



Les agissements sexistes / outrages sexistes

Les violences au sein du milieu professionnel comme privé sont au cœur des inégalités et des processus de domination mis en œuvre par le patriarcat.

Elles recouvrent différentes formes : morales, psychologiques, verbales, physiques, économiques, et sexuelles.

Ces violences concernent notamment les femmes et toutes celles et ceux qui refusent l'assignation à leur genre.

Au travail, les inégalités professionnelles sont renforcées par de tels agissements.

Le SNJ-CGT lutte contre tout système de domination et contre toutes les discriminations.

- 1 – Définition
- 2 – Les obligations de l'employeur et du CSE
- 3 – Les différent.e.s interlocteur.ice.s
- 4 – Pénal
- 5 – Sanctions

1 - Définition

Les agissements sexistes correspondent à 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 (*L. 1142-2-1 du Code du travail*).

Il n'est pas nécessaire d'avoir des agissements répétés pour que les agissements sexistes soient caractérisés.

Il s'agit d'agissements désobligeants, blessants, visant une personne en raison de son sexe ou de son genre.

Comment les agissements sexistes se matérialisent ?

Les agissements sexistes peuvent revêtir différentes formes :

- Les remarques et blagues sexistes ;
- Les incivilités à raison du sexe ou du genre (couper la parole à un.e collègue, remettre sans cesse en question sans justification les paroles d'un.e salarié.e, ignorer les demandes d'un.e salarié.e, dire à une salariée qu'elle n'est pas capable d'animer une réunion car les femmes manquent d'autorité...)

- La police des codes sociaux (critiquer une femme car elle n'est pas assez « féminine ») ;
- La fausse séduction (faire des remarques sur la tenue, l'apparence etc) ;
- Le sexisme « bienveillant » (faire des compliments à un.e salarié.e en raison uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe ou de genre comme sa bienveillance, son écoute, sa sensibilité...) ;
- Les interpellations familières (s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma belle », « ma chérie ») ;
- Les remarques sexistes relatives à la maternité ou les charges familiales¹.

A titre d'illustration, constitue une faute grave le fait pour un salarié de tenir à l'encontre d'une collègue de travail des propos dégradants à caractère sexuel (*Cass. soc., 27 mai 2020, n°18-21.877*).

Les agissements sexistes peuvent être des comportements, des actes commis, des propos, voire un écrit.

Ils peuvent être commis par un.e supérieur.e hiérarchique, un.e collègue, un.e autre employé.e de l'entreprise.

2 – Les obligations de l'employeur et du CSE

Comme pour le harcèlement moral et sexuel, les agissements sexistes constituent un risque professionnel que l'employeur a l'obligation de prévenir (*L. 4121-1 du Code du travail*).

L'employeur doit mettre en place des actions, telles que des formations, de la sensibilisation, la mise en place d'un système d'alerte...

Il est aussi impératif que les dispositions législatives relatives aux agissements sexistes apparaissent au sein du règlement intérieur (*L.1321-2 du Code du travail*).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, le comité social et économique doit désigner parmi ses membres un.e référent.e en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres du comité (*L. 2314-1 du Code du travail*).

En outre, dans les entreprises employant au moins 250 salarié.e.s, un.e référent.e chargé.e d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié.e.s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné.e (*L. 1153-5-1 du Code du travail*).

¹ Illustrations issues du rapport du 6 mars 2015 « *Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité* », Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

3 - Les différent.e.s interlocuteur.ice.s

A qui s'adresser lorsqu'un.e salarié.e est victime d'agissements sexistes au travail ou d'une autre infraction de nature sexuelle ?

- **Prévenir les représentants du personnel dans l'entreprise** (membre du CSE, délégué.e syndical.e, représentant.e de section syndicale),
- **Prévenir un.e référent.e du CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et / ou un.e référent.e relative à ses problématiques dans les entreprises d'au moins 250 salarié.e.s.**
- **Prévenir l'inspection du travail,**
- **Prévenir la médecine du travail, médecin traitant, un.e psychologue du travail,**
- **Selon les circonstances, prévenir l'employeur :** procéder à un signalement de la situation pour que les mesures nécessaires puissent être prises, le cas échéant, la réalisation d'une enquête dans le cadre de ses obligations en matière de sécurité et de santé au travail.
- **Prévenir des structures spécialisées sur les agissements sexistes, violences sexuelles :**

- *Violences Femmes Info - 3919* (Traite les violences physiques, verbales ou psychologiques, à la maison ou au travail, et de toute nature. Ne traite pas les situations d'urgence. Appel anonyme et gratuit, 24h sur 24, 7 jours sur 7). Géré par la Fédération nationale solidarité femmes.

