

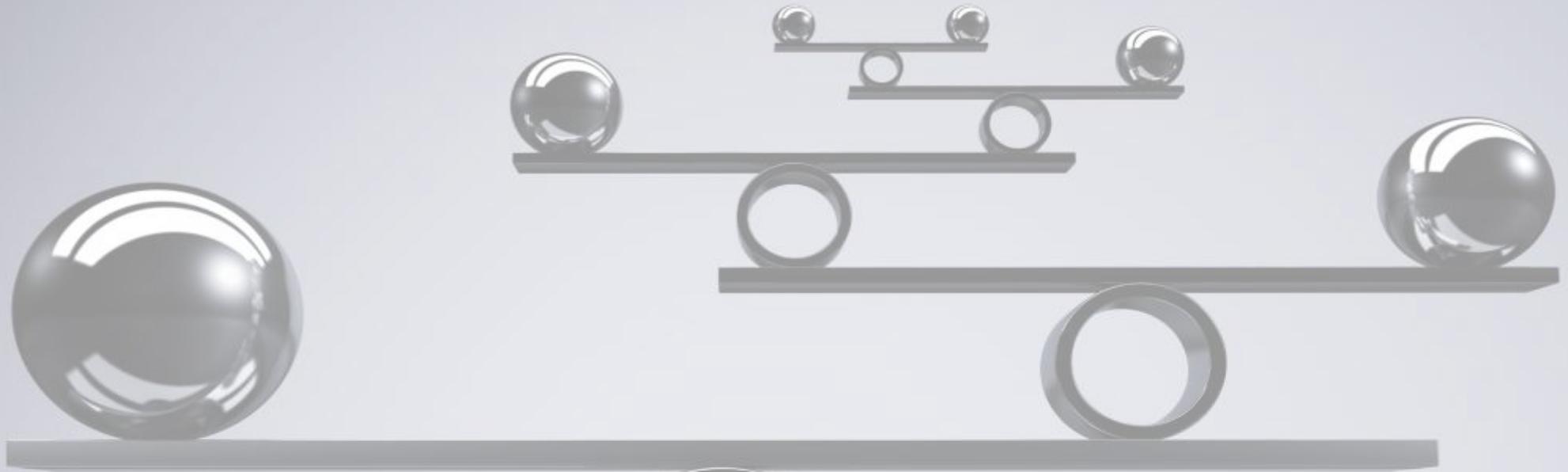
Commission ouverte Droit social
28 mars 2022

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Eve Ouanson, Avocate Associée

Hélène Saïd, Avocate Associée

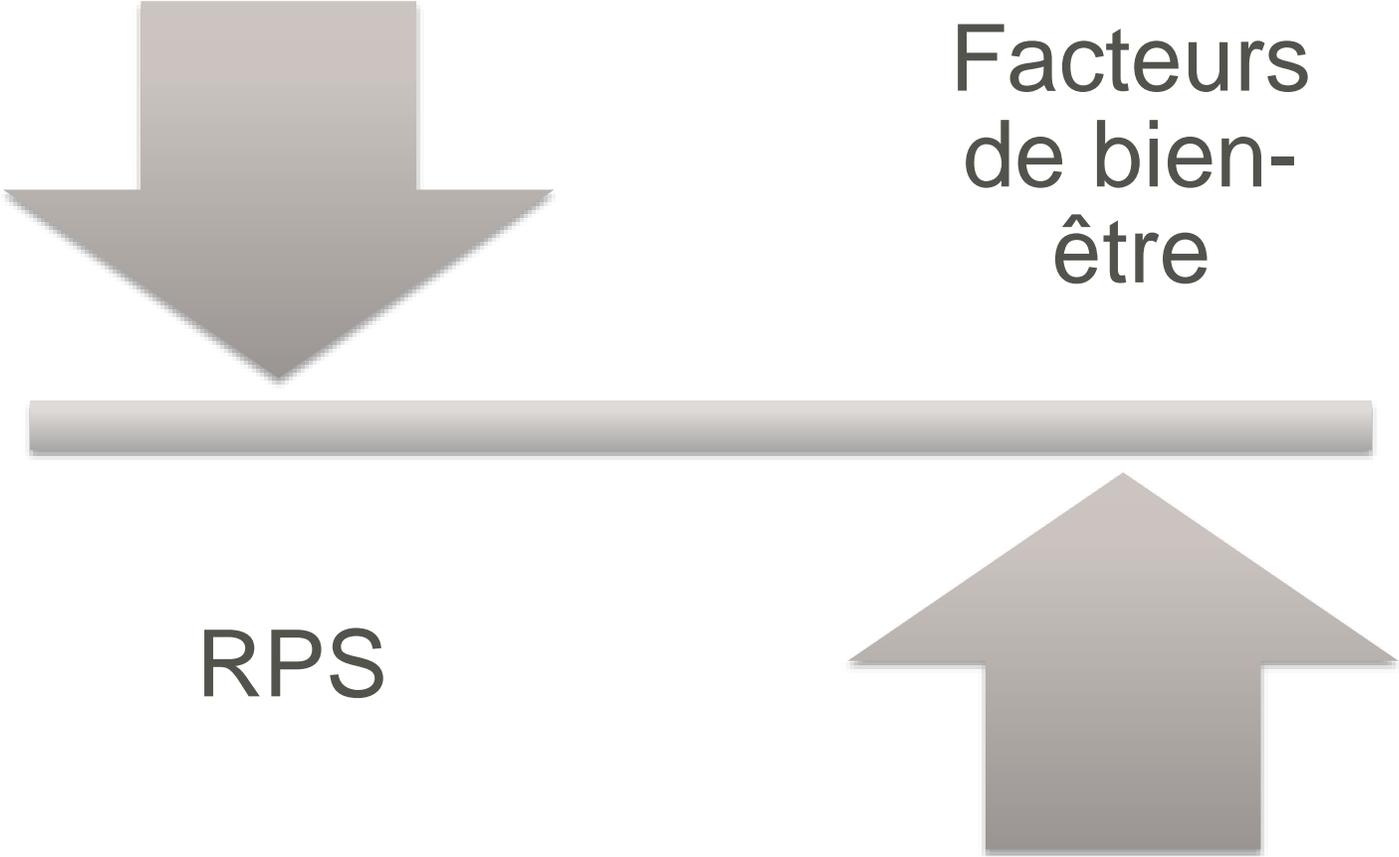
Isabelle Hornecker, Psychologue du travail



INTRODUCTION



Le bien-être au travail

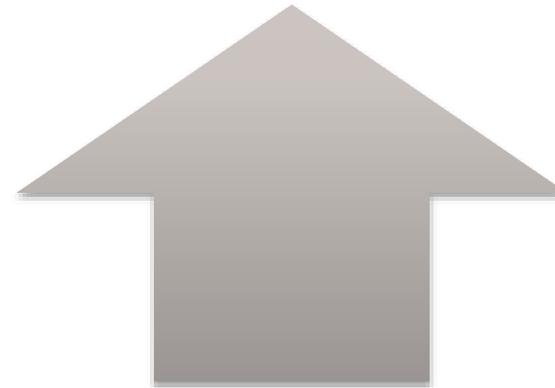


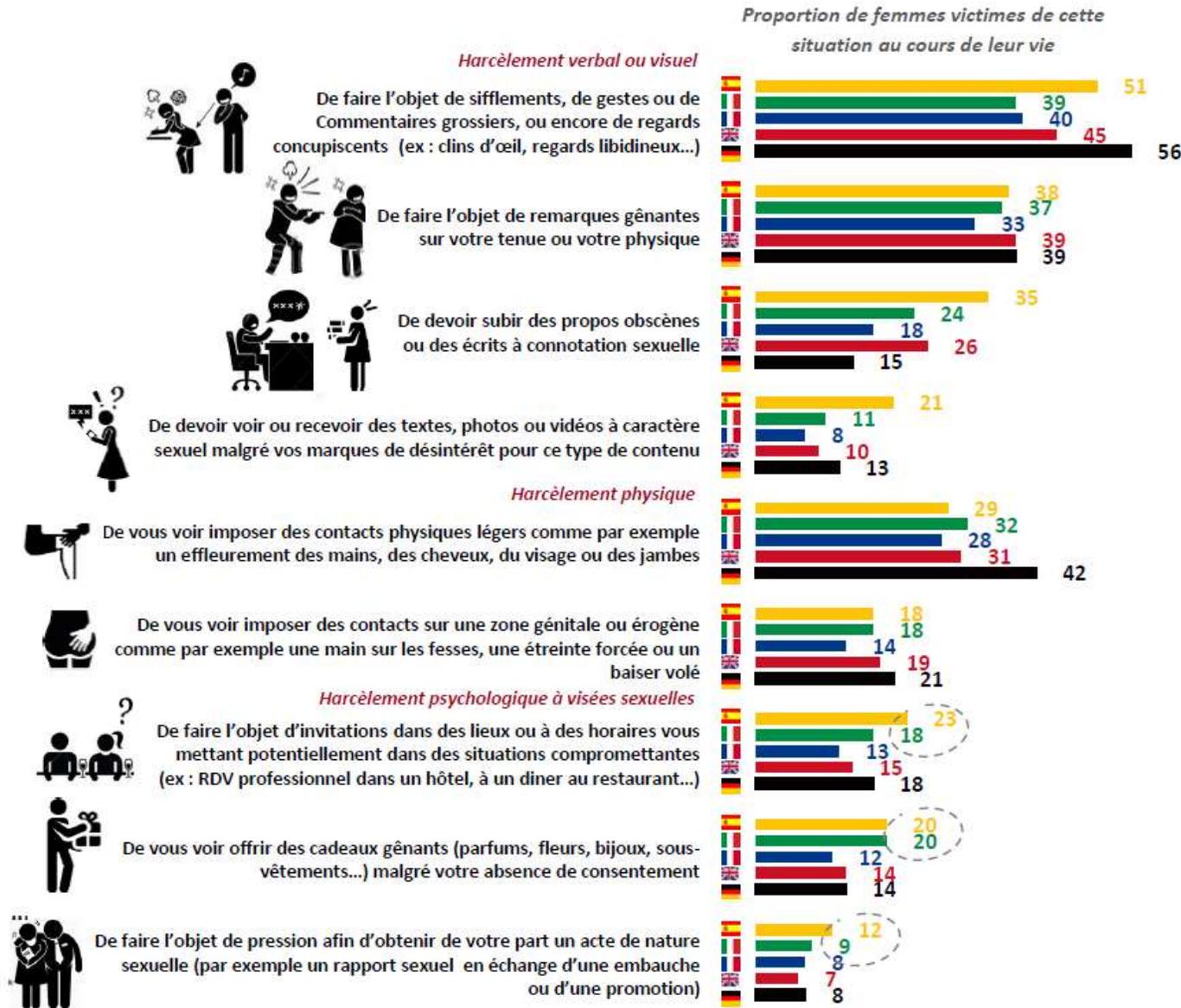
Rien ne compense le harcèlement

Harcèlement

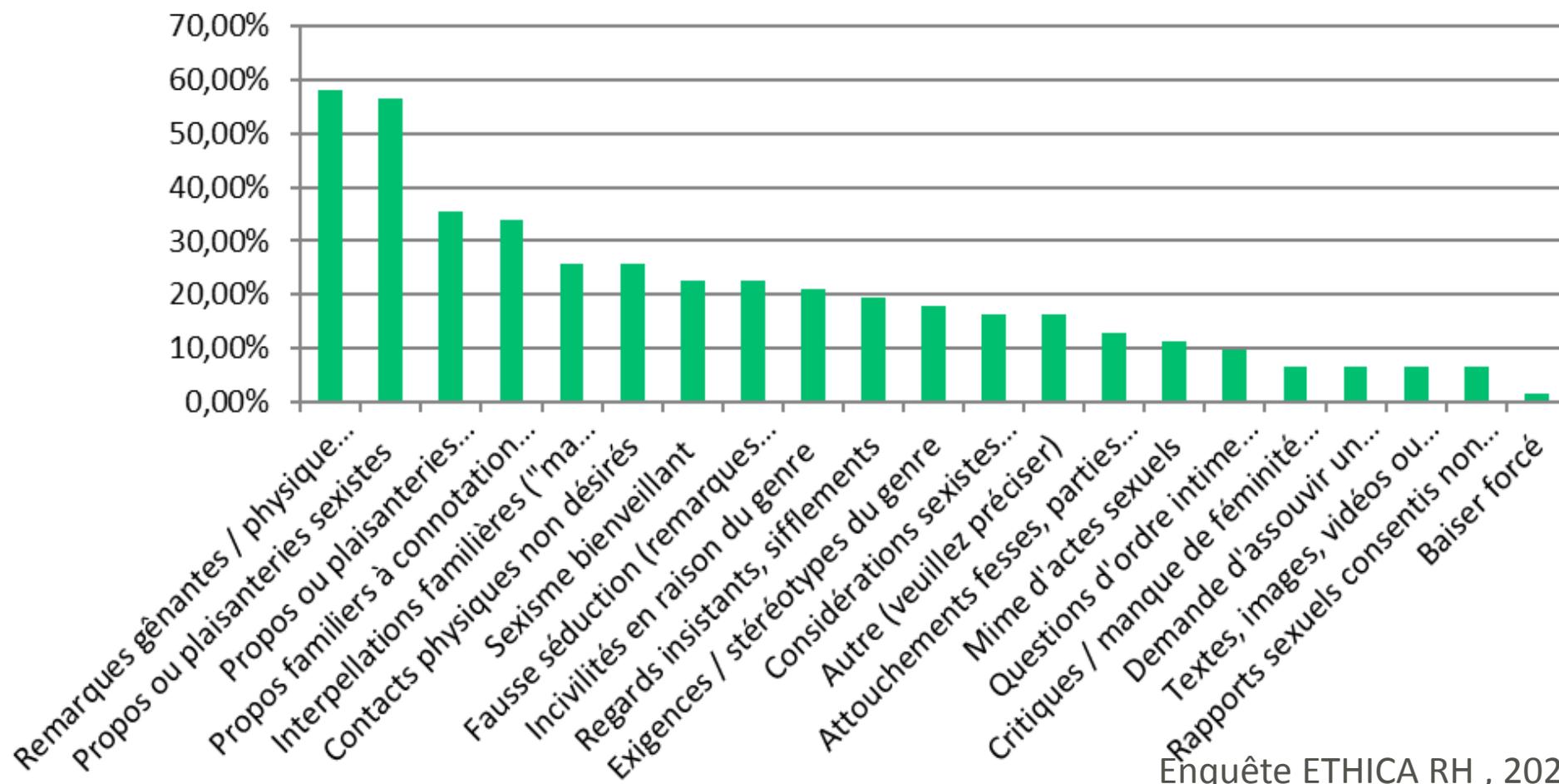


Facteurs de bien-être





Agissements hostiles pouvant relever du harcèlement sexuel, des agissements sexistes ou de l'agression sexuelle ?

