

Harcèlement sexuel

Janvier 2019

Fiche pratique

RÉFÉRENT « HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES »

Cette fiche décrypte le contenu de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.



www.cfecgc.org



AVANT-PROPOS

La loi « *liberté de choisir son avenir professionnel* » du 5 septembre 2018 a introduit de nouvelles dispositions dans le Code du travail, visant notamment à lutter contre les inégalités entre les hommes et les femmes au travail.

Dans ce contexte - et plus particulièrement en vue d'agir contre les violences faites aux femmes dans le monde du travail - **le CSE doit désormais désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**. Cette obligation est effective depuis le 1^{er} janvier 2019.

Ainsi, « Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »¹

La mission de ce référent, extrêmement importante, contraste avec l'absence de contours et de moyens qui lui sont accordés dans la loi. Il est nécessaire d'envisager concrètement le rôle de ce référent et les enjeux qui découlent de sa désignation, pour prévoir ce qui peut ou doit être négocié. **C'est par la négociation que ce référent prendra réellement vie.**

L'ESSENTIEL À RETENIR

Ce référent constitue un enjeu important pour la CFE-CGC qui doit se traduire, lors des élections professionnelles, par des candidatures de la CFE-CGC pour assurer cette mission.

Ce référent sera désigné parmi les membres inscrits sur la liste CSE (élus titulaires ou suppléants).

L'ensemble des moyens nécessaires à l'exercice de cette mission doit être négocié : aucun minimum n'est prévu par la loi.

Il est fondamental de négocier une formation spécifique sur le harcèlement sexuel pour ce référent.

1 - Article L. 2314-1 du Code du travail (cf. annexe)

LA DÉSIGNATION DU RÉFÉRENT

Ce qui est prévu par la loi

Le Code du travail prévoit qu'«un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est **désigné par le comité social et économique parmi ses membres**».²

La déclinaison CFE-CGC

Le référent est donc désigné par le CSE parmi ses membres. Il est stratégique d'en tenir compte le plus en amont possible. Pour cela, plusieurs questions doivent être appréhendées avant les élections CSE.

Pourquoi faut-il penser au référent CSE au moment de la constitution de la liste ?

Nous vous conseillons de faire de la désignation du référent CSE, **un enjeu électoral lors des prochaines élections CSE**.

Lorsque vous constituez votre liste pour les élections CSE, il est important d'avoir en tête que sur cette liste, une personne pourra se porter candidat pour être référent harcèlement, et que cette candidature pourra mobiliser les électeurs lors des élections CSE.

LE + SYNDICAL

A ce titre, nous vous invitons, lors de la constitution de la liste, à vous tourner vers une personne dont les aptitudes personnelles et/ou professionnelles, correspondront aux missions dévolues au référent.

Cela facilitera, d'une part, sa désignation en tant que référent par les autres membres du CSE, et d'autre part, sa capacité à remplir ensuite son rôle de référent.

Par ailleurs, nous vous encourageons en vue des élections, à communiquer sur le fait que, sur votre liste, une personne déterminée se portera candidat pour être référent harcèlement sexuel.

Il s'agit en effet de faire de la lutte contre le harcèlement sexuel un combat CFE-CGC qui, au-delà de son intérêt pratique pour la défense des salariés, met bien en avant les valeurs de la CFE-CGC, et qui, de surcroît, est susceptible de mobiliser les électeurs.

² - Article L. 2314-1 du Code du travail ; (Cf annexe)

ATTENTION

Si se porter volontaire pour être référent est un moyen de montrer que la lutte contre le harcèlement sexuel est un combat porté par la CFE-CGC, cela ne signifie pas pour autant que le candidat sera mécaniquement désigné référent.

En effet, des modalités spécifiques de désignation sont prévues : le référent n'est pas élu en tant que référent directement par les salariés, mais est désigné dans un deuxième temps par un vote du CSE, à la majorité des membres présents³.

Le référent : nécessairement membre du CSE ?

La loi prévoit explicitement que le référent est désigné par le CSE parmi ses membres, et il s'agit d'une disposition d'ordre public. Cela signifie qu'on ne peut y déroger par accord.