- *116 006 - Numéro d'aide aux victimes* (Écoute, informe et conseille les victimes d'infractions ainsi que leurs proches - Appel gratuit, 7 jours sur 7, 9h-19h, victimes@france-victimes.fr). Géré par la Fédération France Victimes, mise en relation avec les organismes de proximité compétents, notamment des associations locales d'aide aux victimes conventionnées par le ministère de la Justice.

- **Prendre contact avec un organisme d'aide à l'accès au droit :**
 - Maison de la justice et du droit : <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773.html>
 - Points d'accès au droit : <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/lieux-dacces-aux-droits-10111/>
 - Centres départementaux d'accès au droit (CDAD),
 - Centres d'information pour le droit des femmes et des familles <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/lieux-dacces-aux-droits-10111/> (CIDFF) <https://fncidff.info/>
- **Consulter un.e avocat.e par le biais des consultations gratuites organisées par les barreaux :** l'accès à ces consultations gratuites est parfois réservé aux personnes pouvant bénéficier de l'aide juridictionnelle <https://www.cnb.avocat.fr/fr/annuaire-barreaux>

4 – Pénal

Quel est le corollaire des agissements sexistes en matière pénale ?

L'infraction d'outrage sexiste est le corollaire de la prohibition des agissements sexistes en droit du travail. Cela permet d'engager la responsabilité de son auteur.ice devant la juridiction pénale.

Constitue un outrage sexiste le fait 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 crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (621-1 du Code pénal).

Cette infraction permet de "sanctionner pénalement des agissements sexistes" dans les situations où le.la salarié.e ne peut pas rapporter la preuve d'une différence de traitement injustifiée (discrimination) ou du caractère réitéré des agissements (harcèlement moral ou sexuel).

Il a été précisé que cette infraction peut être constituée quel que soit son lieu de commission, y compris un lieu privé, tel un espace de travail (Circ. min., 3 sept. 2018, NOR : JUSD1823892C).

5 – Sanctions

- Sanctions disciplinaires : une sanction disciplinaire peut être prononcée par l'employeur à l'égard de la personne ayant commis les agissements sexistes, pouvant aller d'un avertissement jusqu'au licenciement.
- Sanctions civiles : la victime d'un agissement sexiste de la part d'un.e collègue, d'un.e supérieur.e hiérarchique, peut obtenir de son employeur :
 - La réparation du préjudice subi au titre de la violation de l'interdiction de tout agissement sexiste lorsqu'ils ont été commis par un.e salarié.e de l'entreprise,
 - La réparation du préjudice au titre du non-respect par l'employeur de son obligation de santé et de sécurité, peu important la personne étant à l'origine des agissements.

Les agissements sexistes apparaissent souvent dans les actions portées par les salarié.e.s en matière de harcèlement (cf *fiches harcèlement sexuel / moral*).

- Sanctions pénales : l'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe. Il est précisé que cette contravention peut faire l'objet des dispositions du code de procédure pénale relative à l'amende forfaitaire, y compris l'amende forfaitaire minorée :
 - Amende forfaitaire minorée : 90 euros,
 - Amende forfaitaire simple : 135 euros,
 - Amende forfaitaire majorée : 375 euros,
 - Amende non forfaitaire : 750 euros.

En cas de circonstances aggravantes (notamment lorsque l'outrage est commis par une personne abusant de l'autorité qui lui confèrent ses fonctions), l'amende peut être portée à 1 500 € (contravention de 5e classe ; 621-1 du Code pénal).

Des peines complémentaires sont également encourues : stage de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes, travail d'intérêt général...

Pour aller plus loin :

Quels sont les recours possibles ?

Aide juridictionnelle - Si la victime a de faibles ressources, elle peut demander l'aide juridictionnelle avant ou après que l'affaire soit engagée. L'aide juridictionnelle permet de bénéficier d'une prise en charge totale ou partielle par l'État des honoraires et frais de justice (avocat, huissier, etc.). La demande se fait par formulaire et est soumise à des conditions de ressources (<https://www.servicepublic.fr/particuliers/vosdroits/F18074>)

- Civil

Le tribunal compétent pour connaître de tels faits est le conseil de prud'hommes.