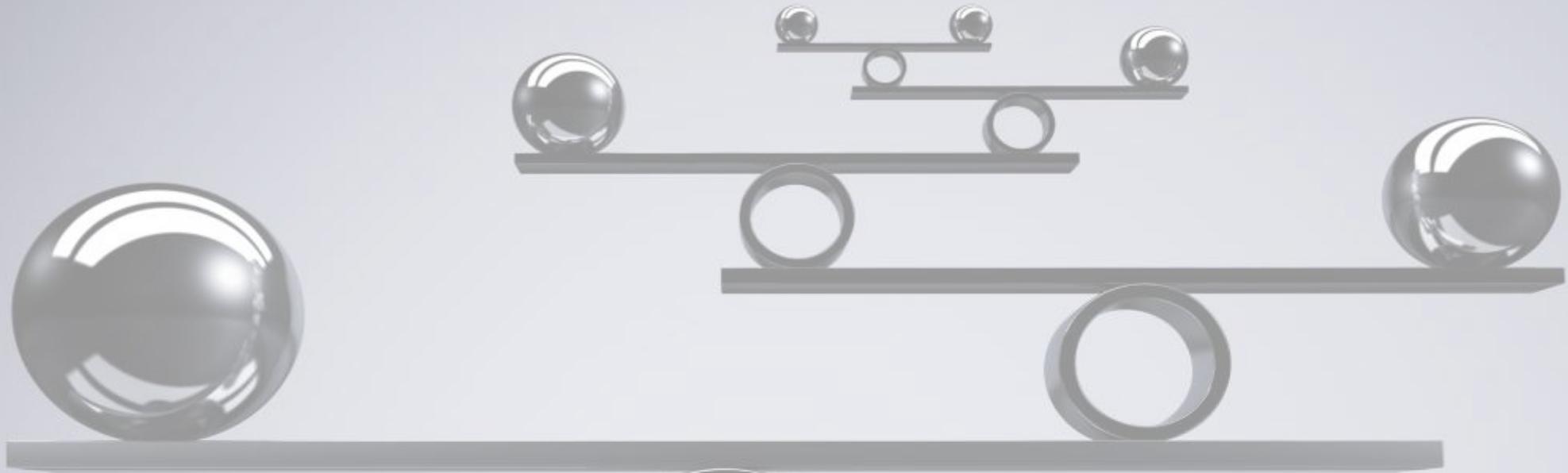


Enquête ETHICA RH , 2020



Pour **42 %** des Français,
si une victime de viol a eu une
attitude provocante
en public, cela atténue la responsabilité du
voleur.

IPSOS 2019



**I- SAVOIR CARACTERISER LE HARCELEMENT SEXUEL
ET LES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL**

I. SAVOIR CARACTERISER LE HARCELEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL

1. 1. DEFINITIONS JURIDIQUES

1. 2. IDENTIFIER LES COMPORTEMENTS ET AGISSEMENTS CARACTERISANT UN HARCELEMENT SEXUEL OU DU SEXISME AU TRAVAIL

1. 3. IDENTIFIER L'EXISTENCE D'UNE SITUATION DE HARCELEMENT SEXUEL OU DE SEXISME AU TRAVAIL

1. 1. DEFINITIONS JURIDIQUES

Droits et principes défendus au travers de la lutte contre le Harcèlement sexuel au travail

- Le droit à la dignité
- Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Lutte contre les violences et le sexisme
- Le droit à la Santé

1. 1. DEFINITIONS JURIDIQUES

Les évolutions majeures (plan national et plan international)

☐ Au niveau international et européen

- ✓ Article 26 de la Charte sociale européenne révisée en 1996
- ✓ La Recommandation de la Commission n° 92/131/CEE du 27 novembre 1991 sur la protection de la dignité des hommes et des femmes au travail
- ✓ La directive communautaire 2006/54/CE du 5 juillet 2006
- ✓ La Convention n° 190 OIT et recommandation n° 2016

☐ Au niveau national

- ✓ Les Lois des 22 juillet et 2 novembre 1992 introduisant la notion de harcèlement sexuel en droit français
- ✓ La Loi de modernisation sociale n°2002-73 du 17 janvier 2002 et la censurée rédaction de l'article 222-33 du code pénal (*Cons. Const. 4 mai 2002 n°2012-240 QPC*)
- ✓ La Loi n°2012-954 du 6 août 2012 (entrée en vigueur 8 août 2012)
- ✓ La Loi n°2015-994 du 17 août 2015
- ✓ La Loi n°2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes
- ✓ La Loi n°2021-1018 du 2 août 2021 entrera en vigueur le 31 mars 2022

1. 1. DEFINITIONS JURIDIQUES

Définitions

❑ Article 222-33 du Code pénal

« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers »

1. 1. DEFINITIONS JURIDIQUES

Définitions

❑ Article L.1153-1 du code du travail (en vigueur au 31 mars 2022):

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers »

1. 1. DEFINITIONS JURIDIQUES

Définitions

- ✓ **Absence d'élément intentionnel pour la caractérisation de faits de harcèlement en droit du travail :**

Cass. Soc., 25 mars 2020, n° 18-23.682 : « La cour d'appel a relevé qu'en l'espèce, le jugement de relaxe du tribunal correctionnel était fondé sur le seul défaut d'élément intentionnel.

La caractérisation de faits de harcèlement sexuel en droit du travail, tels que définis à l'article L. 1153-1, 1°, du code du travail, ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel.

Par conséquent, c'est à bon droit que la cour d'appel a retenu que la décision du juge pénal, qui s'est borné à constater l'absence d'élément intentionnel, ne privait pas le juge civil de la possibilité de caractériser des faits de harcèlement sexuel de la part de l'employeur.

1.2. IDENTIFIER LES COMPORTEMENTS ET AGISSEMENTS CARACTERISANT UN HARCELEMENT SEXUEL OU DU SEXISME AU TRAVAIL

1. 2. 1. Les deux types de harcèlement sexuel

1. 2. 2. Les agissements sexistes : les apports de la loi du 17 août 2015 visant à combattre le sexisme ordinaire

1.2.3. Distinguer le harcèlement sexuel et les agissements sexistes des autres comportements

1. 2. 1 Les deux types de harcèlement sexuel

- A. Les propos ou comportements à connotation sexuelle répétés et non désirés
- B. La pression grave de nature à obtenir un acte de nature sexuel (dit harcèlement sexuel assimilé)

1.2.1 Les deux types de harcèlement sexuel

A) Premier type: les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes répétés et non désirés

Selon le **Code du travail** dans sa version actuellement applicable, le harcèlement sexuel est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. (*C. trav., art. L. 1153-1 (1°)*)



Selon une étude de l'IFOP pour le défenseur des droits en 2014, 20 % des femmes seraient victimes de harcèlement sexuel au travail. Seulement 5 % d'entre elles portent l'affaire devant la justice.

- Nature des actes :
- La loi vise tous les **actes ou propos** exprimés par écrit ou de vive voix dès lors qu'ils revêtent une connotation sexuelle ; cette définition n'exige donc pas qu'il y ait nécessairement des agissements physiques tels que des attouchements ; elle n'exige pas non plus que les comportements ou propos présentent un caractère explicitement et directement sexuel, il suffit qu'ils revêtent une **connotation sexuelle**.

Exemples : tenir des propos grivois sur le comportement sexuel présumé d'une collègue, avoir des gestes obscènes devant elle, placer en évidence sur le bureau d'une collègue des revues pornographiques...

1.2.1 Les deux types de harcèlement sexuel

A) Premier type: les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes répétés et non désirés

- L'absence de consentement de la victime : ces propos ou comportements doivent être subis et donc non désirés par la victime ; à propos du délit de harcèlement sexuel, la Circulaire CRIM 2012-15 du 7 août 2012 précise qu'il n'est pas exigé que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante et que cette absence de consentement pourra résulter du contexte.



Le nombre d'appel reçus par l'Association européenne contre les Violences faites aux Femmes au Travail (AVFT) a augmenté depuis la reprise en présentiel des salariés (ce nombre avait diminué pendant les différents confinements et la mise en place du télétravail imposé).

Exemples : un silence permanent face aux agissements

ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique

1.2.1 Les deux types de harcèlement sexuel

A) Premier type: les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes répétés et non désirés

- **Fréquence des actes** : la loi exige **une répétition des actes**, soit au moins deux actes ; en revanche, elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes qui peuvent donc être répétés sur une très courte période ou plus longue.
- **Conséquences sur la victime** :
 - Les actes portent atteinte à la dignité de la victime du fait de leur caractère dégradant ou humiliant

exemples : propos, plaisanteries obscènes ou grivoises ; propos familiers à connotation sexuelle ou sexiste (« une si jolie fille comme vous », « tu m'excites ») ; regards insistants, sifflements, actes sexuels mimés, jeux de langue

Exemples : remarques sur le physique ou la tenue (« c'est pour moi cette petite robe ? », « n'oublie pas ton décolleté pour la réunion », « t'es sexy aujourd'hui », de nombreux cadeaux gênants (parfums, fleurs, bijoux, sous-vêtements) malgré les refus successifs, contacts physiques non désirés (main sur l'épaule, accolades appuyées), propositions incessantes de sorties, propos ou questions d'ordre intime, concernant les pratiques sexuelles

1.2.1 Les deux types de harcèlement sexuel

A) Premier type: les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes répétés et non désirés

- Peu importe la méconnaissance par l'auteur de la portée de ses actes:

La Chambre criminelle a déjà eu l'occasion de préciser qu'un salarié qui impose à des collègues des propos ou comportements répétés à connotation sexuelle créant un environnement hostile se rend coupable du délit de harcèlement sexuel, peu importe qu'il méconnaisse la portée de ses actes (Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 18 novembre 2015, 14-85.591, Publié au bulletin).

Peu importe que les agissements ne soient pas dirigés contre la victime: le « harcèlement sexuel d'ambiance » expose le plus souvent les femmes à des plaisanteries obscènes, propos, photos qui créent une situation hostile, offensante.

1.2.1 Les deux types de harcèlement sexuel

A) Premier type: les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes répétés et non désirés: la modification de la loi

- La **LOI n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail** est venue compléter et modifier l'article L. 1153-1 du Code du travail afin de préciser que le harcèlement sexuel était également constitué :
- Par des propos ou comportements à connotation sexuelles ou **sexistes répétés**
 - Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant **de plusieurs personnes**, de **manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles**, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
 - Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, **venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent** que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Le nouveau texte reprenant la définition du code pénal applicable dans le code du travail le 31 mars 2022

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ; » (...) (C. trav., art. L. 1153-1 (1°) nouveau)

1.2.1 Les deux types de harcèlement sexuel

Reprise des dispositions de la LOI n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (modifiant les articles 222-33 et 222-33-2-2 du Code pénal relatifs au harcèlement sexuel et au harcèlement moral)

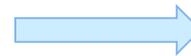
Elle vise à sanctionner l'infraction de «**cyberharcèlement**»

l'envoi de messages sexuels ou sexistes à une même personne par plusieurs personnes utilisant les réseaux sociaux de manière concertée ou non sans qu'aucune d'elle n'ait agi de manière répétée: « le raid) numérique » (circ crim 2018-00014)

A) Premier type: les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes répétés et non désirés: les ajouts du législateur

- Intégrer les comportements à caractère sexistes pour se rapprocher de la définition du code pénal
- Prendre en compte les situations dans lesquelles les propos ou comportements à connotation sexuelle/sexiste **sont vécus de manière répétée par la victime**, sans pour autant que les auteurs de ces propos ou comportements n'aient chacun agi de manière répétée.

Soit les personnes agissent de façon concertée ou à l'instigation de l'une d'elle
Soit les comportements harcelants émanent de plusieurs personnes successivement **sans concertation MAIS** les auteurs **connaissent le caractère répétitif** de ces comportements.



Sanctionner le «**cyberharcèlement**»

- Outre qu'elle permet donc de lutter contre le cyberharcèlement des salariés, cette nouvelle définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail permet d'identifier **et prévenir les climats sexistes et à connotation sexuelle** qui peuvent s'instaurer sur un lieu de travail, sans que des agissements répétés ne puissent être reliés à un seul auteur.

Exemple : sans se concerter, plusieurs salariés adoptent un comportement à connotation sexuelle avec une collègue, tout en ayant conscience que ces comportements caractérisent une répétition à l'égard de la salariée ; malgré le fait que chaque salarié n'a pas agi de manière répétée, la situation de harcèlement sexuelle sera juridiquement caractérisée

1.2.1 Les deux types de harcèlement sexuel

A) Premier type: les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes répétés et non désirés

➤ Exemples jurisprudentiels : Gestes déplacés

Fait pour un salarié de mettre la main aux fesses d'une collègue, de l'entretenir verbalement de ses préférences sexuelles puis, face au refus de l'intéressée d'entretenir avec lui une relation, de lui tenir des propos désagréables **(CA Montpellier 10 oct. 2000 n° 00-384)**

Fait, pour un salarié, d'imposer un contact physique à une employée de l'entreprise de nettoyage en la soulevant par la taille et de lui tenir simultanément des propos à connotation sexuelle, alors qu'agé de 45 ans, il s'adresse à une jeune fille de 20 ans **(CA Pau 13-1-2011 n° 08-5141)**

Attouchements sexuels commis par un supérieur hiérarchique à l'encontre de deux subordonnés hommes, peu importe que l'auteur objecte qu'il n'a aucune tendance homosexuelle. En effet, il ne peut être tenu pour acquis que les attouchements avaient pour but de procurer une satisfaction sexuelle au salarié qui s'y livrait, le désir d'humilier et d'intimider pouvant être, dans un rapport hiérarchique, une motivation puissante, et les faits étant d'autant plus graves que ce dernier avait autorité sur les victimes **(CA Lyon 31-3-2017 n° 15/08932)**

A contrario, n'est pas constitutif de harcèlement sexuel :

Des gestes familiers, mais sans connotation sexuelle, d'une salariée envers une collègue, tels que « lui mettre la main sur l'épaule » et poser les mains sur sa taille et ses hanches, « afin de vérifier si elle est plus grosse qu'elle » **(CA Nîmes 15-3-2011 n° 09-4759)**

1.2.1 Les deux types de harcèlement sexuel

A) Premier type: les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes répétés et non désirés

➤ Exemples jurisprudentiels : Propos à connotation sexuelle

Propos imposés de façon réitérée à une salariée, en dehors de tout contexte de plaisanterie ou de familiarité, peuvent constituer un harcèlement sexuel, et ce, sans que le caractère soi-disant « valorisant » des propos n'ait d'incidence sur l'existence de ce harcèlement (**Cass. crim., 18 nov. 2020, n° 19-81.790**)

