

AGISSEMENTS SEXISTES

Le CSE peut vous en libérer !

Si le sexisme ne devrait pas exister, il reste un fait fréquent et dévastateur. Pour ses victimes, bien sûr, mais pour notre société aussi, et au travail évidemment. Selon une étude menée par le Haut Conseil à l'Égalité, huit femmes sur dix affirment être régulièrement victimes de comportements sexistes au travail. Troublant non ? Cela ne fait d'ailleurs pas si longtemps que la loi interdit expressément les agissements sexistes dans le monde professionnel. Mais concrètement, comment lutter contre ce fléau ? Et comment le CSE et les référents harcèlement peuvent-ils accélérer le changement ?

Depuis la loi d'août 2015 dite « Rebsamen », l'article L. 1142-2-1 du Code du travail dispose que « *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* ».

Première reconnaissance avec une définition juridique

Ce texte est venu utilement s'ajouter à la définition du harcèlement sexuel car ce qu'il est commun d'appeler le « sexisme ordinaire » est également prohibé expressément au travail. Concrètement, sont interdits tout acte, parole ou traitement d'apparence anodine, effectué en considération de stéréotypes liés au sexe et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte et donc dégrader la santé physique ou mentale, ainsi que les conditions de travail d'une personne ou d'un groupe de personnes. Et ne nous mentons pas, ce sont essentiellement des femmes qui en sont victimes.

Avant la loi de 2015, les agissements sexistes, quand ils étaient examinés, pouvaient faire l'objet d'un traitement ambivalent à mi-chemin entre la discrimination et le harcèlement sexuel. Maintenant, le sexisme au travail se distingue clairement et le législateur invite les chefs d'entreprise, les représentants du personnel et tous les acteurs de l'entreprise à se saisir particulièrement de la problématique que constitue ce type d'agissements. Juridiquement, aucune distinction n'est opérée : les actes sexistes peuvent donc être aussi bien l'œuvre de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue.

Qu'est-ce qu'un agissement sexiste ?

Comme le décrit le rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (n° 2015-01), l'agissement sexiste est protéiforme : il s'agit entre autres de paroles, d'actes, de séduction, de fausse bienveillance, d'humour ou de différences de traitement. Ces faits peuvent schématiquement être présentés par catégories. Ainsi, on parlera de sexisme hostile quand l'auteur souligne négativement les capacités dont disposeraient

ÉTUDE

36,2 % des femmes ont subi un comportement hostile

Selon une étude de la Dares, 36,2 % des femmes ont subi un comportement hostile dans les douze mois précédant l'enquête. Parmi elles, 22 % pensent qu'il est lié à leur sexe. Rapporté à l'ensemble des femmes en emploi, 8 % d'entre elles se disent victimes de comportements hostiles liés à leur genre. Les hommes peuvent aussi être victimes de sexisme au travail. Toujours selon la Dares, 1 % d'entre eux affirment être victimes de comportements hostiles liés à leur sexe. Cela peut prendre la forme de remarques telles que « femmelette » ou tout autre propos relatif à ce que doit être un « véritable » homme.

ou non naturellement les femmes ou les hommes. À titre d'illustration, on dira d'Emma qu'elle est trop douce et sensible, si bien qu'elle n'a pas les épaules



Par Ronan Darchen,
cofondateur Alinea



Mariam Jaâ,
juriste Alinea

pour être directrice ou que le poste doit être occupé par Bruno qui saura diriger d'une main de fer. Dans un autre style, on classera dans cette même catégorie, une observation aussi déplacée que « *tu ne pourrais pas dire à ton mari de t'acheter des jupes* ».

Ensuite, on qualifie de sexisme masqué, celui qui se traduit par des actions ou remarques peu perceptibles car ce sont souvent des propos tenus sur le ton de l'humour ou intériorisés mais qui finalement nuisent au sexe visé. Parmi les grands classiques, retenons qu'on demandera plutôt à Sarah de préparer le café car si Paulo s'en occupe, c'est l'intoxication alimentaire à coup sûr ! Moins subtile et donc moins cachée, la plaisanterie rappelant de ne pas confier un dossier important à une blonde.