Peut-on désigner un suppléant ?

Le référent doit être désigné par le CSE parmi ses membres. Si les suppléants ont un rôle nettement amoindri depuis l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise, ils font néanmoins partie de la délégation du CSE et peuvent à ce titre être désignés comme référents.

ATTENTION

Si c'est un suppléant qui est désigné, il risque d'être très fortement limité dans ses prérogatives :

- le suppléant ne dispose pas automatiquement d'heures de délégation ;
- le suppléant ne participe pas aux réunions CSE (sauf absence du titulaire) .

QUE NÉGOCIER ?

Au regard des limites précisées ci-dessus, nous vous encourageons à désigner un membre titulaire du CSE comme référent harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Si vous choisissez malgré tout de désigner un suppléant, il est essentiel de lui attribuer des moyens lors des négociations visant à mettre en place le CSE⁴, ou à défaut, dans le règlement intérieur du CSE⁵ :

des heures de délégation, ou à minima la mutualisation des heures avec le titulaire ;

la participation aux réunions CSE, et à minima aux 4 réunions annuelles qui concernent la santé / sécurité.

3 - Articles L. 2314-1 et L. 2315-32 du Code du travail (cf. annexe).

4 - Les négociations relatives à la mise en place du CSE font référence notamment à la négociation de l'accord de mise en place du CSE, visé à l'article L. 2313-2 du Code du travail, et à la négociation de l'accord sur les moyens de fonctionnement du CSE (voir fiche pratique CSE « La négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ? »)

5 - Le règlement intérieur du CSE peut prévoir des obligations plus favorables que ce que prévoit la loi.

MISSIONS ET MOYENS D'ACTION DU RÉFÉRENT

Ce qui est prévu par la loi

Missions du référent

L'article L. 2314-1 du Code du travail est clair sur le champ thématique attribué à ce nouveau référent : « *Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné (...)* »

Les contours de ces deux notions sont apportés par le Code du travail et le Code pénal.

Est considéré comme étant du **harcèlement sexuel**, « *tous propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui soit portent atteinte à la dignité de la personne, en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ». ⁶

Ainsi, le harcèlement sexuel pourra par exemple être caractérisé en cas de blagues obscènes répétées plaçant la personne dans une situation de travail insupportable.

Un agissement sexiste est défini par le Code du travail, 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.* » ⁷

Moyens d'actions du référent

L'article L. 2315-18 du Code du travail prévoit que « *Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.* »

La déclinaison CFE-CGC

Négocier les missions et moyens d'actions du référent

Le Code du travail ne prévoit aucun moyen permettant au référent de remplir son rôle, si ce n'est une formation en santé dont il bénéficie de toute manière au titre de son mandat au CSE.

Pourtant, lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes recouvre différentes missions (agir en prévention, mais également faire cesser la situation lorsqu'elle existe), qui nécessitent différents moyens pour les exercer. Le contour des missions ainsi que les moyens qui doivent y être associés, doivent donc être négociés.

LE + SYNDICAL

Vous trouverez ci-dessous les missions qui selon nous, incombent au référent, et pour chacune de ces missions, les moyens nécessaires.

6 - Article L. 1153-1 du Code du travail ; article 222-33 du Code pénal (cf. annexe).

7 - Article L. 1142-2-1 du Code du travail (cf. annexe).

Nous vous invitons à prévoir l'ensemble de ces missions et moyens, dans l'accord de mise en place du CSE, visé à l'article L 2313-2 du Code du travail, et/ou dans l'accord sur les moyens de fonctionnement du CSE (voir fiche pratique CSE « *La négociation sur le CSE : quels accords pour quels contenus ?* »).

A défaut, nous vous proposons d'inscrire ces éléments dans le règlement intérieur du CSE.

Un crédit d'heure pour l'ensemble des missions

Préparer et mener les missions développées ci-dessous nécessite du temps. Pour autant, aucun crédit d'heure spécifique n'est attribué au référent dans la loi.

QUE NEGOCIER ?

Si le référent est désigné parmi les membres titulaires du CSE, il n'aura pas d'autres heures de délégations que celles dont il bénéficie au titre de son mandat au CSE.

Ce crédit d'heures, qui doit lui permettre de remplir déjà l'ensemble de ses missions pour le CSE, ne sera pas suffisant s'il doit prendre le temps de mener l'ensemble des actions précitées.

Nous vous invitons donc à négocier, pour le référent, un crédit d'heures spécifique à cette mission.

S'il s'agit d'un membre suppléant du CSE, les problématiques sont celles précisées plus haut (voir partie « *Peut-on désigner un suppléant ?* »).

Il sera donc essentiel de lui attribuer des heures de délégation, ou à minima la mutualisation des heures avec le titulaire, ainsi que la participation aux réunions CSE, ou à minima aux quatre réunions annuelles qui concernent la santé / sécurité.

Ce crédit d'heures doit permettre au référent de remplir l'ensemble des missions que regroupe le rôle de référent harcèlement sexuel.

Mission de prévention et moyens d'actions

Dans le cadre de son obligation de sécurité,⁸ il ne suffit pas pour l'employeur d'agir pour faire cesser une situation qui s'est installée. Il doit d'abord agir en prévention, tout mettre en œuvre pour empêcher que cette situation n'apparaisse.

Il en va de même pour la mission de santé et de sécurité attribuée au CSE. Les membres du CSE ont d'ailleurs explicitement pour rôle, dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, de « *susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des*

8 - L'obligation de sécurité de l'employeur est définie aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail (cf. annexe).

agissements sexistes. »⁹ Le référent, membre du CSE, s'inscrit dans cette même logique de prévention et peut proposer de telles initiatives.

Cependant, dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut refuser ces initiatives, tant qu'il motive son refus¹⁰.

Il est donc conseillé de négocier les actions concrètes qui pourront être mises en œuvre par le référent CSE et les moyens accordés par l'employeur pour engager ces actions. Cela obligera l'employeur vis-à-vis des actions envisagées par le référent.

QUE NÉGOCIER ?

A titre d'exemple, nous vous invitons à négocier les éléments suivants :

- **actions de sensibilisations et moyens financiers et humains nécessaires à ces actions (vidéos, campagnes de communication, guides de sensibilisation,...) ;**
- **participation à l'élaboration, avec le référent harcèlement de la direction quand il en existe un¹¹, d'une procédure d'alerte et de sanctions internes concernant le harcèlement sexuel ;**
- **participation à l'élaboration du Document unique d'évaluation des risques professionnels prévu à l'article R 4121-1 du Code du travail, et du Programme annuel de prévention des risques professionnels prévu à l'article L. 2312-27 du Code du travail, pour intégrer le risque de harcèlement sexuel aux risques identifiés dans la politique de prévention de l'entreprise ;**
- **réunions régulières et planifiées à l'avance avec le référent harcèlement de la Direction quand il en existe un, pour définir conjointement des actions de préventions et pour effectuer un bilan régulier de la situation.**

Mission d'accompagnement des victimes et moyens d'actions

Lutter contre le harcèlement signifie également agir lorsqu'une situation de harcèlement est signalée. Il s'agit alors d'abord d'une mission d'écoute de la part du référent. Il aura également un rôle de conseil, humain et juridique : être en mesure d'analyser la situation, d'aider la victime à rassembler les éléments et les faits précis caractérisant le harcèlement sexuel ou l'agissement sexiste, et de rediriger la victime vers le bon interlocuteur (médecin, médecin du travail¹², association, défenseur des droits, inspection du travail...).

Pour être en mesure d'accompagner les victimes, encore faut-il que le référent soit identifié comme tel par ces dernières. Le Code du travail répond en partie à cette problématique : il

9 - Article L. 2312-9 du Code du travail (cf. annexe).

10 - Article L. 2312-9 du Code du travail (cf. annexe).

11 - La désignation d'un référent harcèlement sexuel dans les entreprises à partir de 250 salariés, est prévue par l'article L. 1153-5-1 du Code du travail (cf. annexe).

12 - La visite auprès du médecin du travail ne se fait pas uniquement sur demande de l'employeur : l'article L. 4624-1 du Code du travail prévoit que le salarié peut lui aussi, s'il en ressent le besoin, demander une visite auprès du médecin du travail (cf. annexe).

est prévu que soient affichées, sur le lieu de travail, les coordonnées des autorités et services compétents, en cas de harcèlement sexuel. A ce titre, les coordonnées (adresse sur le lieu de travail et téléphone) du référent CSE et du référent désigné par la direction, s'il en existe un, doivent être affichées¹³.

Pour faire face à sa mission d'accompagnement, le référent doit nécessairement être armé, d'un point de vue technique, pour accompagner les personnes qui le sollicitent. A cet effet, le Code du travail prévoit que le référent a accès à la formation santé et sécurité prévue pour les membres du CSE¹⁴.

ATTENTION

Le Code du travail, en permettant au référent d'accéder à cette formation, ne lui donne en réalité aucun moyen supplémentaire. En effet, c'est une formation destinée aux membres du CSE, et le référent est, justement, désigné parmi les membres du CSE.

Par ailleurs, cette formation porte sur l'ensemble des missions en santé et sécurité attribuées au CSE, et ne permettra donc pas d'armer suffisamment le référent sur le harcèlement sexuel.

QUE NÉGOCIER ?

C'est pourquoi il paraît indispensable de négocier, pour le référent, une formation spécifique sur le harcèlement sexuel, distincte de la formation santé.

Mission de mettre fin à la situation et moyens d'action

Dans le prolongement de l'accompagnement de la victime, le référent aura également pour mission de faire cesser la situation. Si ce n'est pas lui qui peut directement éloigner la victime de son agresseur, il a néanmoins la mission d'alerter l'employeur et de l'engager à agir.

A ce titre, s'il est membre du CSE, le référent dispose d'outils, et notamment de son droit d'alerte pour danger grave ou pour atteinte au droit des personnes. En effet, « Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral »¹⁵

QUE NÉGOCIER ?

¹³ Article L. 1153-5 et D. 1151-1 du Code du travail ; (Cf annexe)

¹⁴ Article L. 2315-18 du Code du travail ; (Cf Annexe)

¹⁵ Article L. 2312-59 du Code du travail ; (Cf Annexe)

Nous vous invitons à négocier notamment que soit incluse dans le règlement intérieur de l'entreprise, une procédure d'alerte et de gestion d'une situation de harcèlement sexuel.

En effet, la loi prévoit que le règlement intérieur de l'entreprise rappelle les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement sexuel (définition, prohibition, existence des référents...).¹⁶

Cela peut être l'occasion d'inclure au règlement intérieur une procédure d'alerte et de résolution de la situation de harcèlement, négociée avec la Direction.

ATTENTION

La procédure d'alerte doit nécessairement s'accompagner de sanctions en cas de harcèlement ou d'agissement, et notamment, pour que la situation cesse, celle de l'éloignement de l'agresseur, et non pas de la victime.

Mission de suivi « collectif » et moyens d'actions

Enfin, au-delà de cet accompagnement individuel, et dans la continuité de sa mission de prévention collective, il est important que le référent ait également un rôle de suivi collectif des situations de harcèlement dans l'entreprise.

QUE NÉGOCIER ?

A titre d'exemple, nous vous invitons à négocier les éléments suivants :

établir un rapport annuel sur les situations problématiques rencontrées et les solutions mises en œuvre, relayé au CSE et à la direction ;

une communication annuelle aux salariés sur le nombre de demandes traitées par le référent ;

prévoir des points réguliers avec le référent désigné par la Direction quand il en existe un¹⁷ ;

prévoir des points réguliers avec la médecine du travail.

16 - Article L. 1321-2 du Code du travail : « Le règlement intérieur rappelle : (...) 2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code » (cf. annexe).

17 - La désignation d'un référent harcèlement sexuel dans les entreprises à partir de 250 salariés, est prévue par l'article L. 1153-5-1 du Code du travail (cf. annexe).

Pour l'ensemble de ces missions

Préparer et mener ces missions nécessite du temps. Pour autant, aucun crédit d'heure spécifique n'est attribué au référent dans la loi.