A défaut de précision, il semble que le délai de prescription soit de **deux ans**, sauf à considérer que les agissements sexistes correspondent à une discrimination basée sur le sexe, la prescription étant alors de **cinq ans** : cette question ne semble pas avoir été tranchée (*L. 1471-1 du Code du travail*).

- Pénal

Il est possible de s'adresser à la police ou la gendarmerie pour porter plainte. La réception de la plainte ne peut pas être refusée.

La plainte est ensuite transmise au procureur de la République par la police ou la gendarmerie.

S'agissant d'une contravention, le délai de prescription est d'**un an**.

Depuis septembre 2019, les victimes de violences sexuelles ou sexistes peuvent également signaler les faits sur un portail internet de signalement gratuit, anonyme et disponible 24h/24. L'accueil est assuré en ligne par un.e policier.ère ou gendarme. Il s'agit d'accompagner les victimes vers le dépôt d'une plainte ou de les orienter vers des structures pour faciliter leur prise en charge sociale et/ou psychologique : <https://www.service-public.fr/cmi>.

Sur qui pèse la charge de la preuve ? Comment prouver un agissement sexiste ?

Une distinction doit être opérée entre les agissements sexistes (civil, droit du travail) et l'outrage sexiste (pénal) :

- Civil

Il appartient à la victime d'apporter la preuve des faits par tous les moyens : témoignages, captures de SMS, mails...

En droit du travail, la preuve est aménagée pour les faits de harcèlement ou de discrimination. Les agissements sexistes ne relèvent pas de ce régime spécifique au regard du Code du travail.

Néanmoins, il est envisageable de plaider le fait que les agissements sexistes sont nécessairement constitutifs de discrimination sur le sexe pour faire appliquer les règles sur l'aménagement de la charge de la preuve et celles sur la nullité des actes relevant d'agissements sexistes.

La preuve peut notamment être rapportée :

- par un compte rendu chronologique et détaillé des faits,
- par des témoignages écrits de collègues sur les agissements sexistes constatés et / ou d'éventuelles manifestations de mal être physique ou mental. Il est possible de demander à des proches de témoigner.
- par des écrits échangés avec la personne responsable des faits et/ou avec l'employeur.
- par des certificats médicaux, attestations d'arrêt de travail.

Les preuves doivent avoir été obtenues loyalement devant le juge civil. Cela signifie qu'il n'est pas possible d'avoir recours à des manœuvres frauduleuses pour apporter une preuve devant les juridictions civiles.

- Pénal

→ Charge de la preuve : l'aménagement de la charge de la preuve précité n'est pas applicable en matière pénale. La présomption d'innocence de l'auteur domine.

Si des agents de police ou de gendarmerie sont témoins des faits, ils pourront dresser un procès-verbal attestant de l'infraction.

A défaut, il appartient à la victime d'apporter la preuve des faits signalés.

→ Règles probatoires : une infraction pénale peut être prouvée par tout moyen, les documents ou enregistrements obtenus par des procédés déloyaux ne pouvant pas être écartés des débats.

Les textes à connaître

Article L1142-2-1 du Code du travail

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

Article 621-1 du Code pénal

I.-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 crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

II.-L'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe. Cette contravention peut faire l'objet des dispositions du code de procédure pénale relatives à l'amende forfaitaire, y compris celles concernant l'amende forfaitaire minorée.

III.-L'outrage sexiste est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe lorsqu'il est 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 son 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 son auteur ;
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- 6° Dans un véhicule affecté au transport collectif de voyageurs ou dans un lieu destiné à l'accès à un moyen de transport collectif de voyageurs ;
- 7° En raison de l'orientation sexuelle, vraie ou supposée, de la victime.

La récidive de la contravention prévue au présent III est réprimée conformément au premier alinéa de l'article 132-11.

IV.-Les personnes coupables des contraventions prévues aux II et III du présent article encourent également les peines complémentaires suivantes :

1° La peine de stage prévue aux 1°, 4°, 5° ou 7° de l'article 131-5-1 ;

2° Dans le cas prévu au III, un travail d'intérêt général pour une durée de vingt à cent vingt heures.