c'est même la salariée qui a dû lui rembourser des frais d'avocats. On comprend donc facilement que les victimes ne souhaitent pas porter plainte, notamment car elles n'obtiennent pas de réponse pénale, ou une réponse insatisfaisante. De plus, les victimes de harcèlement sexuel et agissements sexistes perdent fréquemment leur travail suite à des poursuites judiciaires, alors que les auteurs ne sont que très rarement punis. L'amélioration de la prise en charge judiciaire de ses victimes serait donc tout particulièrement importante.

¹⁶² ANDRÉ (N), *La banalisation du harcèlement en milieu de travail : une vision de promotion de la santé*, op. cit., p.56.

¹⁶³ LIEBER (M), POCHIC (S), SERRE (D), « Harcèlement sexuel au travail : peut-on compter sur le droit ? », *Travail, genre et sociétés*, n°2, 2019, p.166.

¹⁶⁴ JUILLARD (M), TIMBART (O), *Violences sexuelles et atteintes aux mœurs : les décisions du parquet et de l'instruction*, Infostat Justice 164, 2018, p.4.

¹⁶⁵ DELACROIX (O), « Violences sexuelles au travail : elles ont osé porter plainte », juin 2019.

B) Des sous-qualifications fréquentes

Selon les propos de Marilyn Baldeck, « *ce qui est certain, c'est qu'on ne peut reprocher à l'institution judiciaire d'être inconstante. Elle s'illustre au contraire par une belle continuité : sous-qualification elle a pratiqué, sous-qualification elle pratiquera* »¹⁶⁶. Aujourd'hui, on retrouve de nombreux cas de sous-qualification en ce qui concerne les violences sexuelles et sexistes. Ainsi, un harcèlement sexuel peut être sous-qualifié en outrage sexiste, une agression sexuelle en harcèlement sexuel et enfin un viol en agression sexuelle. Il existe de nombreux niveaux de sous-qualification. En prenant l'exemple de l'outrage sexiste, dans sa circulaire du 3 septembre 2018¹⁶⁷, on constate que le Ministère de la Justice avait précisé que cette qualification n'était possible « *que (dans) l'hypothèse où les faits ne pourraient faire l'objet d'aucune autre qualification pénale plus sévère. Ainsi, les poursuites sous les qualifications délictuelles de violences, d'agression sexuelle, d'exhibition sexuelle ou encore de harcèlement devront naturellement primer sur celle d'outrage sexiste* ». Néanmoins, cela donne l'impression que les femmes ne sont pas prises en compte dans le système judiciaire, certaines victimes se sentent abandonnées et délaissées par un système dont le but est de clore rapidement une affaire afin de passer à la prochaine. À de nombreuses reprises, au cours des procédures judiciaires, il est possible de constater que les violences sexuelles et sexistes, dont les femmes ont été les victimes, sont souvent atténuées par les autorités, comme une volonté de dédramatiser les actes qu'elles ont subi. C'est pour cette raison que les auteurs d'actes de violences sexuelles et sexistes ne sont que rarement jugés à la hauteur de la gravité de leurs actes.

De nombreuses associations de lutte contre ces violences tentent alors de dénoncer et surtout de mettre en avant les procès où les victimes subissent une sous-qualification des actes qu'elles ont subi, et le cas qui a lieu le plus fréquemment, lorsqu'une agression sexuelle est sous-qualifiée en outrage sexiste. Par exemple le Tribunal de Lyon a condamné le 25 janvier 2019 un employeur qui a commis des faits, constituant une agression sexuelle. Ce dernier avait notamment frotté son sexe contre une employée, ce qui caractérise bien une agression sexuelle, cependant ce dernier a été jugé par le Tribunal comme ayant commis un outrage sexiste. Il a donc été condamné à une simple amende. Un autre exemple, celui d'un homme, qui a embrassé

¹⁶⁶ BALDECK (M), « Les femmes, toujours des intruses dans le système judiciaire », *Travail, genre et sociétés*, n°2, 2019, p.172.

¹⁶⁷ Circulaire du 3 septembre 2018, *op. cit.*

une fille, relativement jeune, et qui a aussi touché l'entrejambe d'une autre fille, a été condamné par le Tribunal de Beauvais le 1er avril 2019 pour outrages sexistes, alors que les faits constituaient bien une agression sexuelle. Les conséquences d'une telle sous-qualification sont conséquentes, en effet, un agresseur sexuel peut être puni d'une amende de 75 000€ à laquelle s'ajoutent 5 ans d'emprisonnement, alors qu'un auteur d'outrage sexiste encourt une amende d'un maximum de 1 500€. En cas de sous-qualification d'une agression sexuelle en outrage sexiste, l'auteur ne verra pas la condamnation apparaître sur son casier judiciaire, et celui-ci ne sera donc pas considéré comme récidiviste s'il commet une nouvelle agression. Les violences que subissent les victimes sont donc injustement qualifiées, selon les propos de Brigitte Grésy, « *les femmes sont (alors) souvent conduites à minimiser la portée des actes sexistes, à les banaliser* »¹⁶⁸. Ainsi, dans ces situations, les conséquences sont nettement plus importantes pour les victimes que pour les auteurs de violences sexuelles ou sexistes.

Paragraphe II. Une victime laissée à l'abandon

Dans un premier temps, après avoir subi des violences, les victimes vont tenter de l'expliquer aux instances compétentes, et notamment les agents de police. Cependant, ceux-ci, ne sont pas toujours très bien informés quant à ces violences et ils n'ont pas toujours les réponses les plus adaptées (A). Les victimes vont alors essayer de se tourner vers des témoins qui pourraient apporter des preuves de ce qu'elles ont vécu, mais ceux-ci ferment souvent les yeux sur ce qu'ils ont vu pour ne pas perdre leur travail ou pour ne pas faire l'objet de représailles pour avoir témoigné (B).

A) Des comportements inappropriés

De nombreux efforts aujourd'hui permettent d'accueillir un grand nombre de victimes de violences sexuelles et sexistes dans les meilleures conditions possibles, cependant, des comportements restent tout de même à changer que ce soit au niveau des forces de l'ordre ou au niveau des magistrats. Tout cela est mis sous le compte de la persistance des préjugés chez ceux qui prennent l'enquête et chez ceux qui qualifient l'acte d'après l'avis du 25 novembre 2018¹⁶⁹. Cela est encore d'actualité car d'un côté, la parole des victimes est fréquemment

¹⁶⁸ GRÉSY (B), *le sexisme au travail, fin de la loi du silence ?*, Paris, Belin, « Egale A Egal », 2017, p.34.

¹⁶⁹ Avis n°0273 relatif aux violences sexuelles, op. cit.

discréditée, et de l'autre côté, les démarches afin que ceux-ci fassent valoir leur droit sont de plus en plus complexe, notamment à cause des professionnels insuffisamment formés pour prendre en charge correctement ce type d'agissement. Il arrive fréquemment que les forces de l'ordre ou les magistrats tiennent des propos très sévères à l'encontre des victimes, au lieu de créer pour ces dernières un cadre sécurisant et rassurant. Certaines phrases prononcées par les forces de l'ordre reviennent fréquemment, comme « *Est-ce que tu l'as provoqué ou cherché ?* »¹⁷⁰, « *Mademoiselle, qu'on soit d'accord sur le terme, c'est important de ne pas inventer* »¹⁷¹. Alors que leur rôle est d'écouter les victimes et de recueillir les informations sur la situation, les forces de l'ordre, à travers de tels propos, font peser sur la victime une « *constante suspicion de mensonge et de manipulation* »¹⁷². Cela est même contraire à la fonction des forces de l'ordre, qui sont censées secourir les salariés en leur proposant des solutions et non pas en rejetant les faits sur leur faute. Il est possible de constater un manque cruel de formation pour ces fonctions, ces derniers ne possèdent pas les outils nécessaires afin de venir en aide aux victimes. Ces métiers, dont la mission est de préserver la santé et la sécurité des individus, devraient suivre des formations afin d'adopter les bons gestes et les mots adaptés à une situation de violences sexuelles ou sexistes.

Ces formations peuvent constituer un véritable atout dans la lutte contre ces violences, notamment car ces dernières peuvent causer des traumatismes spécifiques que les forces de l'ordre ne seront pas en mesure de repérer sans l'acquisition de certaines connaissances en matière de santé. Par exemple, il est commun de penser qu'une personne qui tient un discours incohérent et qui semble très confus n'est pas forcément certain de tous les faits qu'il expose, néanmoins cela est fréquent pour une personne victime de harcèlement sexuel. Ainsi, si les forces de l'ordre étaient formées à cela, peut-être qu'ils discréditeraient moins le discours des victimes et les prendraient davantage en considération. Il est donc nécessaire d'agir sur ce point. Ces formations pourraient leur permettre d'acquérir des connaissances essentielles sur les violences sexuelles et sexistes, ce qui leur permettrait d'être un soutien de taille pour ces victimes, ce qui ferait grandement avancer la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

¹⁷⁰ BOUTANT (J), MATHIEU (J), *op. cit.*, p.85.

¹⁷¹ BOUTANT (J), MATHIEU (J), *op. cit.*, p.85.

¹⁷² GURMAI (Z), LENARDUZZI (I), ROSSIGNOL (L), TOUBON (J), « Les violences sexuelles et sexistes au travail : état des lieux, état d'urgence ? », Colloque, de la Fondation Jean Jaurès, novembre 2018.

B) Des témoins inexistant

Alors que les témoins tiennent l'un des rôles les plus importants dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, il est fréquent que ces derniers ne réagissent pas. Les témoins sont majoritairement des collègues de travail du salarié, et il est donc compréhensible que ces derniers aient peur d'intervenir dans des situations aussi délicates, et qui pourraient notamment leur causer des problèmes. Sylvie Cromer explique surtout ce raisonnement par le fait que « *le harcèlement sexuel est encore (aujourd'hui) beaucoup considéré comme un problème personnel* »¹⁷³. La mise en place d'une solidarité au sein de l'entreprise est donc complexe, ainsi, un collègue témoin d'une situation de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ne va que très rarement délivrer une attestation ou dénoncer une situation. Dans son rapport de 2016¹⁷⁴, le CE commente le fait qu'un dispositif d'alerte avait été saisi seulement cinq à dix fois. Cela s'explique par le fait que les salariés témoins ont peur de subir de lourdes conséquences. Il est fréquent que les lanceurs d'alerte soient considérés, non pas comme des préventeurs, mais comme des « *délateur(s) qui se met(tent) à dos le corps social et brise(nt) une omerta de sorte que (leurs) perspectives de carrière dans l'entreprise apparaissent fortement compromises* »¹⁷⁵. D'autres circonstances peuvent affecter la capacité des témoins à réagir, peu de salariés ont reçu une formation aux violences sexuelles et sexistes au travail. Il est donc légitime que ceux-ci ne savent pas comment réagir et se retrouvent dans l'incompréhension sur la qualification des faits ainsi que sur les mesures à prendre. La passivité des témoins n'aura que pour effet de banaliser la survenance des agissements sexistes ou de harcèlement sexuel, et ceux-ci pourront donc davantage se produire dans l'entreprise. L'employeur a donc tout intérêt à démontrer à ses salariés que ces violences ne doivent pas rester silencieuses.

Chapitre II. Une mise en péril de la santé des salariés

Cette répression, qui se complète de plus en plus mais qui reste imprécise en matière de violences sexuelles et sexistes, a pour conséquence de fragiliser la santé des salariés (Section

¹⁷³ CROMER (S), *Le harcèlement sexuel en France. La levée d'un tabou 1985-1990*, La Documentation Française, « droits des femmes », 1995, p.89.

¹⁷⁴ Conseil d'État, *Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger*, La Documentation française, 2016, p.45.

¹⁷⁵ MULLER (F), « Protection du salarié lanceur d'alerte », 2020.

I.), cependant, afin de pallier ça, il serait primordial de sensibiliser le salarié à sa propre protection (Section II.).

Section I. Une source de fragilisation et de maux

La santé de la victime se dégrade au fur et à mesure qu'elle subit un harcèlement sexuel ou des agissements sexistes (Paragraphe I.). En plus de détériorer leur santé, ces violences vont avoir des conséquences indéniables sur la vie de la victime et sur ce qui entoure son quotidien (Paragraphe II.).

Paragraphe I. La fragilisation de la santé de la victime

Suite à un traumatisme lié aux violences sexuelles et sexistes, la victime va constater des conséquences sur sa santé (A), ces conséquences peuvent être d'ordre physiques, notamment en cas d'agressions sexuelles, ou d'ordres psychiques, en cas de harcèlement sexuel (B).

A) Un événement traumatisant

Les violences sexuelles et sexistes, que ce soit à travers le harcèlement sexuel ou les agissements sexistes constituent une véritable fragilisation pour la victime. En effet, suite à une de ces violences, la victime en ressort fragilisée et très fréquemment, cette dernière en est traumatisée, c'est un véritable événement traumatisant pour ces victimes. Au moment de la violence, que ce soit à travers des paroles comme des blagues sexistes ou à travers des gestes comme des attouchements, la victime reçoit une énorme dose de stress qui provoque des réactions émotionnelles instables. Certaines ont vécu des situations très dangereuses pour leur santé, notamment les victimes qui ont été violées, ce qui peut avoir un lourd impact psychologique. Le traumatisme de ces personnes est lié au fait que le consentement de la victime soit violé. En effet, dans toutes les situations de violences sexuelles et sexistes, il n'y a aucun consentement de la part de la victime, alors que c'est un facteur très important. L'auteur de ces actes impose à la victime des propos et des gestes, à connotation sexuelle, à l'encontre de sa volonté. Très souvent, les salariés qui sont victimes de ces violences subissent l'action sans rien pouvoir faire, leur intimité est violée par le comportement de l'auteur. C'est un traumatisme très violent car il est aussi relié à un domaine qui relève du privé, à savoir les relations sexuelles. En effet, en France, c'est un domaine qui est très rarement abordé par les individus, car c'est l'essence même

de l'intimité, c'est quelque chose qui ne doit pas dépasser le couple. Cependant, ce n'est pas un sujet prohibé, il est possible de l'aborder avec des personnes proches, de confiance, et surtout des personnes qui acceptent d'en parler. Cependant, l'auteur de ces violences ne prend pas en compte l'intimité de la personne. Dans certains cas, les individus vont expliquer à leur interlocuteur qu'il ne souhaite pas aborder un tel sujet, notamment dans le cadre d'une relation professionnelle et ainsi l'interlocuteur comprend et cesse d'aborder un tel sujet. Mais dans le cas où ces personnes ne prennent pas en compte le souhait de l'autre, ces derniers continuent à aborder ce sujet sensible, contre la volonté de l'autre personne. Cela constitue déjà une situation dangereuse pour le salarié en question. Ainsi, ce traumatisme est violent pour les victimes car il constitue une véritable intrusion dans l'intimité de la personne.

Le caractère traumatisant de ces violences peut aussi s'expliquer par le caractère répétitif. En effet, un salarié qui subit quotidiennement sur le lieu de travail des blagues, des remarques, des menaces ou des gestes à caractère sexuel peut développer un véritable trouble psychologique. En effet, subir quotidiennement des atteintes à sa vie privée est extrêmement difficile pour une personne. D'après Muriel Salmona, « *l'un des risques majeurs du harcèlement est l'installation d'une mémoire traumatique qui hantera les victimes pendant des mois, des années, voire des dizaines d'années. Elles revivront à l'identique, avec le même stress et la même détresse, les comportements et les propos injurieux, menaçants, dégradants des agresseurs, d'où un sentiment de danger et de souffrance permanent* »¹⁷⁶. C'est à cause de ce traumatisme que les victimes revivent sans cesse les violences qu'elles ont vécues. Très fréquemment, les victimes ont des comportements dangereux suite à ces violences, liés à la honte qu'elles ressentent, pouvant aller de la consommation d'alcool aux tentatives de suicide.

B) Des conséquences physiques et psychiques indéniables

Ces comportements, et notamment ceux qui correspondent à des agissements sexistes, comme les blagues sexistes par exemple, semblent être anodins pour certains. Ève Semat décrit ces violences comme un « *cocktail déstabilisant* » et « *destructeur* »¹⁷⁷. Les violences sexuelles et sexistes s'immiscent dans la vie des victimes, elles déstabilisent leur vie, leur quotidien. Et c'est en troublant la vie des victimes que ces violences vont progressivement avoir des répercussions

¹⁷⁶ SALMONA (M), *Le harcèlement sexuel*, Paris, Que sais-je, « Humensis », 2019, p.6.

¹⁷⁷ SEMAT (E), *Femmes au travail, violences vécues*, Paris, Syros, « La Découverte », 2000, p.54.

sur leur santé, aussi bien au niveau physique que moral. Cela démontre bien l'aspect destructeur de ces violences. Les troubles physiques les plus répertoriés pour une victime de violences sexuelles et sexistes sont l'anxiété, la dépression, des douleurs et des troubles du sommeil par exemple. Ces troubles sont étroitement liés avec le stress que peut ressentir un individu. En effet, une personne qui va subir quotidiennement, ou fréquemment des violences à son égard va ressentir une grande dose de stress, et c'est cette accumulation de stress qui va entraîner de lourdes conséquences sur la santé de l'individu, principalement des problèmes d'anxiété et de dépression. Ce sont des troubles dangereux pour les victimes qui vont voir leur santé se dégrader petit à petit.

Ces violences peuvent aussi avoir des conséquences physiologiques sur la personne. En subissant continuellement du harcèlement ou des agissements à caractère sexiste, la personne va perdre confiance en soi, notamment car elle va avoir honte de ce qu'elle subit, et souvent elle aura honte de ne pas réagir face à cela. Parmi ces agissements sexistes, certaines victimes reçoivent des moqueries ou des remarques sexistes sur les vêtements qu'elles portent, donc ces dernières ne vont pas avoir d'autre choix que de changer d'habitude vestimentaire dans le but que ces moqueries cessent, cependant cela suffit rarement. Les cas les plus extrêmes de troubles physiologiques concernent les troubles liés à la personnalité, et notamment l'augmentation de l'agressivité de la victime, qui exprime sa souffrance généralement par la colère envers ses proches. Cela peut conduire à un isolement total de la personne, celle-ci souffre tellement de ses relations professionnelles, relation fondamentale dans notre société pour aider les individus à se forger, que cela crée chez elle un sentiment d'isolement vis-à-vis des autres personnes. Ce sentiment peut survenir lorsqu'une personne est isolée par ses collègues de travail, et qu'elle est la seule à subir ces violences sexuelles et sexistes.

Ces violences sont si graves que certaines victimes décident d'en finir avec la vie, alors que d'autres vont adopter des comportements très dangereux comme la consommation de substances illicites. Certaines victimes considèrent que ces violences causent plus de souffrances que des coups, c'est le cas notamment pour « *Hélène* »¹⁷⁸. Hélène est une étudiante qui a développé des troubles nerveux suite au harcèlement sexuel qu'elle a subi par son employeur pendant plusieurs années. Cette dernière a subi des troubles du sommeil et de l'alimentation, elle témoigne en disant qu'elle aurait « *préféré qu'il (la) tabasse, qu'il (la)*

¹⁷⁸ DELACROIX (O), « Violences sexuelles au travail : elles ont osé porter plainte », *op. cit.*

cogne, plutôt qu'il (lui) dise tout ce qu'il (lui) a dit depuis un an parce qu'une blessure du corps on en guérit mais une blessure psychique, mentale c'est plus difficile de s'en remettre ».

Il apparaît comme nécessaire d'accompagner les victimes de violences afin de comprendre leur souffrance et de trouver les moyens adaptés pour qu'elles guérissent. Cependant, les enquêtes ne sont pas fréquentes en matière de violences sexuelles et sexistes. Il est donc impératif d'agir en ce point.

Paragraphe II. La fragilisation de l'équilibre de la victime

L'équilibre de la victime va être bousculé par ces violences. Les principales répercussions vont avoir lieu sur la victime, comme des traumatismes ou des blessures qui sont difficiles à guérir, mais aussi des conséquences sur la famille et l'entourage proche de la victime (A). Dans le but de retrouver un mode de vie normal, les victimes vont tenter de se persuader que ce qu'elles ont vécu était sans gravité, et qu'elles interprètent sûrement mal les actes de leurs collègues et de leurs employeurs (B).

A) Les conséquences professionnelles et familiales

Les violences sexuelles et sexistes ont de lourdes conséquences sur la santé physique et mentale des individus. Or, elles vont aussi avoir des conséquences sur leur vie personnelle et professionnelle. Les relations que les victimes entretiennent avec leurs proches ou leurs collègues de travail se dégradent petit à petit. Les premières répercussions sont visibles sur le plan familial et relationnel, où la victime va petit à petit s'isoler des autres. Cette isolation s'accompagne généralement d'un changement de comportement, nettement plus agressif que celui qu'elle avait habituellement. Inconsciemment, la victime souhaite s'isoler des autres individus. Ainsi, cette dernière perd rapidement ses amis, soit à cause de son isolement, de son agressivité ou dû au fait qu'elle refuse chacune de leur invitation. Puis, les problèmes apparaîtront dans l'entourage encore plus proche, à savoir la famille de la victime, des tensions avec les enfants et le conjoint vont débiter à cause de son changement brusque de personnalité. Il est possible de prendre l'exemple de « *Laurence* »¹⁷⁹. Cette dernière a subi des violences sexuelles et sexistes, et par la suite elle refusait toute contact physique avec son compagnon.

¹⁷⁹ DELACROIX (O), « Violences sexuelles au travail : elles ont osé porter plainte », *op. cit.*

Elle ne supportait plus son regard et elle a fini par dormir dans le salon afin d'éviter tout contact physique avec lui.

Du côté professionnel, la victime va régulièrement s'absenter afin de ne pas se trouver face aux auteurs de ces violences. Afin d'éviter tout contact avec eux, cette dernière va régulièrement arriver en retard ou se mettre en arrêt de travail afin qu'elle puisse se soigner. Et lorsque ces dernières sont sur leur lieu de travail, ces dernières doivent subir les détériorations des conditions de travail. Enfin, suite à ces violences, des menaces comme une mutation ou un refus de promotion planent constamment sur elles. Les relations entre collègues de travail en sont aussi impactées, la victime constate parfois que ses collègues ne lui viennent pas en aide lorsqu'elle subit ces violences, ce qui crée une distance entre elle et les autres salariés. Si cette dernière ne reçoit aucun soutien de la part des autres salariés, cela aura pour conséquence de dégrader l'ambiance sur le lieu de travail.

Cependant, la famille et le travail constituent les deux composantes essentielles de la vie des Hommes, ce sont elles qui lui permettent de créer son identité dans la société. C'est principalement parce que ces violences touchent aux choses qui lui sont le plus précieuses que ces agissements sont considérés comme de réelles violences pour celles et ceux qui le subissent. Dans notre société, le travail est fondamental, il permet de se créer une identité et de trouver sa place dans la société, c'est ce travail qui permet de se nourrir ainsi que de nourrir sa famille. L'accès à l'emploi permet d'intégrer les individus comme des membres à part entière de la société. Le travail permet aux personnes de créer des liens entre elles, il permet d'intégrer les codes sociaux, et enfin, le travail remplit une fonction de socialisation secondaire ce qui va influencer la vie des individus. « *Facteur d'identité, le travail est un facteur de la santé et de la dignité* »¹⁸⁰, tels sont les propos d'Ève Semat qui montre à quel point le travail tient une place centrale dans la vie des individus. Ainsi, les violence sexuelles et sexistes s'immiscent dans les deux domaines les plus importants de la vie des Hommes, sa famille et son travail. Cela permet de comprendre à quel point ces violences sont dévastatrices pour les victimes, et que cela peut engendrer de lourdes conséquences pour leur santé ainsi que sur leur vie familiale et professionnelle. Il est primordial que les salariés se sentent bien au travail pour s'épanouir dans leur vie.

¹⁸⁰ SEMAT (E), *Femmes au travail, violences vécues*, op. cit. p.53.

B) Les stratégies d'évitement

Afin de ne pas subir les conséquences de ces violences, les victimes finissent fréquemment par accepter la situation, afin de ne pas subir des conséquences encore plus importantes, autant dans leur vie personnelle que dans leur vie professionnelle. Très souvent, ces victimes sont abandonnées par leur employeur, ces derniers ignorent et restent dans le déni quant aux actes qui ont eu lieu. Afin d'en apprendre davantage sur ce que subissent ces victimes, le défenseur des droits a réalisé une étude¹⁸¹ auprès des salariés afin de savoir ce que les violences ont entraîné chez eux. Dans cette étude, 33% des enquêtés ont répondu que les violences sexuelles et sexistes vécues ont entraîné chez eux des troubles à leur santé physique et/ou mentale. L'objectif de l'enquête est de mettre en avant les difficultés professionnelles que rencontrent les salariées victimes de ces violences. Parmi ces difficultés, on retrouve fréquemment des blocages de carrière (28%), des non-renouvellements de contrat (14%), des licenciements pour faute grave ou pour inaptitude (10%) et enfin, 7% des enquêtés témoignent avoir été mutées suite à ces violences. Ces données mettent en avant les difficultés que rencontrent les victimes dans le monde professionnel lorsque les employeurs ne leur viennent pas en aide. C'est même généralement le contraire, de nombreux employeurs vont isoler ces victimes afin d'isoler en même temps le problème.

Certaines victimes vont reproduire le comportement de ces employeurs, elles vont elles aussi adopter des stratégies d'évitement. Cela a pu être constaté grâce à l'enquête CSEP/BVA¹⁸² en 2016 dans laquelle « 81% des femmes victimes de sexisme ont déjà adopté une conduite d'évitement (ne pas porter certaines tenues vestimentaires, faire en sorte de ne pas se faire remarquer, éviter de croiser certains collègues, ne pas se rendre à certains déjeuners..) pour ne pas avoir à affronter le sexisme ». Ces stratégies concernent plus particulièrement les femmes. Afin de mettre un terme à ces violences sexistes et sexuelles, ces dernières vont changer d'habitude vestimentaire, alimentaire et même généralement changer d'attitude. Ces dernières estiment qu'un changement brutal leur permettra d'échapper aux violences, notamment en portant plus régulièrement des jeans au lieu de porter des jupes. D'autres vont choisir d'éviter les réunions de travail, ou tout autre lieu de rassemblement afin d'éviter leur agresseur. Alors que ça serait à l'agresseur de changer drastiquement de comportement, celui-

¹⁸¹ *Harcèlement sexuel, livret du formateur et de la formatrice, op. cit.*, p.12.

¹⁸² CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, *Agir contre le sexisme au travail : résultats de la dernière enquête CSEP/BVA, op. cit.*, p.12.

ci continue son comportement sexiste auprès de la victime, la victime quant à elle, a l'impression qu'elle est elle-même à l'origine de ces comportements. C'est elle qui décide de radicalement changer sa façon d'être afin de ne plus subir ces violences. Les salariées victimes comparent fréquemment leur situation à une fatalité, à laquelle il faut s'habituer et contre laquelle ils ne peuvent rien faire. Ils sont obligés de poursuivre leurs activités professionnelles ainsi. La stratégie d'évitement est différente selon la victime, certaines vont tenter de se remodeler, elles vont tout changer chez elles dans l'espoir de ne plus subir cette pression. Alors que d'autres vont se convaincre que ces propos, ou ces actes n'étaient réalisés que dans le but de rigoler entre collègues, ou sur le ton de la séduction.

Section II. Une nécessaire responsabilisation du salarié

Afin d'apporter son aide dans la répression de ces violences, il serait important que le salarié devienne le propre acteur de sa protection (Paragraphe I.). Pour agir contre ces violences, le salarié bénéficie du droit d'alerte et de retrait, qui ne doit être utilisé que dans certaines conditions (Paraphrase II.).

Paragraphe I. Le salarié, acteur de sa propre protection

Le salarié doit être un acteur de la prévention des violences sexuelles et sexistes, celui-ci doit dénoncer les situations dont il est témoin, et il doit impérativement faire part à l'employeur de sa situation s'il se considère en danger (A). Pour veiller à la santé des salariés, le législateur est venu instaurer un nouvel interlocuteur, le salarié compétent (B).

A) Un devoir de prévention

Au sein d'une entreprise, le salarié possède des droits, mais aussi des devoirs. La loi du 31 décembre 1991¹⁸³ introduit l'obligation pour les salariés de veiller à leur propre sécurité et à celle de leurs collègues de travail. Cette obligation de sécurité est retranscrite au sein de l'art. L. 4122-1 C. trav. « *Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à*

¹⁸³ Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail.

chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ». Afin de respecter cette obligation, le salarié a le devoir de préserver sa santé et sa sécurité en ayant un comportement exemplaire, celui-ci devient l'acteur de sa propre protection. Étant un devoir, cela permet de responsabiliser les salariés, ils seront donc incités à prendre des décisions cruciales s'ils constatent une situation dangereuse dans l'entreprise. Le but de la directive communautaire de juin 1989¹⁸⁴ était de développer « *une participation équilibrée en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail entre les employeurs et les travailleurs* ».

Ainsi, l'employeur n'est plus le seul débiteur de cette obligation de sécurité et de santé. Celle-ci va donc permettre d'instaurer un dialogue entre les différents acteurs de l'entreprise. Le salarié devient le principal acteur de sa protection car il est le mieux placé pour savoir s'il se retrouve ou non dans une situation dangereuse. Néanmoins, certains salariés seraient amenés, si ces derniers subissent un quelconque type de violence ou harcèlement, à mettre entièrement la faute sur leur employeur, et en mettant en avant le manque à son obligation de sécurité et de santé. Cependant, le législateur, dans l'objectif de montrer que cette obligation constitue un véritable devoir, prévoit que tout salarié qui ne respecte pas ce devoir fera l'objet d'une sanction disciplinaire. Ainsi, les salariés ne bénéficient d'aucune immunité. En cas de problèmes au sein de l'entreprise, le législateur a voulu montrer que l'ensemble des individus qui travaillent, salariés et employeurs se doivent de veiller à la protection de la sécurité et de la santé, tous sont sur le même pied d'égalité. Ainsi, le salarié et l'employeur peuvent tous les deux voir leur responsabilité mise en cause si une situation dangereuse survient. Les employés peuvent néanmoins faire preuve d'inattention, c'est pour cette raison que la Jurisprudence ne sanctionne que les faits relativement graves. Cependant, en cas de faits graves, comme une non-assistance envers une victime de harcèlement sexuel, la Jurisprudence estime que cela peut donner lieu à un licenciement¹⁸⁵. Même si les salariés sont des acteurs de la prévention, cette obligation reste principalement rattachée à l'employeur.

¹⁸⁴ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989, *op. cit.*

¹⁸⁵ Cass., soc., 24 septembre 2008, n°06-45.517.

B) Une justification légitime

Selon les propos de Pierre Sargos, « *il ne saurait y avoir dans une entreprise un responsable absolu et des sujets passifs* »¹⁸⁶. Par ces mots, l'auteur explique que l'employeur n'est pas le seul responsable de la sécurité et de la santé des salariés. Il ne peut pas veiller à la protection de tous ses salariés tout en réalisant ses missions de directeur d'entreprise. D'autres acteurs sont présents dans l'entreprise et ont aussi pour mission d'intervenir dans la démarche de prévention comme le CSE, les SST, et les salariés. Le salarié est un acteur de sa protection, il doit lui-même agir en premier lieu pour préserver sa sécurité et sa santé, « *le salarié n'est pas qu'un simple spectateur* »¹⁸⁷. Celui-ci ne doit pas se reposer sur l'obligation de sécurité et de santé de l'employeur. Les salariés sont directement sur le terrain, ces derniers doivent donc connaître l'existence des risques présents dans l'entreprise. Ceux-ci vont donc pouvoir recueillir des informations qu'ils pourront communiquer aux acteurs extérieurs, ils ont donc un rôle d'informateur. Ce rôle va leur permettre de discuter avec leurs supérieurs sur les différentes situations qu'ils ont pu observer et qui leur semblent dangereuses ou inadaptées à la bonne réalisation du travail. C'est au cours de ces dialogues que des améliorations et des mesures de prévention pourront être discutées et adoptées si nécessaires.

Le 1er juillet 2012, le législateur est venu instaurer, dans le but d'étendre les prérogatives des salariés, un salarié compétent. Les employeurs ont l'obligation¹⁸⁸ de désigner un salarié compétent ou même plusieurs afin que ces derniers s'occupent de la prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. La mise en place de ce dispositif va permettre aux salariés de s'impliquer dans la prévention. Cela va prendre la forme d'une répartition des tâches, le salarié va devoir recueillir des informations sur la santé et la sécurité des salariés au sein de l'entreprise. Pour cela, il va identifier les risques présents sur l'ensemble des postes de travail, et il va mettre en place des plans d'action, qu'il aura lui-même élaborés. Cette mission est semblable à celle de l'élaboration du DUERP.

Le législateur a estimé que le salarié était un acteur important afin de promouvoir des mesures pour la santé et la sécurité. Les salariés pourront facilement communiquer entre eux, le dialogue

¹⁸⁶ SARGOS (P), « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *op. cit.*, p.104.

¹⁸⁷ HÉAS (F), « Les acteurs de la prévention au travail en entreprise », *Regards*, n°51, p.129.

¹⁸⁸ art L.4644-1 C. trav. et R. 4644-1 C. trav.

est nettement plus facilité dans la relation entre salarié que dans la relation entre employeur et salarié. Ainsi, les salariés victimes de violences sexuelles et sexistes rencontreront moins de difficulté à parler avec un autre salarié, plutôt qu'avec l'employeur. Une victime, et même un témoin communiquera plus facilement avec un autre salarié, car celui-ci se sentira rassuré que son interlocuteur soit de la même fonction que lui, et il se sentira donc moins exposé à des problèmes. Ces salariés compétents ont d'autant plus la volonté de régler le problème car ils sont les premiers concernés, ils voudront donc agir au plus vite afin d'établir un cadre de travail serein. Hormis leur rôle d'acteur dans la prévention, ces salariés compétents peuvent conseiller les salariés. Notamment en matière de violences sexuelles et sexistes où ils pourront communiquer les situations avec de tels faits à l'employeur afin que celui-ci prenne les mesures adaptées à la situation.

Paragraphe II. Le bénéfice du droit d'alerte et de retrait

Ayant pris conscience des dangers auxquels peuvent être exposés les salariés, le législateur lui a octroyé deux dispositifs : le droit d'alerte et le droit de retrait (A) qui vont permettre aux salariés d'agir pour leur propre santé et sécurité. Cependant, pour éviter les abus, des conditions ont été apposées aux salariés, des sanctions peuvent même leur être appliquées si l'utilisation de ces dispositifs est injustifiée (B).

A) Une mise en action du salarié

Suite à une prise de conscience de la part des législateurs quant aux situations dangereuses qui peuvent prendre place dans certaines entreprises, le législateur a fait le choix de mettre à la disposition des salariés des dispositifs afin que ceux-ci préservent leur propre santé et sécurité. La loi « *Auroux* » du 23 décembre 1982¹⁸⁹ a donc permis d'instaurer deux dispositifs particuliers. Le premier dispositif est le droit d'alerte et le second le droit de retrait. Ces dispositifs sont inscrits à l'art. L. 4131-1 C. trav. En cas de risque particulier pour un salarié, cette disposition permet de mettre en place un chemin d'action. Celui-ci dispose notamment que « *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*

¹⁸⁹ Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 dite « Auroux » relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

santé ainsi que de toute défektivité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation ». L'art 5-6 du décret du 28 mai 1982¹⁹⁰, même si la formation publique la consacre plus tardivement, est venu préciser ce droit pour les agents publics suivant les mêmes modalités. Ainsi, lorsqu'un salarié se considère dans une situation qui présente un quelconque danger pour sa vie, celui-ci peut immédiatement alerter son employeur. Il utilise alors dans un premier temps son droit d'alerte. Cependant, il peut être amené à utiliser son droit de retrait en fonction des décisions de l'employeur. En effet, le salarié peut attendre que l'employeur prenne des mesures pour régler la situation, ou du moins en réduire sa dangerosité. Mais outre le fait d'attendre, le salarié peut aussi décider, s'il l'estime nécessaire, de se retirer de son poste, dans l'objectif de se mettre en sécurité et de préserver sa santé.

L'usage de ce droit d'alerte et de ce droit de retrait constitue une étape supérieure dans le rôle du salarié, qui engage d'autant plus sa responsabilité. Le salarié n'a donc plus le simple rôle de conseiller, et de relais des informations auprès de l'employeur ou des acteurs externes. Le législateur souhaite par cette action que les salariés prennent les devants lorsqu'ils estiment qu'un danger va probablement se produire. Dans ce cas, le législateur souhaite que le salarié use de son droit d'alerte afin de prévenir immédiatement l'employeur de la dangerosité de la situation, mais il souhaite aussi que le salarié use, si cela est nécessaire, de son droit de retrait, afin qu'il puisse quitter une situation où le danger et le risque sont avérés. Avant la mise en place des lois « Auroux »¹⁹¹, seul l'employeur avait l'obligation de sécurité et de santé envers les salariés. Ainsi, le choix des actions à mettre en place dépendait uniquement des décisions de l'employeur. Il était impossible pour les salariés d'interférer dans ces décisions, même si ces derniers constataient des risques au sein de l'entreprise. Cependant, avec la mise en place de ces lois, le rôle des salariés a complètement été redéfini. Ces derniers peuvent dorénavant mettre en place des actions directes afin de préserver leur santé, leur sécurité mais aussi celle de leurs collègues de travail. Dans ce cas l'employeur ne peut intervenir dans cette décision. Le but de cette redéfinition du rôle de salarié est de réduire les risques liés aux accidents de travail dans l'entreprise. Étant eux-mêmes à la fois, victime et spectateur de la situation, les salariés qui subissent du harcèlement sexuel ou des agissements sexistes sont au premier plan de la situation. Ainsi, lorsque la situation présente un risque, ils sont les plus aptes à savoir lorsqu'il est nécessaire d'intervenir. L'employeur, même s'il tient un rôle primordial dans la prévention

¹⁹⁰ Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

¹⁹¹ Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 dite « Auroux », *op. cit.*

des violences sexuelles et sexistes dans son entreprise, et compte tenu de son obligation de santé et de sécurité auprès des salariés, n'est pas le mieux placé pour résoudre ce type de situation. L'employeur n'est parfois même pas prévenu des risques qu'encourent les salariés ou même des situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Ainsi, le moyen le plus efficace pour prévenir la sécurité et la santé des salariés, c'est que ces derniers interviennent par eux-mêmes.

Afin d'inciter les salariés à user de leurs prérogatives, le législateur a réduit les pouvoirs de l'employeur. Ce dernier ne sera pas en capacité de considérer une décision de retrait d'un salarié comme un acte d'insubordination ni même comme un abandon de poste et sera, au contraire, tenu de lui verser son salaire. Le législateur veille donc à ce qu'aucune sanction, ni retenue sur le salaire ne soit émise à l'encontre du salarié qui a usé de son droit de retrait. La Cour de cassation précise dans son arrêt du 28 janvier 2009¹⁹² que tout licenciement prononcé sur ce fait est immédiatement considéré comme nul. Cependant, un employeur peut être amené à demander au salarié de reprendre son travail lorsque celui-ci a pris les mesures nécessaires pour traiter correctement le problème. Or, si le salarié refuse de reprendre son poste, celui-ci peut être amené à subir des sanctions, que ce soit sur le plan financier et professionnel.

B) Une mise en action conditionnée

Le champ d'action a donc été élargi par le législateur. Mais ce dernier a quand même fixé un cadre, notamment pour limiter d'éventuels abus. L'art. L. 3141-1 C. trav. dispose plusieurs conditions que le salarié doit obligatoirement réunir s'il souhaite user de son droit de retrait. Pour commencer, la première condition mise en avant concerne la situation, et plus particulièrement le type de situation dans laquelle se retrouve le salarié. Afin d'user de ce droit, le salarié doit nécessairement se trouver dans une situation qui présente un grand danger pour sa santé et sa sécurité. Ainsi, l'ensemble des dangers ne peut être pris en compte. Le salarié doit faire usage de son droit de retrait de façon appropriée. Par exemple, si un salarié subit des agissements sexistes, il serait disproportionné qu'il utilise son droit de retrait, d'autres solutions nettement moins impactantes afin de traiter une situation d'agissements sexistes. Même si ces actes peuvent troubler la santé du salarié, ils ne suffisent pas à justifier que le salarié quitte son

¹⁹² Cass., soc., 28 janvier 2009, n°07-44.556.

poste. La circulaire du 25 mars 1993¹⁹³ considère comme grave « *un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* ». Afin de traiter ce type de situation, le salarié peut dans un premier temps en informer son employeur. Or, en cas de harcèlement sexuel, la Jurisprudence a tendance à être protectrice envers les salariés. Dans une décision du 18 juin 2002¹⁹⁴, la Cour d'appel de Riom, a jugé qu'une salariée avait exercé son droit de retrait légitimement dans une situation où son supérieur avait un comportement menaçant, traumatisant et humiliant envers elle. Au vu de cette situation, la salariée a rapidement estimé qu'elle était en danger et a donc usé de son droit de retrait. La Cour d'appel de Riom a estimé que l'usage de ce droit de retrait était légitime car la salariée a déjà été victime à de nombreuses reprises d'harcèlement sexuel de la part de ce même supérieur. Ainsi, la Cour d'appel a tenu compte du point de vue de la victime et au vu de ce qu'elle avait déjà subi, elle a estimé que cette dernière était capable d'évaluer si elle se trouvait dans une situation dangereuse.

Toutefois, la gravité du danger n'est pas le seul critère à prendre en compte afin d'user de son droit de retrait. L'art. L. 3141-1 C. trav. désigne une deuxième condition, le caractère imminent de ce danger. Le danger doit être relativement proche et immédiat afin de caractériser l'usage d'un droit de retrait. Ainsi, si le danger paraît faible à l'instant, et aucunement prévisible, le salarié ne peut pas user de ce droit. De plus, il est impossible pour le salarié d'user de ce droit pour des dangers inhérents à leurs fonctions.

L'usage du droit de retrait par le salarié peut sembler simple, on constate tout de même que ces derniers doivent remplir plusieurs conditions avant de l'utiliser. Dans certaines situations, il est possible qu'un salarié estime que l'un de ces conditions ne soit pas rempli, et dans ce cas, il va douter et par peur de ne pas être protégé, il ne va pas l'utiliser. Par exemple, le critère de l'imminence semble très complexe à invoquer car il est impossible de savoir lorsqu'un danger va se produire. Les salariés sont donc grandement freinés quant à l'usage de ce droit, car le champ d'application de cette loi est très complexe. Le salarié peut aussi être exposé à des sanctions si la menace n'est pas prouvée. L'employeur retrouvera ses pouvoirs qui lui permettront de sanctionner le salariés, qui s'était retiré de son poste de travail sans preuves valables. Le législateur a mis en place cette disposition afin que le salarié ne quitte pas son

¹⁹³ Circulaire n°93/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n°82.1097 du 23 décembre 1982.

¹⁹⁴ CA Riom, 4ème c. civ., 18 juin 2002, n°01/00919.

poste de travail sans aucune raison. De plus, ce droit ne peut pas être exercé lorsque celui-ci provoque un risque pour les autres salariés, dans ce cas l'usage du droit de retrait est prohibé car le collectif est plus important que l'intérêt personnel. Il est conseillé aux salariés d'informer l'employeur sur leurs situations avant d'user du droit de retrait, le salarié doit rester vigilant vis-à-vis de cette formalité.

CONCLUSION

Aujourd'hui, on peut dire que les violences sexuelles et sexistes sont très encadrées au sein de l'entreprise. En effet, comme nous l'avons vu, de nombreuses obligations incombent aujourd'hui à l'employeur, et le droit ne cesse de s'améliorer afin de réprimer davantage ces agissements. Toutefois, des failles sont encore existantes. On peut citer, comme exemple, le système de la preuve qui ne permet pas à toutes les victimes d'être reconnues comme victimes, mais également les faibles moyens de prévention mises en œuvre dans les entreprises. Or, il semble que la loi évolue davantage que la prévention, alors même que celle-ci demeure fondamentale. En effet, à mesure que ces violences intègrent l'entreprise, il est nécessaire d'agir en amont afin de préserver la santé des salariés. Ainsi, sensibilisations et formations doivent être les maîtres mots. Les salariés ne doivent pas être des non-sachants dans ce domaine, il importe que l'employeur leur transmette des connaissances dans ce domaine, par le biais d'informations ou de professionnels adaptés.

Toutefois, malgré l'importance de ces mesures, d'autres semblent également essentielles. En effet, comme le souligne Marie-France Hirigoyen, « *quelle que soit la volonté des entreprises de transformer les salariés en pions dociles, ils resteront des êtres humains fragiles, marqués par leur éducation, leur milieu social, leurs traumatismes* »¹⁹⁵. Celle-ci met en avant la socialisation primaire et secondaire des individus, qui, sont également des vecteurs dans la réalisation de ces violences. Aujourd'hui, il devient donc particulièrement nécessaire de sensibiliser les individus dès le plus jeune âge afin d'éviter tout stéréotype de genre ou toute accumulation d'idées préconçues. L'idée est de faire changer les individus d'opinions, de les faire évoluer afin qu'ils puissent prendre conscience de l'impact de ces violences et ainsi les faire réagir en faveur des victimes.

Les puissances publiques ont conscience de cette nécessité et établissent aujourd'hui davantage de sensibilisation sur le public. En effet, ces violences nous concernent tous, il est donc nécessaire de réagir ensemble face à celles-ci.

¹⁹⁵ HIRIGOYEN (M-F), Le harcèlement moral au travail, *Presse Universitaires de France*, « Que sais-je ? », 2017, p.32.

Bibliographie

I) OUVRAGES

OUVRAGES GÉNÉRAUX

ADAM (P), *Harcèlements moral et sexuel en droit du travail*, Paris, Dalloz, « Dalloz Corpus », 2020, 400p.

SALMONA (M), *Le harcèlement sexuel*, Paris, Que sais-je, « Humensis », 2019, 113p.

OUVRAGES SPÉCIAUX

BELORGEY (J-M), *Cent ans de vie associative*, Paris, Presses de Sciences Po, « Bibliothèque du citoyen », 2000, 141p.

BOUTANT (J), MATHIEU (J), *Les Crocodiles sont toujours là - Témoignages d'agressions et de harcèlements sexistes et sexuels*, Casterman, « Albums », 2019, 177p.

CHOLLET (M), *La puissance invaincue des femmes*, « Zones », 2018, 240p.

CROMER (S), *Le harcèlement sexuel en France. La levée d'un tabou 1985-1990*, La Documentation Française, « droits des femmes », 1995, 228p.

DEJOURS (C), *Souffrance au travail : Regards croisés sur des cas concrets : Comprendre, prévenir, agir*, Lyon, Chronique Sociale, « Comprendre la société », 2012, 95p.

GRÉSY (B), *le sexisme au travail, fin de la loi du silence ?*, Paris, Belin, « Egale A Egal », 2017, 80p.

JASPARD (M), *Les violences contre les femmes*, Paris, La Découverte, « Repères », 2011, 126p.

LEET PITTENGER (P), *Sexisme, le mot pour le dire !*, IXe Editions, « La petite iXe », 2015, 87p.

SEMAT (E), *Femmes au travail, violences vécues*, Paris, Syros, « La Découverte », 2000, 322p.

OUVRAGE COLLECTIF

BROWN (E), DEBAUCHE (A), HAMEL (C), MAZUY (M), *Enquête sur les violences de genre en France*, Paris, INED, « Grandes Enquêtes », 2021, 528p.

THÈSES / MÉMOIRES

ANDRÉ (N), *La banalisation du harcèlement en milieu de travail : une vision de promotion de la santé*, Mémoire, sous la direction de Yann Morin, Université de Bordeaux, Master de Sciences, Technologies, Santé, 2019, 101p.

CHABANIS (H), *De quelle manière contribue-t-elle à une démarche de prévention efficace face au risque de fraude externe*, Mémoire, sous la direction de Jean-Louis Bertrand, ESSCA, Master Banque-Finance-Assurance/ITB, 2017, 76p.