QUE NÉGOCIER ?

Si le référent est désigné parmi les membres titulaires du CSE, il n'aura pas d'autres heures de délégations que celles dont il bénéficie au titre de son mandat au CSE.

Ce crédit d'heures, qui doit lui permettre de remplir déjà l'ensemble de ses missions pour le CSE, ne sera pas suffisant s'il doit prendre le temps de mener l'ensemble des actions précitées.

Nous vous invitons donc à négocier pour le référent, un crédit d'heures spécifique à cette mission.

S'il s'agit d'un membre suppléant du CSE, les problématiques sont celles précisées (voir partie « Peut-on désigner un suppléant ? »).

Il sera donc essentiel de lui attribuer des heures de délégation, ou à minima la mutualisation des heures avec le titulaire, ainsi que la participation aux réunions CSE, ou à minima aux quatre réunions annuelles qui concernent la santé / sécurité.

ANNEXE

Composition du CSE

Code du travail, Article L. 2314-1

Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

La délégation du personnel comporte un nombre égal de titulaires et de suppléants. Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Le nombre de membres et le nombre d'heures de délégation peuvent être modifiés par accord dans les conditions prévues par l'article L. 2314-7.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Votes et délibérations du CSE

Code du travail, Article L. 2315-32

Les résolutions du comité social et économique sont prises à la majorité des membres présents. Le président du comité social et économique ne participe pas au vote lorsqu'il consulte les membres élus du comité en tant que délégation du personnel.

Attributions du CSE

Code du travail, Article L. 2312-9

Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1. Le refus de l'employeur est motivé.

Affichage des coordonnées des référents

Code du travail, Article L. 1153-5

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

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.

Code du travail, D. 1151-1

L'information prévue au second alinéa de l'article L. 1153-5 précise l'adresse et le numéro d'appel :

1° Du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;

2° De l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;

3° Du Défenseur des droits ;

4° Du référent prévu à l'article L. 1153-5-1 dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés ;

5° Du référent prévu à l'article L. 2314-1 lorsqu'un comité social et économique existe.

Alerte en cas d'atteinte au droit des personnes

Code du travail, Article L. 2312-59

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Formation santé

Code du travail, Article L. 2315-18

Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique et le référent prévu au dernier alinéa de l'article L. 2314-1 bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail prévues au chapitre II du présent titre, dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Le financement de la formation prévue à l'alinéa précédent est pris en charge par l'employeur dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Harcèlement sexuel

Code du travail, Article L. 1153-1

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Code pénal, Article 222-33

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. L'infraction est également constituée :

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

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

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

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

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

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

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

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

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

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

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

Agissements sexistes

Code du travail, Article L. 1142-2-1

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Obligation de sécurité de l'employeur

Code du travail, Article L. 4121-1

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Code du travail, Article L. 4121-2

L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Référent employeur

Code du travail, Article L. 1153-5-1

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Médecin du travail

Code du travail, Article L. 4624-1

Tout travailleur bénéficie, au titre de la surveillance de l'état de santé des travailleurs prévue à l'article L. 4622-2, d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous l'autorité de celui-ci, par le collaborateur médecin mentionné à l'article L. 4623-1, l'interne en médecine du travail et l'infirmier.

Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du présent article. Cette visite donne lieu à la délivrance d'une attestation. Un décret en Conseil d'Etat fixe le délai de cette visite. Le modèle de l'attestation est défini par arrêté.

Le professionnel de santé qui réalise la visite d'information et de prévention peut orienter le travailleur sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole élaboré par ce dernier.

Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

Tout travailleur qui déclare, lors de la visite d'information et de prévention, être considéré comme travailleur handicapé au sens de l'article L. 5213-1 du présent Code et être reconnu par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles, ainsi que tout travailleur qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire, est orienté sans délai vers le médecin du travail et bénéficie d'un suivi individuel adapté de son état de santé.

Tout salarié peut, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi. (...)

Règlement intérieur de l'entreprise

Code du travail, Article L. 1321-2

Le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent Code.