Enfin, n'oublions pas le sexisme dit « bienveillant » qui vise des comportements d'ordre paternaliste. Il se caractérise essentiellement par des compliments qui favoriseraient les femmes en raison de qualités qui leur seraient innées (encore le café ?), de la flatterie ou une forme déplacée de séduction comme dire à une collègue qu'elle a de très belles jambes. Une multitude d'illustrations sont décrites au sein du *Guide pratique du droit du travail* du ministère du Travail : vous y trouverez des situations vues ou vécues, et ces exemples doivent participer d'une prise de conscience collective car leurs auteurs ne se rendent souvent pas compte de la gravité de ces actes issus de stéréotypes intériorisés. Ce n'est pas une raison pour ne pas changer évidemment, et tous les acteurs de l'entreprise méritent d'être mobilisés.

Rôle et responsabilité de l'employeur

L'action de ce dernier dans la lutte contre les agissements sexistes est cru- ►►

► ciale : il doit donner le « la » ! L'article L.1153-5 du Code du travail prévoit que tous les travailleurs ou candidats doivent être informés du texte de l'article 222-33 du code pénal qui définit les infractions, ainsi que des voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière d'agissements sexistes. Depuis 2016, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions légales relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes (article L 1321-2 2° du Code du travail), mais personne ne fait du règlement intérieur de l'entreprise son livre de chevet, et heureusement ! Aller un peu plus loin que rappeler l'interdiction nécessite, par exemple, de prévoir une procédure de signalement et d'enquête impliquant le ou les référents harcèlement, susceptibles de ne pas être saisis uniquement en cas d'agression mais aussi pour des actions de communication et sensibilisation.

S'agissant de la sanction, la jurisprudence qualifie le harcèlement de faute grave. Mais peut-on en dire autant d'un agissement sexiste ? Ce n'est pas évident même si dans une affaire où un salarié avait prononcé des propos abaissants et sexistes, la Cour de cassation avait retenu la qualification de faute grave considérant que le comportement du salarié rendait impossible le maintien de la relation de travail (Cassation sociale du 5 novembre 2014 n°13-20.166). Dans un autre arrêt, les juges ont admis la validité d'un licenciement prononcé en raison de propos injurieux et sexistes (Cassation sociale du 11 mars 2009, n°07-44.711). Néanmoins, ces jurisprudences restent iso-

lées et si la sanction est utile, la nature de l'agissement a souvent été jugée avec clémence. Il est probable qu'aujourd'hui les juges soient plus exigeants au regard de l'infraction, non seulement pour leur caractère inapproprié mais aussi parce que, en apparence anodine pour les uns, elle peut avoir de réelles conséquences sur la santé des salariés qui en sont victimes. La question des agissements sexistes au travail doit être également saisie par l'employeur sous l'angle de son obligation de santé et sécurité : il doit prendre les mesures nécessaires pour protéger effectivement la santé physique et mentale des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail et notamment Cassation sociale du 28 févr. 2006, n° 05-41.555). Pour cela, il doit tout mettre en œuvre pour éviter que les employés subissent des agissements sexistes : mais comment ? Commençons par la prévention ! Il ne suffit pas de nommer un référent,

Bon à savoir

Depuis 2014, l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs doit tenir compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (Code du travail, article L. 4121-3).





Ne nous mentons pas, ce sont essentiellement des femmes qui en sont victimes. Avant la loi de 2015, les agissements sexistes, quand ils étaient examinés, pouvaient faire l'objet d'un traitement ambivalent à mi-chemin entre la discrimination et le harcèlement sexuel. Maintenant, le sexisme au travail se distingue clairement et le législateur invite les chefs d'entreprise, les représentants du personnel et tous les acteurs de l'entreprise à se saisir particulièrement de la problématique que constitue le sexisme au travail. Juridiquement, aucune distinction n'est opérée : les actes sexistes peuvent donc être aussi bien l'œuvre de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un collègue »

il faut lui donner de la visibilité et des moyens de communiquer, qu'il s'agisse de celui de l'instance comme de l'entreprise. La question de l'articulation des missions et des domaines d'intervention du référent CSE et de celui de l'entreprise peut se poser, et il sera judicieux d'instaurer une collaboration quand c'est possible. Rappelons que curieusement l'obligation de le nommer pour l'employeur n'existe qu'à partir de 250 salariés, mais ajoutons que rien n'interdit de le faire en deçà et de passer ainsi le message. Quant au CSE, il peut « susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention des agissements