DUPOUY (B), *La médecine du travail : étude juridique au service d'une meilleure prévention des risques professionnels*, Thèse, sous la direction de Lise Casaux, Université de Toulouse, Doctorat en Droit privé et sciences criminelles, 2018, 646p.

JOVER (A-F), *Le médecin du travail*, Mémoire, sous la direction de Bernard Teyslié, Université Panthéon-Assas, Master de Droit et pratique des relations de travail, 2012, 226p.

NESTEA (P), *Prévenir les risques psychosociaux permet-il de préserver la santé au travail ? : une analyse par les théories de l'auto-détermination et du sensemaking*, Thèse, sous la direction de Emmanuel Abord de Chatillon, Université Grenoble Alpes, Doctorat en Sciences de gestion, 2017, 369p.

II) NORMES

LOIS

Loi du 2 novembre 1892 sur le travail des enfants, des filles et de femmes dans les établissements industriels.

Loi n°82-689 du 4 août 1982 dite « Auroux » relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, *J.O.* 6 août 1982.

Loi n°82-1097 du 23 décembre 1982 dite « Auroux » relative aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Loi n°91-1414 du 31 décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels et portant transposition de directives européennes relatives à la santé et à la sécurité du travail.

Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes.

Loi n°98-468 du 17 juin 1998 relative à la prévention et à la répression des infractions sexuelles ainsi qu'à la protection des mineurs.

Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, *J.O.* 18 janvier 2002, texte n°1.

Loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, *J.O.* 7 août 2012, texte n°1.

Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, *J.O.* 18 août 2015, texte n°3.

Loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, *J.O.* 21 avril 2016, texte n°2.

Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, *J.O.* 9 août 2016, texte n°3.

Loi n°2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, 10 décembre 2016, texte n°2.

Loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, *J.O.* 5 août 2018, texte n°7.

Loi n°2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et à la transformation des entreprises, *J.O.* 23 mai 2019, texte n°2.

ORDONNANCES

Ord. n°2017-1386 du 22 septembre 2017 dite « Macron » relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice des responsabilités syndicales, *J.O.* 23 septembre 2017, texte n°31.

DÉCRETS

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail, *J.O.* 7 novembre 2001, texte n°9.

Décret n° 2008-1347 du 17 décembre 2008 relatif à l'information et à la formation des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité, *J.O.* 19 décembre 2008, texte n°33.

Décret n°2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'État, *J.O.* 20 avril 2017, texte n°10.

DIRECTIVES

Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, J.O.U.E, 29 juin 1989.

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

CIRCULAIRES

Circulaire n°93/15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n°82.1097 du 23 décembre 1982.

Circulaire du 7 août 2012 relative à la présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

Circulaire du 12 novembre 2012 relative au harcèlement et à l'application de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel.

Circulaire du 3 septembre 2018 relative à la présentation de la loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Circulaire du 2 novembre 2020 relative au renforcement de la protection des agents publics face aux attaques dont ils font l'objet dans le cadre de leurs fonctions.

ARTICLES

121-3 C. pén.

1224 C. civ.

L.1332-3-3 C. trav.

L.1332-4 C. trav.

L.1153-1 C. trav.

L.2311-2 C. trav.

L.2312-5 C. trav.

L.2312-9 C. trav.

L.2312-13 C. trav.

L.2315-18 C. trav.

L.1235-3 C. trav.

L.4644-1 C. trav.

R.4121-1 C. trav.

R. 4644-1 C. trav.

JURISPRUDENCE

Arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation :

Cass., soc., 20 novembre 1991, n°88-43.120.

Cass., soc., 10 octobre 2001, n°99-44.798.

Cass., soc., 28 février 2002, n°00-11.793.

Cass., soc., 28 février 2002, n°99-17.201.

Cass., soc., 2ème c. civ., 7 octobre 2004, n°03-12.653.

Cass., soc., 24 septembre 2008, n°06-45.517.

Cass., soc., 28 janvier 2009, n°07-44.556.

Cass., soc., 3 février 2010, n°08-44.019.

Cass., soc., 27 octobre 2010, n°08-44.446.

Cass., soc., 29 juin 2011, n°09-70.902.

Cass., soc., 19 janvier 2012, n°10-20.935.

Cass., soc., 7 février 2012, n°10-17.393.

Cass., soc., 4 avril 2012, n°11-10.570.

Cass., soc., 6 février 2013, n°11-23.738.

Cass., soc., 10 juin 2015, n°13-25.554.

Cass., soc., 25 novembre 2015, n°14-24.444.

Cass., soc., 7 avril 2016, n°14-23.705.

Cass., soc., 8 mars 2017, n°15-23.503.

Cass., soc., 17 mai 2017, n°15-19300.

Cass., soc., 8 juin 2017, n°16-10.458.

Cass., soc., 13 décembre 2017, n°16-14.999.

Cass., soc., 5 juillet 2018, n°16-26.916.

Cass., soc., 25 septembre 2019, n°17-31171.

Cass., soc., 27 novembre 2019, n°18-10.551.

Cass., soc., 25 mars 2020, n°18-23.682.

Cass., soc., 13 janvier 2021, n°19-21.138.

Arrêts de la chambre criminelle de la Cour de cassation :

Cass., crim., 22 juillet 1981, n°81-190.167.

Cass., crim., 13 juin 2001, n°00-85.580.

Cass., crim., 7 février 2006, n°05-81.888.

Cass., crim., 31 janvier 2007, n°06-88.051.

Cass., crim., 24 avril 2007, n°06-87.656.

Arrêts de cour d'appel :

CA Riom, 4ème c. civ., 18 juin 2002, n°01/00919.

CA Poitiers, ch. soc., 11 mars 2009, n°07-44.711.

CA Paris, ch. soc., 2 mai 2018, n°16-15715.

CA Paris, ch. soc., 29 août 2018 n°16/13810.

CA Paris, ch. soc., 21 janvier 2021, n°18/11438.

CA Bordeaux, ch. soc., 29 avril 2021, n°18/06120.

CA Douai, ch. soc., 28 mai 2021, n°1678/21.

Décision du Conseil d'Etat :

CE, 2 mars 2020, n°418640.

REVUES

ADAM (P), « Lutte internationale contre le harcèlement et la violence : deux nouveaux instruments », *Revue de droit du travail*, 2019, p.639-644.

ADAM (P), « Harcèlement : de l'enquête à la sanction », *Semaine Sociale Lamy*, avril 2021, n°1949, p.1-12.

BALDECK (M), « Les femmes, toujours des intruses dans le système judiciaire », *Travail, genre et sociétés*, n°2, 2019, p.171-174.

BECKERS (M), « Le harcèlement doit être sanctionné plus lourdement », *Semaine Sociale Lamy*, n°1839, 2018, p.1-2.

CARTRON (B), SASSI (M), « Les dilemmes des réponses organisationnelles aux situations de harcèlement sexuel : protection de l'institution versus recours à la justice », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n°29, janvier 2020, p.129-142.

DARSONVILLE (A), « Le surinvestissement législatif en matière d'infractions sexuelles », *Archives de politique criminelle*, n°1, 2012, p.31-43.

DODIER (N), « Les actes de l'inspection du travail en matière de sécurité : la place du droit dans la justification des relevés d'infraction », *Sciences Sociales et Santé*, 1988, n°6-1, p.7-28.

EL BERRY (J), « Statut et missions du référent harcèlement sexuel du CSE et de celui de l'employeur », *Les cahiers Lamy du CSE*, n°209, décembre 2020, p.1-6.

FOEGLE (J-P), « Les lanceurs d'alerte », *Revue des droits de l'homme*, n°6, novembre 2014, p. 1-38.

FROMONT (Y), « Le statut du médecin du travail », *Droit social*, n°7, juillet 1987, p.587-589.

HARIR (S), « Les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes », *Gazette du Palais*, n°10, mars 2021, p.21-48.

HAUTEFORT (M), « Règlement intérieur ou charte : il ne faut pas choisir », *Les Cahiers du DRH*, n°243, juin 2017, p.1-19.

HÉAS (F), « Les acteurs de la prévention au travail en entreprise », *Regards*, n°51, p.127-138.

HERMITTE (M), NOIVILLE (C), « Quelques pistes pour un statut juridique du chercheur lanceur d'alerte », *Natures Sciences Sociétés*, n°3, 2006, p.269-277.

KHELIF (M), « La loi Avenir professionnel, pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes », *Les Cahiers Lamy du CSE*, n°187, décembre 2018, p.1-2.

LAGARDE (P), « Approche critique de la "lex mercatoria" », *Le droit des relations économiques internationales*, 1982, p.1-26.

LEBORGNE-INGELAERE (C), « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : la sortie de l'immobilisme », *La Semaine Juridique Sociale*, n°10, mars 2019, p.1-7.

« Le groupe Suez entend « dégenrer » son accord européen sur l'égalité professionnelle », *Liaisons Sociales Europe*, n°481, octobre 2019, p.5-6.

LEMAIRE (F), « Le projet de loi antisexiste d'Yvette Roudy ou de la difficulté à saisir le sexisme par le droit », *Droits, Revue française de théorie, de philosophie et de cultures juridiques*, n°61, 2017, p.143-170.

LIEBER (M), POCHIC (S), SERRE (D), « Harcèlement sexuel au travail : peut-on compter sur le droit ? », *Travail, genre et sociétés*, n°2, 2019, p.165-170.

MARCOVICI (E), « Les spécificités de la répression du harcèlement sexuel dans la fonction publique », *AJFP*, n°212, 2011, p.8-11.

MIAS (A), « Autonomie des agents et légitimité de l'inspection du travail », *La nouvelle revue du travail*, juillet 2015, p.1-10.

NIEL (S), « Prévention et gestion du harcèlement sexuel au travail », *Les Cahiers du DRH*, n°249, janvier 2018, p.1-18.

PEREIRA (B), « Chartes et codes de conduite : le paradoxe éthique », *La Revue des Sciences de Gestion*, n°2, 2008, p. 25-34.

PICARD (S), « Enquête interne, le nouvel enjeu des entreprises en matière de harcèlement ? », mai 2021, *Jurisprudence Social Lamy*, n°520, p.1-11.

SARGOS (P), « L'évolution du concept de sécurité au travail et ses conséquences en matière de responsabilité », *La Semaine Juridique*, janvier 2003, n°4, p.104-107.

ÉTUDES

Conseil d'État, *Le droit d'alerte : signaler, traiter, protéger*, La Documentation française, 2016, 136p.

DIMUCCIO (S), SATTARI (N), SHAFFER (E), TRAVIS (D.J), *Interrompre le sexisme au travail : Qu'est-ce qui incite les hommes à intervenir directement ou à ne rien faire ?*, Canada, Catalyst, 2020, 8p.

IFOP, *Enquête sur le harcèlement sexuel au travail*, Défenseur des droits, 2014, 4p.

IFOP, *Observatoire européen du sexisme et du harcèlement sexuel au travail*, Fondation Jean Jaurès, 2019, 9p.

JASPARD (M), *Nommer et compter les violences envers les femmes : une première enquête nationale en France*, Enveff, 2001, 4p.

JUILLARD (M), TIMBART (O), *Violences sexuelles et atteintes aux mœurs : les décisions du parquet et de l'instruction*, Infostat Justice 164, 2018, 8p.

RAPPORTS

BOUSQUET (D), COLLET (M), ODERDA (M), VOUILLOT (F), *1er état des lieux du sexisme en France*, Paris, Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, janvier 2019, 140p.

CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, *Agir contre le sexisme au travail : résultats de la dernière enquête CSEP/BVA*, Paris, Ministère du travail, novembre 2016, 16p.

GRÉSY (B), ODERDA (M), PIERRE-BROSSOLETTE (S), POLYCARPE de GONZAGA (E), *Rapport annuel n°2020-02-25 sur l'état des lieux du sexisme en France en 2019*, Paris, Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, mars 2020, 146p.

LUIS (A), *Rapport d'évaluation de la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes*, Paris, Ministère de la Justice, décembre 2020, 210p.

AUTRES

- Dictionnaires

En ligne Larousse.

Vocabulaire juridique Gérard Cornu.

- Convention

Convention n°161 de 1985 sur les services de santé au travail, Organisation internationale du Travail, 17 février 1988.

- Avis

Avis n°0273 relatif aux violences sexuelles : une urgence sociale et de santé publique, un enjeu de droit fondamentaux, *J.O*, 25 novembre 2018, texte n°66.

- Résolutions

Résolution 1729 de 2010 sur la protection des « donneurs d'alerte », Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe, 29 avril 2010.

Communication 214 de 2018 sur le renforcement de la protection des lanceurs d'alerte au niveau de l'UE, au Parlement européen, au Conseil et au Comité Économique et Sociale européen.

- Communiqué de presse

La délégation aux droits des femmes du Sénat s'inquiète de la dégradation des moyens des associations qui accompagnent les femmes victimes de violences, Paris, Sénat, février 2018, 1p.

- Instruction technique

Instruction technique DAGEMO/MICAPCOR n°2002-03 concernant les procès-verbaux de l'inspection du travail, *Bulletin Officiel du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*, 20 juin 2002.

- Guides

GAYRAUD (D), *Lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles en entreprise*, Paris, MEDEF, mars 2018, 16p.

Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner, Paris, Ministère du travail, « Guide pratique et juridique », mars 2019, 54p.

Harcèlement sexuel, livret du formateur et de la formatrice, Paris, Défenseur des droits, « Guide pratique et juridique », novembre 2020, 76p.

L'inspection du travail, Genève, Organisation internationale du Travail, « Manuel d'éducation ouvrière », 1986, 110p.

III) WEBOGRAPHIE

AVFT, « Critique de la loi du 2 Novembre 1992 sur le harcèlement sexuel », juin 1994 : <https://www.avft.org/1994/06/01/critique-de-la-loi-du-2-novembre-1992-sur-le-harcèlement-sexuel/>

Consulté le : 25/03/2021

BOUKHRIS (I), « Souffrance au travail et médecine du travail », *Village de la Justice*, octobre 2010: [Souffrance au travail et médecine du travail, par Isabelle Boukhris, Avocat \(village-justice.com\)](http://www.village-justice.com)

Consulté le : 23/11/2021

DELACROIX (O), « Violences sexuelles au travail : elles ont osé porter plainte », juin 2019 : [\(11\) Dans les yeux d'Olivier - Violences sexuelles au travail - YouTube](https://www.youtube.com/watch?v=11)

Consulté le : 12/02/2021

FISNE (A), « Sexisme au travail : largement répandu mais difficile à appréhender par la justice », *La Tribune*, 2018 : [Sexisme au travail : largement répandu mais difficile à appréhender par la justice \(latribune.fr\)](http://www.latribune.fr)

Consulté le : 23/11/2021

FOLLEA (L), RAWLINS-GASTON (A), « Harcèlement sexuel au travail : l'affaire de tous », 2017 : [Harcèlement sexuel au travail : l'affaire de tous \(film-documentaire.fr\)](http://www.film-documentaire.fr)

Consulté le : 15/11/2021

GURMAI (Z), LENARDUZZI (I), ROSSIGNOL (L), TOUBON (J), « Les violences sexuelles et sexistes au travail : état des lieux, état d'urgence ? », Colloque, de la Fondation Jean Jaurès, novembre 2018 :

1ère partie : [\(14\) Violences sexuelles et sexistes au travail : état des lieux, état d'urgence ? Première partie - YouTube](#)

2ème partie : [\(14\) Violences sexuelles et sexistes au travail : état des lieux, état d'urgence ? Seconde partie - YouTube](#)

Consulté le : 15/11/2021

LEFEBVRE (M-C), « Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de harcèlement au travail ? », *Sopra RH*, septembre 2019 : [Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de harcèlement au travail ? - HR on the MOVE \(soprahr.com\)](#)

Consulté le : 27/03/2021

MULLER (F), « Protection du salarié lanceur d'alerte », 2020 : [Protection du salarié lanceur d'alerte - Avocat droit du travail \(francmuller-avocat.com\)](#)

Consulté le : 22/03/2021

REY (M), « Quand les médecins du travail sont sur le banc des accusés », *L'express*, avril 2018 : [Quand les médecins du travail sont sur le banc des accusés - L'Express L'Entreprise \(lexpress.fr\)](#)

Consulté le : 10/04/2021