

23 juin 2020

## **L'agissement sexiste. Définition et conséquences**

### **Les textes**

C'est la loi 2015-994 du 17 août 2015 qui introduit dans le code du travail un nouvel article L 1142-2-1 ainsi rédigé : « 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 ».

La loi 2016-1088 du 8 août 2016<sup>1</sup> reprend la même formulation et l'introduit dans le statut général de la Fonction publique (article 7, modifiant l'article 6bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983), avec la rédaction suivante : « Aucun fonctionnaire 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. »

Les agissements sexistes sont inclus dans les textes destinés à la mise en œuvre de la prévention et la lutte contre le sexisme, notamment la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique<sup>2</sup>. L'annexe 1 de la circulaire précise : « L'agissement sexiste est puni par des sanctions disciplinaires. »

### **Définitions pratiques**

Premièrement, les agissements sexistes sont distincts du harcèlement sexuel. Ils ne sont pas passibles de poursuites pénales. Deuxièmement, ils sont définis par leur « objet » ou leur « effet », c'est-à-dire qu'il peut y avoir agissements sexistes y compris en l'absence d'intention avérée de nuire.

Quels sont les « agissements sexistes » ? Il n'existe pas de liste limitative et exclusive des actes ou propos pouvant être qualifiés d'agissement sexiste. Pour en donner des exemples, le guide pratique du ministère de travail de 2019<sup>3</sup> renvoie notamment au rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle de mars 2015<sup>4</sup>. Les propos génériques sur une infériorité supposée des femmes ou leur présence excessive, par exemple, constituent des agissements sexistes<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2016/8/8/2016-1088/lo/texte>

<sup>2</sup> <http://circulaires.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=43173>

<sup>3</sup> [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645\\_dicom\\_-\\_guide\\_contre\\_harcelement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

<sup>4</sup> <https://femmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2015/03/RAPPORT-CSEP-V7BAT.pdf>

<sup>5</sup> <http://www.allier.gouv.fr/l-agissement-sexiste-dans-le-monde-du-travail-a2392.html>

Le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle précise en effet que : « peuvent être constitutifs d'agissements sexistes à l'encontre d'une salariée, des agissements à caractère sexiste qui ne le/la visent pas personnellement. »<sup>6</sup>.

## Conséquences

Les agissements sexistes peuvent être explicitement mentionnés dans le règlement intérieur. La loi du 8 août 2016 en fait même une obligation pour les entreprises du secteur privé<sup>7</sup>.

Le recueil Dalloz souligne également la portée disciplinaire des agissements sexistes<sup>8</sup> : la loi « les conçoit de manière autonome comme un comportement qui justifie en soi d'être sanctionné »,

---

<sup>6</sup> <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/kit-sexisme.pdf>

<sup>7</sup> « Discrimination, harcèlement et agissement sexiste à la lumière de la loi du 8 août 2016 », étude de doctrine, Céline Leborgne-Ingelaere, maîtresse de conférence HDR à l'université de Lille, *JCP / La Semaine Juridique – Édition sociale*, n° 39, 4 octobre 2016.

<sup>8</sup> « Les agissements sexistes », Grégoire Loiseau, Professeur à l'École de droit de la Sorbonne (Université Paris 1), *Recueil Dalloz*, 2016, p.2299.