sexistes ». On citera des modules de formation sur le sexisme ordinaire, des sondages afin d'appréhender le climat de l'entreprise, ou encore l'organisation de journées thématiques (notez que la journée nationale contre le sexisme est le 25 janvier), le partage de vidéos et conférences... L'INRS propose, sur son site, plusieurs affiches destinées à attirer l'attention des salariés sur les attitudes sexistes à proscrire au travail. Et suivant l'article L. 2312-9, le refus de l'employeur doit alors être motivé : vous disposez donc d'un levier face à une direction peu regardante sur le sujet !

Parmi les bonnes pratiques, 150 établissements dont L'Oréal, Michelin ou la SNCF se sont engagés sur le sujet. Autour de l'initiative StOpE (Stop au sexisme Ordinaire en Entreprise), ces structures sont mobilisées dans la prévention et le refus de ne pas laisser impunis ce type d'agissements au travail. Ainsi, il s'agit d'afficher et d'appliquer le principe de tolérance zéro, d'informer pour faire prendre conscience de ces comportements, d'accompagner les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes, de sanctionner les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées, de mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire.

Mobiliser un droit d'alerte, utiliser les inspections...

Les élus du CSE peuvent exercer leur droit d'alerte pour atteinte au droit des personnes en cas d'agissement sexiste. Rappelons le cadre légal : si un élu 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 (article L.2312-59 du Code du travail). Le sexisme ordinaire au travail peut justifier ce recours. Une enquête est alors menée sans délai par l'employeur et l'élu ; outil intéressant car l'enquête est paritaire et permet de mobiliser à la fois ces derniers mais aussi les salariés qui seront enten-

Formations / Assistance

CSE - SSCT

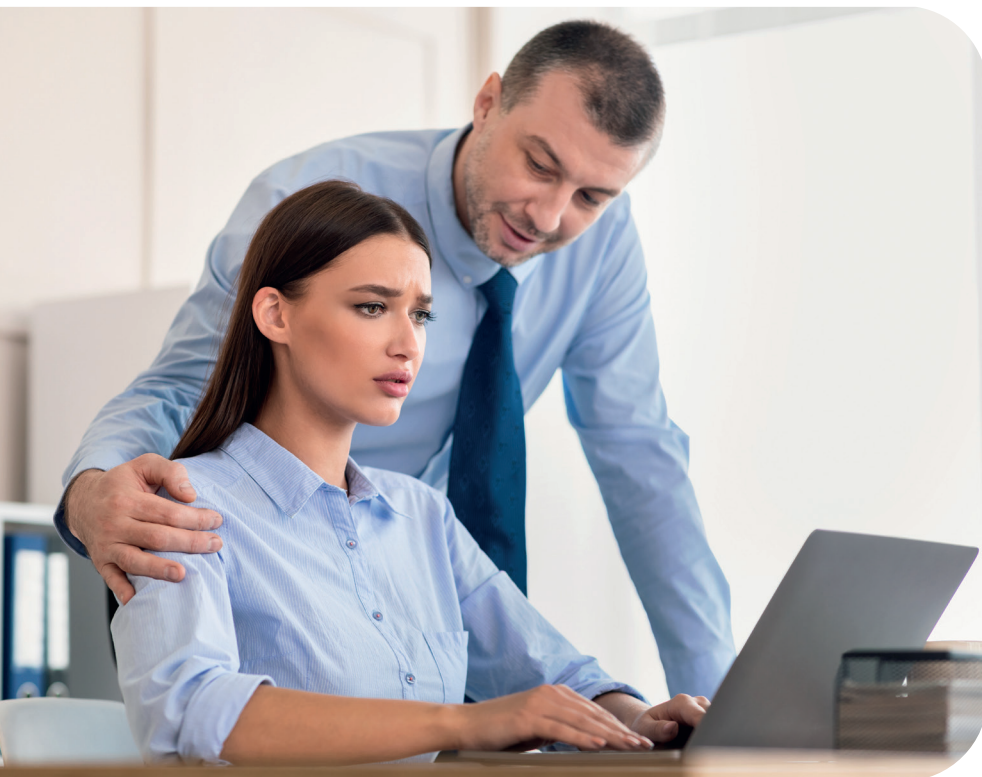


En association avec **AVIMO**, expert-comptable, et en partenariat avec **Me Jessy LEVY et Me David ALVES DA COSTA**, avocats spécialistes en droit du travail et droit de la sécurité sociale et protection sociale



auceo.fr
info@auceo.fr
09 74 77 30 95





L'action de l'employeur dans la lutte contre les agissements sexistes est cruciale : il doit donner le « la » ! L'article L.1153-5 du Code du travail prévoit que tous les travailleurs ou candidats doivent être informés du texte de l'article 222-33 du code pénal qui définit les infractions, ainsi que des voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière d'agissements sexistes. Depuis 2016, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions légales relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes (article L 1321-2 2° du Code du travail) mais personne ne fait du règlement intérieur de l'entreprise son livre de chevet, et heureusement ! »

feste notamment par la mise en place de comités dédiés, de processus de signalement et venir compléter les accords QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail) et égalité professionnelle.

... et avant tout informer

Le meilleur moyen de lutter contre le sexisme est d'en parler, de savoir et de faire-savoir. Les évolutions législatives récentes marquent un progrès que toutes les parties prenantes de l'entreprise, employeur, élus du CSE, délégués syndicaux, médecine du travail, inspecteur du travail peuvent accompagner. Communiquer largement fera prendre conscience des comportements qui ne doivent plus avoir cours. Les vidéos, affiches, webinaires sont désormais nombreux, ceux proposés par des associations engagées dans cette lutte, les Aract, l'Anact ou l'INRS en tête : partagez-les ! ■

► dus. Enfin, la loi enjoint l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation. À défaut, le bureau du conseil de prud'hommes pourra être saisi.

Avec plus de réserve, certains agissements sexistes pourraient justifier le déclenchement d'une alerte en situation de danger grave et imminent (article L. 2312-60 du Code du travail), mais certainement pas en toutes situations. Le CSE devra donc apprécier le caractère grave et imminent du danger que peut constituer l'agissement avant de retenir cette procédure.

Comme le comité peut librement décider de ses inspections (article L 2312-13 du Code du travail), l'une d'elle peut servir la cause pour déceler les agissements sexistes : pourquoi ne pas choisir spécialement un service où les propos sexistes seraient répétés et y échanger avec les salariés sur le sujet ? La notion d'agissement sexiste a été introduite dans le Code du travail par la loi sur le dialogue social. C'est donc un sujet tout destiné à être débattu voire ensuite négocié par les partenaires sociaux. Ainsi, les négociations au niveau des branches professionnelles doivent porter au moins tous les quatre ans sur les modalités de « mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre

AGISSEMENTS SEXISTES

Évaluer le risque au travail

L'étude de la Dares révèle que la non-mixité des métiers peut constituer un facteur de risque. Lorsque l'emploi est plutôt masculin, 15 % des femmes et seulement 1 % des hommes sont victimes de comportements hostiles à dimension sexiste. La Dares observe ainsi qu'accroître la mixité des emplois peut contribuer à prévenir la survenue de ces comportements sexistes.

L'organisation du travail peut aussi être un terreau favorisant le risque. L'étude indique, par exemple, que devoir respecter des objectifs chiffrés accroît la probabilité d'attribuer un caractère sexiste aux comportements hostiles subis alors que bénéficier d'un entretien individuel d'évaluation reposant sur des critères mesurables la réduit.

le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (article L 2241-1 du Code du travail). Mais les sociétés ne sont pas obligées d'attendre pour réfléchir et agir. Des accords d'entreprise ou de groupe peuvent prévoir une politique de lutte contre le sexisme qui se mani-

Faites **décoller** votre CSE !

Retrouvez-nous
au Stade de France
pour le salon ELUCEO

Loge 147
9 - 10 octobre 2024
Contactez-nous pour recevoir
votre invitation !



**ECODIA
MARQUANT**
Experts aux côtés des CSE

©ECODIA MARQUANT 2024

01 44 53 94 06

contact@ecodia-marquant.fr



Formation &
information du CSE



Expertises, accompagnement,
assistance à la négociation



Comptabilité &
audit organisationnel