Image not found or type unknown

Agissements sexistes en entreprise et la Loi Travail / El Khomri n°2016-1088 du 8 août 2016

Actualité législative publié le **19/11/2016**, vu **3688 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

La loi travail / El Khomri n°2016-1088 du 8 août 2015 comporte des dispositions visant à renforcer la lutte contre les agissements sexistes dans les entreprises.

1) La définition des agissements sexistes

L'article L. 1142-2-1 nouveau du Code du travail dispose ainsi 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. »* (article L. 1142-2-1 du code du travail

L'agissement sexiste est 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

Cet article a été inséré dans le chapitre du Code du travail traitant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Première Partie, Livre Ier, Titre IV du Code du travail).

A première vue, cette nouvelle disposition fait écho avec la prohibition de l'interdiction des discriminations en raison du sexe codifiée à l'article L.1132-1 du Code du travail.

Le sexisme étant par ailleurs communément défini par une attitude discriminatoire fondée sur le sexe.

La nuance pourrait pourtant résider dans le fait qu'à la différence des « agissements sexistes », la discrimination fondée sur le sexe implique une action positive, émanant de l'employeur, à l'égard d'un salarié et ayant des répercussions sur sa carrière (un licenciement, une promotion, un recrutement, une formation, des conditions de rémunérations).

Le régime de la discrimination a ainsi pour but d'interdire les décisions de l'employeur uniquement motivées par le sexe de ses employées, mais ne vise pas directement les comportements sexistes potentiellement ordinaires et banalisés dans les entreprises.

Dès lors, l'interdiction des agissements sexistes ne suppose pas nécessairement que le salarié qui en est l'objet en pâtisse au regard de l'évolution de sa carrière, mais seulement dans son quotidien et ses conditions de travail, et ce peu important qu'il n'ait pas subit de retard de carrière ou d'une rémunération moindre par exemple.

En ce sens, cette nouvelle notion renforce la protection des salariés victimes de sexisme.
La loi du 17 août 2015 prohibe les agissements sexistes mais ne prévoyait aucune sanction à ce texte.

En cas de licenciement, suite à des agissements sexistes, la sanction sera, selon nous, la nullité de celui-ci (cf. c.cass. 28 janv. 2009, n°07-44556).

2) Une protection accrue des agissements sexistes dans la loi Travail

La loi n°2016-1088 de 8 août 2016 veut assurer une protection accrue contre les agissements sexistes ; à cet égard, elle prévoit 3 dispositions pour rendre plus effective la lutte contre les agissements sexistes.

Tout d'abord, dans le cadre de son obligation d'assurer la sécurité et la santé mentale des salariés, l'employeur doit planifier la prévention liée aux agissements sexistes au même titre que pour les risques liés au harcèlement moral et sexuel (article L. 4121-2 du code du travail).

Par ailleurs, le CHSCT peut aussi proposer des actions de prévention des agissements sexistes. Si l'employeur refuse les actions proposées par le CHSCT, ce refus devra être motivé (article L. 4612-3)

Enfin, le Règlement Intérieur de l'entreprise doit mentionner les dispositions sur l'interdiction des agissements sexistes (article L. 1321-2 du code du travail).

Frédéric CHHUM, Avocats à la Cour (Paris et Nantes)

. Paris : 4 rue Bayard 75008 Paris - Tel: 01 42 56 03 00 ou 01 42 89 24 48
. Nantes : 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes - Tel: 02 28 44 26 44

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

Blog : http://www.chhum-avocats.fr/

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés