

PRÉVENTION DES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR PUBLIC OU PRIVÉ

Il existe 5 grandes obligations pour tous les employeurs. Si vous êtes un employeur public, il en existe deux de plus.

Obligation de sécurité

■ Article L. 4121-1 du code du travail

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

L'employeur doit assurer un environnement de travail sain et sécurisé. Lorsque l'on pense santé / sécurité, on pense souvent à la sécurité physique (porter un casque, ne pas se blesser). En réalité, la santé et la sécurité comprennent également la santé mentale, ce qui inclut entre autres la lutte contre toute forme de sexisme ou de violences sexuelles.

Obligation de prévention et de traitement

■ Article L1153-5 du code du travail.

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

L'employeur doit mettre en place des actions pour prévenir tout type de violence sexiste ou sexuelle. Cela inclut des formations comme celle que vous êtes en train de suivre, des sensibilisations et l'affichage des textes de loi ou encore la nomination d'un référent ou d'une référente.

L'employeur doit réagir rapidement s'il est informé qu'une personne a subi des comportements sexistes ou sexuels. Des procédures internes doivent être établies pour permettre de remonter les faits et de traiter les signalements. L'employeur peut également prendre des mesures de protection des personnes ciblées, par exemple en mettant à pied la personne mise en cause le temps de traiter le signalement

Obligation de se doter de référent·es

L'article L. 2314-1 du 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, 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. Le code du travail prévoit également à l'article L. 1153-5-1 la nomination d'un référent dans toutes les entreprises employant au moins deux cent cinquante salariés.

Obligation d'enquête interne

Nous avons plusieurs jurisprudences qui le disent : lorsque l'employeur est informé de faits pouvant s'apparenter à du harcèlement, il doit diligenter une enquête interne pour vérifier si les faits sont avérés. Cette enquête doit être menée avec impartialité et discrétion, afin de protéger la confidentialité des personnes impliquées.

■ Circulaire de 2018 sur la prévention du harcèlement sexuel dans la fonction publique
"Lorsque des faits constitutifs d'une violence sexuelle ou sexiste sont signalés par un agent, l'administration doit dans les délais les plus brefs procéder à une enquête interne"

■ Cour de Cassation, 23 mars 2022
"Lorsque l'employeur est alerté de faits potentiellement constitutifs de harcèlement, l'enquête interne doit être lancée rapidement."

Obligation de sanction

■ Article L1153-5 du code du travail.
"L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner."

C'est l'article L1153-5 du code du travail qui le dit. Si les faits de violences sexistes ou sexuelles sont avérés, l'employeur doit prendre des sanctions disciplinaires appropriées à l'encontre de la personne ayant commis des faits. Cela peut aller de l'avertissement à la rupture du contrat de travail.

Les obligations de l'employeur public

Article 40 du code de procédure pénale : l'obligation de saisir le Procureur de la République

Dans la fonction publique, lorsqu'une enquête est en cours pour des faits s'apparentant à des délits ou de crime, le Procureur de la République est informé, comme cela est précisé dans l'article 40 du Code de procédure pénale.

■ Article 40 du Code de procédure pénale
"Tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République."

Obligation de créer un dispositif de signalement

Toute structure publique doit se doter d'un dispositif de signalement pour faire remonter les faits de violences sexistes, discriminatoires ou sexuelles et les traiter.

■ Article L135-6 du Code général de la fonction publique
"Ce dispositif de signalement a pour objet de recueillir les signalements des agents victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements."