

* Les agissements sexistes au quotidien

«Affirmer que l'employeur a encore des difficultés à appréhender la banalité des agissements sexistes, à les combattre et à prendre les décisions qui s'imposent, apparaît comme une réalité néanmoins, reconnaissons-lui que sa position est difficile.»

STÉPHANE WATBLED



Jean-Marie Guilloux
Avocat au barreau de Paris, spécialiste en droit de la propriété intellectuelle et en droit des nouvelles technologies de l'informatique et de la communication, médiateur agréé Centre de médiation et d'arbitrage de Paris (CMAP)

Pour faciliter la lecture du présent article (et à cette seule fin) l'acteur de l'agissement sera désigné «salarié» (alors qu'il peut s'agir d'un homme ou d'une femme, d'un(e) subordonné(e), d'un(e) collègue, d'un(e) responsable hiérarchique). La victime de l'agissement sera désignée «salariée» (alors qu'elle peut être une femme ou un homme, etc.).

Les secteurs de la culture (spectacle vivant, musique, théâtre, audiovisuel, cinéma, édition, jeux vidéo...) sont par nature plus festifs que d'autres. Cette ambiance «cool» qui règne dans les entreprises culturelles a pour effet de banaliser des comportements répréhensibles.

Une partie non négligeable de l'activité des salariés s'effectue hors des bureaux et à des horaires tardifs (soirées, concerts, cocktails, tournage, répétitions). Ces particularités favorisent des «manifestations polymorphes du sexisme ordinaire» (CSEP⁽¹⁾ «le sexisme dans le monde du travail») dont les femmes sont le plus souvent victimes : remarques et blagues sexistes, incivilité, irrespect, mépris, interpellations familières, fausse séduction...

Contraintes de subir, les femmes évitent, banalisent ou se taisent pour garder leur emploi au risque d'une altération – tout d'abord déniée – de leur santé physique et mentale. Dans la plupart des cas, elles ne peuvent pas compter sur l'aide de l'employeur qui laisse faire, en toute connaissance de cause, et protège des salariés prétendument «stars indispensables au succès de l'entreprise» ou au motif trop souvent avancé qu'un concert ou un cocktail ne sont pas le lieu de travail (alors qu'elles sont tenues d'y assister). L'actualité récente s'est concentrée sur le harcèlement sexuel largement commenté mais peu sur le quotidien des agissements sexistes qui ont la vie dure et persistante. Il paraît nécessaire de s'y attarder.

* Les agissements sexistes

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail définit la notion d'agissement sexiste comme «*tout agissement lié au sexe de la 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'agissement sexiste se distingue du harcèlement sexuel visé à l'article L.1153-1 du Code du travail dans sa nouvelle définition étendue entrée en vigueur au 31 mars 2022 qui élargit la définition

de harcèlement sexuel à la répétition de propos et comportements sexistes («harcèlement d'ambiance» ou «d'environnement hostile») et au harcèlement commis en groupe («l'effet de meute»).

Le harceleur sexuel recherche l'obtention d'un rapport de nature sexuelle. Le sexisme, qui n'est pas forcément sexuel, est un comportement discriminatoire qui peut être unique mais, si répété, constitue un harcèlement moral.

Malgré cette extension de l'article L.1153-1 du Code du travail sur le harcèlement sexuel, l'article L.1142-2-1 sur l'agissement sexiste conserve néanmoins son intérêt. Alors que l'on peut espérer la situation de harcèlement sexuel plus rare au sein de l'entreprise, l'agissement sexiste demeure malheureusement une pratique courante. La salariée et l'employeur doivent pouvoir s'y référer pour mettre un terme à ces agissements qui créent un environnement de travail offensant ou humiliant. Ainsi l'agissement sexiste peut servir de fondement légal au harcèlement moral. Cet agissement va évidemment servir au soutien de la caractérisation du harcèlement sexuel si le constat de l'environnement hostile ou de l'effet de meute peut s'avérer délicat d'appréciation ou s'il n'y a pas de répétition des actes sexistes ou un impact psychologique médicalement caractérisé sur la salariée concernée.

Puisque l'article L.1142-2-1 du Code du travail ne précise pas les notions de propos ou comportements sexistes, il faut se tourner vers l'appréciation des tribunaux. L'appréciation est délicate puisque le ressenti par la salariée de l'agissement sexiste est différent de celui du salarié auteur de l'agissement qui peut croire être dans le jeu de la séduction.

L'appréciation par les tribunaux d'une situation subie par une salariée peut conduire soit à justifier le licenciement du salarié à qui il est reproché le harcèlement sexuel pour cause réelle et sérieuse, soit à justifier une sanction temporaire si la faute relevée n'est pas de nature à rendre impossible le maintien dans l'entreprise du salarié. Mais si la sanction du licenciement pour faute est considérée comme exagérée par les tribunaux, alors l'employeur prudent qui aura préféré licencier le salarié pour des comportements qu'il aura considérés comme du harcèlement sexuel (pour s'assurer également une paix sociale) alors qu'il s'agissait de comportement sexiste, sera condamné à verser des indemnités au salarié licencié à tort.

Avant l'extension vertueuse de la définition du harcèlement sexuel en mars 2022, les décisions judiciaires rapportent la difficulté rencontrée pour rattacher des comportements soit à du harcèlement sexuel justifiant un licenciement, soit à un agissement sexiste pouvant conduire une simple sanction disciplinaire ou une mise à pied provisoire.

Le premier exemple de ces hésitations est relevé dans un arrêt de la cour d'appel de Paris (17/07143 en date du 29 mai 2019). Les magistrats avaient à analyser des faits de harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Retenant l'habitude du salarié de