Fait pour un chef de rang d'avoir des gestes déplacés et équivoques ainsi que des propos grossiers à connotation sexuelle à l'égard du personnel féminin (**CA Chambéry 22-1-2009 n° 08-1339, ch. soc., SA SEAT c/ C.**)

Fait pour l'employeur d'user fréquemment, à l'égard de ses employées, d'expressions à connotation sexuelle, du type « tu as de belles fesses, tu as de beaux seins », une des salariées ayant sombré dans une dépression profonde qui a justifié un arrêt de travail (**CA Grenoble 24-1-2007 n° 05-2114, ch. soc., R. c/ SARL M.**)

A contrario, n'est pas constitutif de harcèlement sexuel :

Confection et diffusion dans l'établissement d'un catalogue publicitaire comportant des mentions à caractère sexuel et présenté comme s'il était destiné à une salariée en particulier, ce fait s'inscrivant dans un contexte grivois existant au sein du personnel, auquel l'intéressée a participé activement (**CA Aix-en-Provence 2-12-2011 n° 10/15069**).

1.2.1 Les deux types de harcèlement sexuel

A) Premier type: les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes répétés et non désirés

➤ Exemples jurisprudentiels : Comportement inapproprié

Envoi par un supérieur hiérarchique à une salariée de mails à caractère pornographique, dont un relatif au viagra, et fait de lui piquer les fesses avec un stylo, la grande complicité pouvant exister entre eux n'autorisant pas ce type de comportement (**CA Paris 18-5-2011 n° 09/0749**)

Fait, pour l'employeur, de faire à une salariée des compliments sur son corps, de lui demander de porter des jupes pour montrer ses jambes, de se livrer à des attouchements et de chercher à se frotter à elle (**CA Reims 19-9-2007 n° 06-1086**)

Comportement déplacé adopté par l'employeur à l'égard d'une salariée, lui donnant des petits noms tels que « mon chat » ou « mon chaton », l'effleurant en circulant autour de son bureau, ayant pris l'habitude de s'installer sur l'ordinateur de celle-ci en son absence pour consulter des sites pornographiques, souvent sans prendre la peine de refermer les pages consultées, et ayant une fois regarder par le trou de la serrure des toilettes alors qu'elle s'y trouvait (**CA Toulouse 24-2-2017 n° 14/0357**)

Entretien, par les salariés d'un service ne comportant qu'une seule femme, plus jeune qu'eux, d'une ambiance de licence sexuelle (échanges de courriels, vidéos et images pornographiques figurant sur les ordinateurs professionnels, livres et prospectus licencieux conservés dans une armoire) et tenue à cette collègue de propos misogynes. La circonstance que l'intéressée a elle-même adressé à ses collègues, épisodiquement, des courriels, images et photos de caractère licencieux n'est pas de nature à excuser ces agissements répétitifs (**CA Paris 1-2-2011 n° 08-10437**).

A contrario n'est pas du harcèlement sexuel : Tendence un peu excessive d'un salarié à la plaisanterie « gauloise », dont les autres femmes de l'entreprise ne sont ni choquées ni gênées, ces plaisanteries, pas toujours qualifiées de très fines, faisant partie de l'ambiance détendue et décontractée dans l'entreprise et du personnage, par ailleurs très apprécié, y compris des femmes interrogées (**CA Riom 21-3-2017 n° 14-03007**)

1.2.1 Les deux types de harcèlement sexuel

A) Premier type: les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes répétés et non désirés

➤ Exemples jurisprudentiels : Expression de sentiments amoureux

Fait pour un salarié, comptable ayant plus de 20 ans d'ancienneté, de faire parvenir à une jeune collègue de longs manuscrits, de nombreux courriels par lesquels il lui faisait des propositions et des déclarations, de lui exprimer le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, de lui adresser des invitations qu'elle a toujours refusées et de lui faire parvenir des bouquets de fleurs, l'intéressé ayant reconnu sa propre insistance et sa lourdeur, alors que leur différence d'âge, d'ancienneté et de situation professionnelle aurait dû l'inciter à plus de réserve et de respect vis-à-vis de cette salariée nouvellement embauchée (**Cass. soc. 28-1-2014 n° 12-20.497**).

Réception par une salariée, pendant son stage et après la signature de son contrat de travail, de plusieurs SMS de son supérieur hiérarchique, dans lesquels celui-ci lui écrit notamment « je te souhaite une douce journée avec plein de baisers sur tes lèvres de velours », l'intéressée ayant dans le même temps demandé une suspension de sa période d'essai et déposé une main courante auprès des services de police pour se plaindre d'un harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique (**Cass. soc. 12-2-2014 n° 12-26.652**).

A contrario, n'est pas constitutif de harcèlement sexuel :

Fait pour un supérieur hiérarchique de courtiser une subordonnée à la manière d'un gentleman, **cessant son empressement dès lors que celle-ci lui a mis des limites**, lesquelles paraissent avoir été laissées, à l'origine, dans un certain flou, au moins sous l'effet d'une camaraderie excessive et de propos très libres de la part de la salariée (**CA Dijon 17-12-2009 n° 09-283, ch. soc., SARL C. c/ B.**).

B. La pression grave de nature à obtenir un acte de nature sexuel (dit harcèlement sexuel assimilé)

Article L. 1153-1 2° du code du travail : « toute forme de **pression grave, même non répétée**, exercée dans le **but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle**, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Les faits ici visés sont les faits de « **chantage sexuel** » (présenté comme tel lors des débats parlementaires).

Le harcèlement sexuel assimilé est constitué lorsque l'auteur :

- ❖ **Exerce une pression grave ;**
- ❖ **Dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.**

Un acte unique suffisant à caractériser l'infraction.

B. La pression grave de nature à obtenir un acte de nature sexuel (dit harcèlement sexuel assimilé)

Exemples de jurisprudence –

- **CA TOULOUSE 3 avril 1998 RG 1996/06200** : Un employeur qui s'adresse systématiquement à une employée lorsqu'il a une ampoule à changer, afin de l'obliger à monter sur une échelle en dessous de laquelle il se place ;
- **Cass. Soc. 11 janvier 2012, n°10-12.930** : Organiser un rendez-vous « pour un motif professionnel » avec une salariée subordonnée et l'entraîner dans une chambre d'hôtel afin d'obtenir des faveurs sexuelles ;
- **Cass. Soc., 17 mai 2017, n°15-19.300** : le président de l'association qui « conseille » à une salariée qui se plaint de coups de soleil de « dormir avec lui dans sa chambre », « ce qui lui permettrait de lui faire du bien », permet de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

1.2.2 Les agissements sexistes : les apports de la loi du 17 août 2015 visant à combattre le sexisme ordinaire

A) Définition et exemples d'agissements sexistes

- Selon le **Code du travail**, les agissements sexistes sont définis 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 (*C. trav., art. L. 1142-2-1*)

L'agissement sexiste repose sur le genre.

Contrairement au harcèlement sexuel, l'agissement sexiste ne suppose pas des agissements répétés pour être caractérisé.

A noter que le législateur a choisi d'insérer cet article dans la partie du Code du travail dédiée à l'Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes plutôt que dans la partie dédiée aux harcèlements.

- Le règlement intérieur de l'entreprise doit contenir un rappel des règles en la matière.
- Aucune sanction spécifique attachée à ces agissements.

➤ Toutefois, à compter du 31 mars 2022, la nouvelle définition du harcèlement sexuel permettra de venir englober et sanctionner les agissements sexistes et de les qualifier de harcèlement dès lors qu'ils seront répétés et qu'ils portent atteinte à la dignité (de la victime) en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

En outre, les victimes de tels agissements sont susceptibles de poursuivre l'employeur sur le fondement d'un **manquement à son obligation de sécurité.**

1.2.2 Les agissements sexistes : les apports de la loi du 17 août 2015 visant à combattre le sexisme ordinaire

A) Définition et exemples d'agissements sexistes

- Dans un document intitulé « **Kit pour agir contre le sexisme** », le Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP) donne plusieurs exemples d'agissements sexistes

- Reprocher à une salariée d'avoir un comportement « masculin », de n'être pas assez « féminine » ou inversement de reprocher à un homme de n'être pas assez « viril » ;
- Posture verbale ou corporelle hostile envers une personne en raison de son sexe (ex : supérieur qui se vante de ne s'être jamais entouré de bras droits femmes au cours de sa carrière, qui soutient qu'il y a trop de femme dans l'entreprise, qui ne comprend pas qu'un directeur d'hôpital puisse être une femme etc.)
- Blagues sexistes (ex : imposer de manière répétée à une collègue des blagues sur les blondes)
- Fragiliser le sentiment de compétences des femmes parce que femmes par des remarques ou pratiques offensantes (ex : un manager demande à une responsable de projet d'être présente à une réunion avec un client et de mettre tel ou tel vêtement, sous entendant par ailleurs que ce client a confié ce projet à l'entreprise grâce à ses attributs physiques)

1.2.2 Les agissements sexistes : les apports de la loi du 17 août 2015 visant à combattre le sexisme ordinaire

B) En résonance avec le délit d'outrage sexiste

- Selon le **Code pénal**, l'outrage sexiste est constitué par 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. (C. Pén. 621-1)

Comme pour l'agissement sexiste, aucune répétition des faits n'est exigée.

Cette infraction a été créée par **Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.**

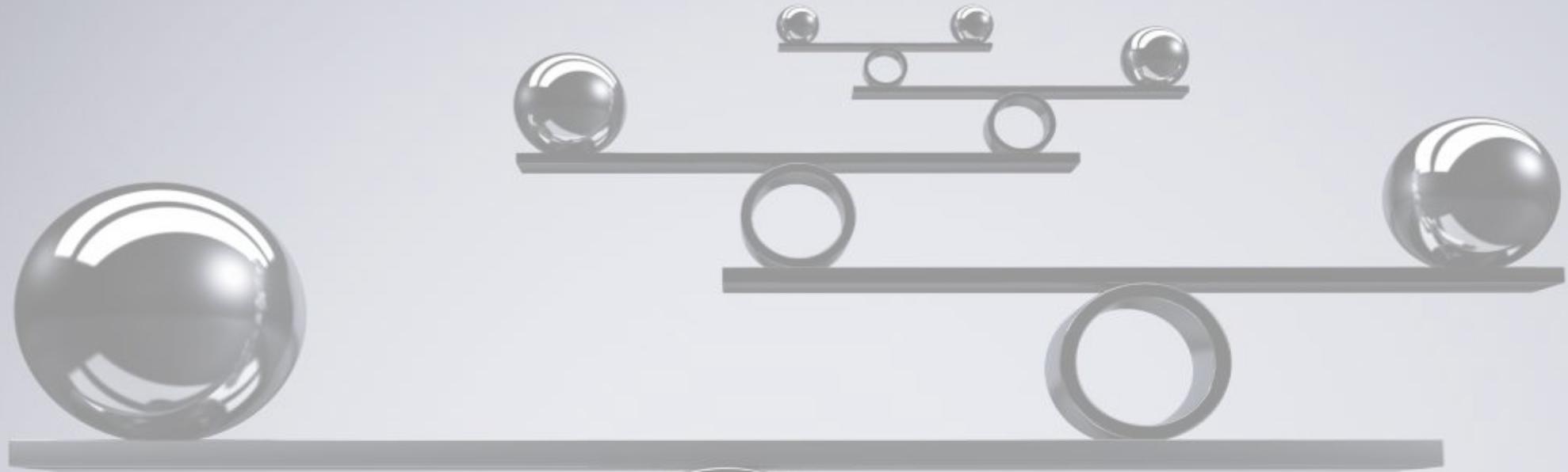
Elle est punie d'une peine de contravention de 4^{ème} classe (750 €) et peut être portée à 1500 € en cas de circonstances aggravantes, notamment lorsque l'outrage est commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions

1.2.2 Les agissements sexistes : les apports de la loi du 17 août 2015 visant à combattre le sexisme ordinaire

B) En résonnance avec le délit d'outrage sexiste

- La **Circulaire ministérielle du 3 septembre 2018 relative à la présentation de la loi du 3 août 2018** indique que cette infraction a pour principal objet de réprimer le phénomène de « harcèlement de rue » dont les femmes sont très fréquemment victimes mais précise que son champ d'application ne se limite pour autant pas à l'espace public et que **l'infraction peut être constituée quel que soit son lieu de commission, qu'il s'agisse d'un lieu public ou privé, tel un espace de travail.**

- La Circulaire donne pour exemple :
 - Des attitudes non verbales telles que des gestes imitant ou suggérant un acte sexuel ;
 - Des sifflements ou des bruitages obscènes ou ayant pour finalité d'interpeller la victime de manière dégradante ;
 - Des commentaires dégradants sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique de la victime.



1.2.3 Distinguer le harcèlement sexuel des autres comportements

1.2.3. Distinguer le harcèlement sexuel et les agissements sexistes des autres comportements

- ❖ Les relations amoureuses et la question centrale du consentement :
 - La séduction
 - Le « harcèlement amoureux »
- ❖ La discrimination
- ❖ Le harcèlement moral
- ❖ Les propos grossiers empruntant au registre sexuel

1.2.3. Distinguer le harcèlement sexuel et les agissements sexistes des autres comportements

Les relations amoureuses et la question centrale du consentement

- **La séduction : « Courtiser n'est pas harceler »**
- **CA Dijon, ch. Soc., 17 décembre 2009, n° 09/00283** : le fait, pour un supérieur hiérarchique, de courtiser une salariée « à la manière d'un gentleman », et de « cesser son empressement dès lors que sa subordonnée lui a mis des limites », n'est pas constitutif d'un harcèlement sexuel ;
- **CA Versailles, ch. 19, 26 mai 2021, n°17/04734** : le fait, qu'une salariée produise plusieurs SMS à connotation sexuelle, établissant ainsi des faits précis et concordants qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement, mais dont la Société produit d'autres échanges de SMS démontrant que la salariée a participé à un jeu de séduction réciproque notamment en invitant ce dernier à dîner chez elle et en le présentant à cette occasion à ses proches comme une relation sentimentale, ne constitue pas un harcèlement sexuel.
- **Cass. Soc. 25 septembre 2019, n°17-31.171** : le harcèlement sexuel n'est pas caractérisé s'il s'est instauré un jeu de séduction réciproque entre les salariés.

NEANMOINS :

- **Cass. Soc. 28 janvier 2014, n° 12-20.497** : le fait pour un salarié qui a fait parvenir à une jeune collègue de longs courriers manuscrits, de nombreux courriels par lesquels il lui faisait des propositions et des déclarations, qui lui a exprimé le souhait de la seule rencontrer dans son bureau, lui a adressé des invitations qu'elle a toujours refusées et qui a reconnu sa propre insistance et que leur différence d'âge, d'ancienneté dans l'entreprise et de situation professionnelle auraient dû inciter à plus de réserves, constitue un harcèlement sexuel.
- **Cass. Crim., 18 novembre 2020, n° 19-81.790** : des propos présentés comme « valorisants » par leur auteur constituent un harcèlement sexuel dès lors qu'ils ont une connotation sexuelle et ont été imposés d'une façon réitérée à la salariée, en dehors de tout contexte de plaisanterie ou de familiarité, créant à son encontre une situation offensante, génératrice d'une incapacité de travail.

1.2.3. Distinguer le harcèlement sexuel et les agissements sexistes des autres comportements Les relations amoureuses et la question centrale du consentement

- Le harcèlement amoureux

- *Cass. Soc., 23 septembre 2015, n° 14-17.143* : le fait d'adresser deux messages téléphoniques « SMS » à une salariée par un son supérieur hiérarchique avec lequel elle avait entretenu une liaison, ne démontrant que la persistance nostalgique d'un attachement sentimental de la part de celui-ci, ne permet pas de laisser présumer un harcèlement sexuel.

1.2.3. Distinguer le harcèlement sexuel et les agissements sexistes des autres comportements: La discrimination

- Discrimination comme figure du harcèlement sexuel

Si l'incrimination pénale du harcèlement sexuel était initialement placée dans une section consacrée aux discriminations, elle est aujourd'hui placée avec les agressions sexuelles.

Cela peut se justifier par le fait que « ce n'est pas seulement en raison de son sexe que la victime est harcelée, ce peut être en raison de son aspect physique, de son sex-appeal, voire de qualités morales et/ou intellectuelles » (F. DEKEUWER-DÉFOSSEZ).

Néanmoins, sur le plan politique, la question du harcèlement sexuel reste le plus souvent abordée sous l'angle de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Aussi, depuis la Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, le harcèlement sexuel est désormais appréhendé comme une forme de discrimination (Défenseur des droits, Avis n° 16-16, 6 juin 2016. – Pour le droit de l'Union, V. Dir. n° 2006/54/CE 5 juill. 2006). Cette loi vient tracer les contours de la notion de discrimination en y rattachant des faits relevant de la qualification de harcèlement sexuel.

1.2.3. Distinguer le harcèlement sexuel et les agissements sexistes des autres comportements : la discrimination

- Discrimination comme motif de harcèlement sexuel

Dès 1992, a été posée la règle selon laquelle un salarié ne peut faire l'objet d'aucune mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel ou bien avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Le harcèlement sexuel est donc un motif discriminatoire.

1.2.3. Distinguer le harcèlement sexuel et les agissements sexistes des autres comportements: Harcèlement moral

Réelle proximité entre les notions de harcèlement moral et harcèlement sexuel.

Une enquête de 2007 d'un service inter-entreprises de Seine Saint Denis montrait que 50 % des situations de harcèlement moral comportaient des agissements de harcèlement sexuel.

La jurisprudence admet que le harcèlement sexuel n'est qu'une forme de « *harcèlement moral à connotation sexuelle* » :

- **Aix-en-Provence, 31 janv. 2019, RG n° 17/09837** : condamnation pour « *harcèlement tant moral que sexuel* »
- **Poitiers, 30 janv. 2019, RG n° 17/02516. – Chambéry, 30 mai 2017, RG n° 16/01768** : harcèlement moral et sexuel.

Aussi, la qualification harcèlement moral est souvent utilisée pour saisir des faits relevant du harcèlement sexuel :

- **Cass. Soc., 15 février 2019, n°10-21.948** : l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, eut été parfaitement adapté
- **Cass. Crim. 8 sept. 2015, n° 14-83.869** : des propos à connotation sexuelle alimentent un processus de harcèlement moral

1.2.3. Distinguer le harcèlement sexuel et les agissements sexistes des autres comportements: Harcèlement moral

Le harcèlement moral peut apparaître comme une mesure de rétorsion suite à un refus de céder au harcèlement sexuel dont il a été préalablement la victime OU suite à la dénonciation des faits.

- **Toulouse, 8 févr. 2019, RG n° 16/02650** : la salariée indique que son supérieur hiérarchique aurait cherché à établir une relation qu'elle qualifie de « *dragage de plus en plus soutenue avec des propos grivois* » jusqu'à ce que le refus de cette salariée entraîne une « *réaction de persécution à son encontre* » [non caractérisée en l'espèce]).

1.2.3. Distinguer le harcèlement sexuel et les agissements sexistes des autres comportements : Les propos grossiers empruntant au registre sexuel

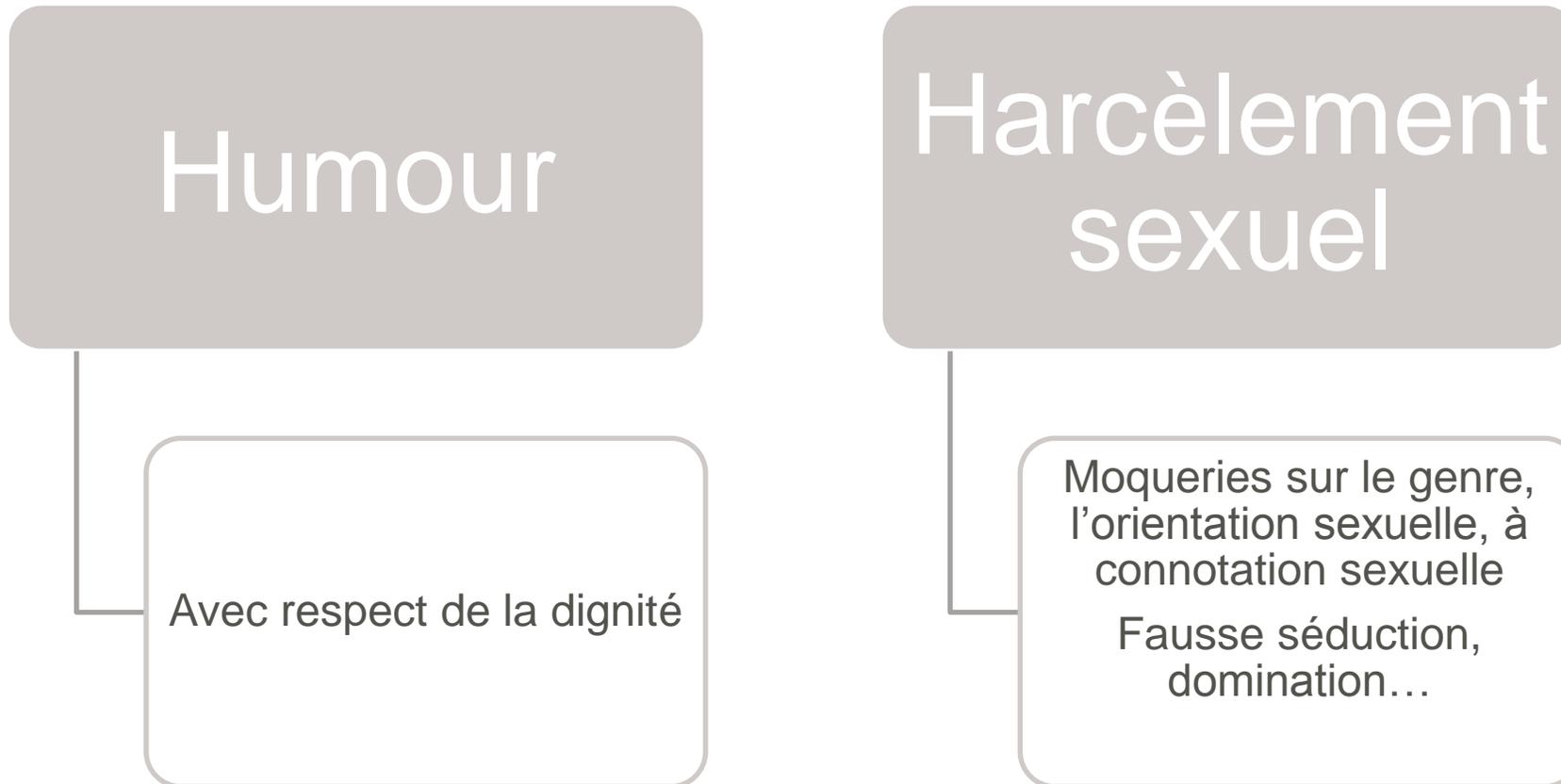
« *Il est des propos grossiers qui empruntent explicitement au registre sexuel qui n'ont, en fait, aucune véritable signification sexuelle* » P. ADAM.

- **CA Grenoble, 3 mars 2004, RG n° 2001/04355** : les propos obscènes tenus par le salarié, « faites-moi une pipe sous le bureau », à sa secrétaire ne caractérise pas un harcèlement sexuel dès lors qu'ils n'ont pas été prononcés dans un contexte de harcèlement sexuel, ce qui a été établi par l'enquête pénale, mais qu'ils étaient destinés bien maladroitement à marquer l'agacement du salarié relativement à l'attitude des secrétaires des médecins du travail concernant un problème professionnel
- **CA Limoges, 7 févr. 2006, RG n° 2005/00837** : « *Si tu ne baises pas ta femme tous les soirs, je vais te montrer, je vais au lit avec toi pour te montrer que je suis un homme* »
- **CA Douai, 30 sept. 2003, RG n° 1999/00210** : « *De toute façon, tu ne peux rien faire, tu te la mets bien profond dans le cul* ».

Néanmoins, le harcèlement sexuel peut être constitué lorsque, sans être directement visée, la victime subit les provocations et les blagues obscènes vulgaires qui lui deviennent insupportables .

- **CA, Orléans, 7 février 2017, n° 15/02566** : une journaliste d'un quotidien régional avait été exposée à un environnement de travail dans lequel ses collègues affichaient des photographies et échangeaient des plaisanteries à caractère sexuel.

1.2.3. Distinguer le harcèlement sexuel et les agissements sexistes des autres comportements: Le harcèlement sexuel et humour



1.3. IDENTIFIER L'EXISTENCE D'UNE SITUATION DE HARCELEMENT SEXUEL OU DE SEXISME AU TRAVAIL

1. 3. 1. Le cadre et le lieu du harcèlement sexuel

1. 3. 2. Identifier les auteurs et les victimes

1.3 Identifier l'existence d'une situation de harcèlement sexuel ou de sexisme au travail

1.3.1 Le cadre et le lieu du harcèlement sexuel

- En droit du travail, les dispositions encadrant le harcèlement sexuel s'applique bien évidemment dans le cadre des **relations de travail**.

Néanmoins, le harcèlement sexuel peut être constitué même si les propos et agissements en cause se sont produits **en dehors du temps et du lieu de travail** :

- Propos à caractère sexuel tenus en dehors du temps de travail par messagerie instantanée et lors d'une soirée organisée après le travail (Cass. soc. 9-10-2011 n° 09-72.672) ;
- Supérieur hiérarchique qui organise un rendez-vous avec une collaboratrice pour un motif professionnel en dehors des heures de travail et l'entraîne à cette occasion dans une chambre d'hôtel (Cass. soc. 11-1-2012 n° 10-12.930).
- Appels fréquents par téléphone par un collègue, dénigrement de la relation que la salariée entretient avec un tiers, avances sexuelles (Cass.Soc. 24-09-2008n°88-41513)

1.3 Identifier l'existence d'une situation de harcèlement sexuel ou de sexisme au travail

1.3.2 Identifier les auteurs et les victimes

A) Les auteurs

- En droit pénal, **toute personne dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci** peut être sanctionnée pour s'être rendue coupable de harcèlement sexuel ou d'outrage sexiste.

La supériorité hiérarchique de l'auteur d'un harcèlement sexuel peut caractériser un abus d'autorité constitutif d'une circonstance aggravante.

- En droit du travail, le harcèlement sexuel et l'agissement sexiste sera constitué **sans qu'il soit exigé un lien de subordination** entre l'auteur et la victime (un collègue, un subordonné..)

En outre, la Jurisprudence a également reconnu des situations de harcèlement sexuel dans lesquelles l'auteur était une personne extérieure à l'entreprise susceptible **d'exercer une autorité de fait ou de droit sur le salarié** :

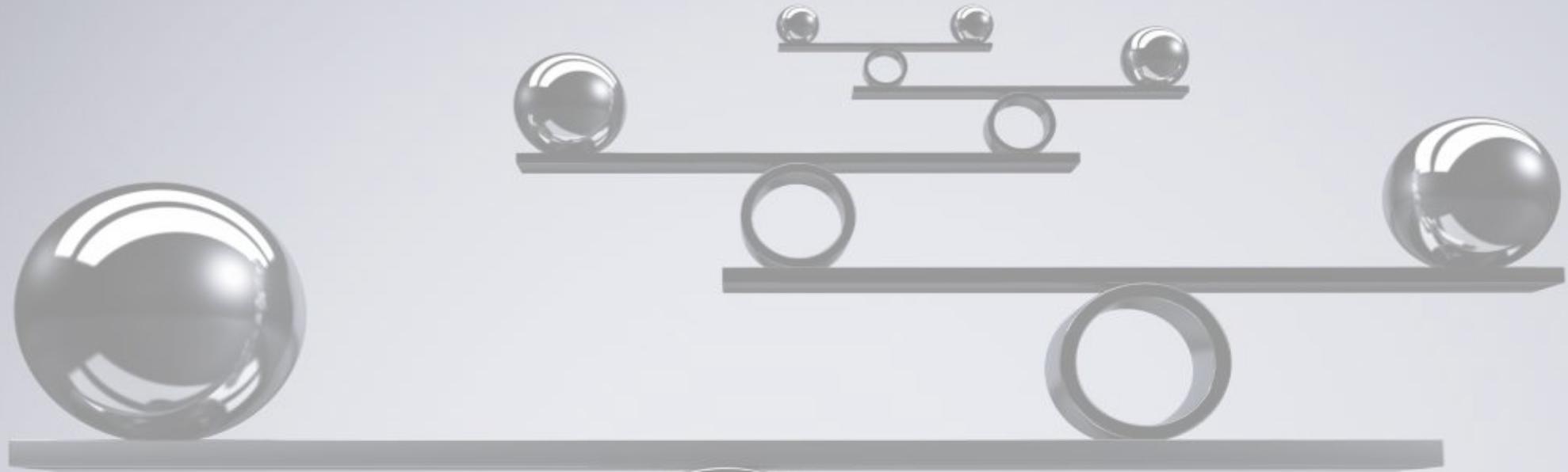
- Un prestataire extérieur chargé par l'employeur de mettre en place des outils dans l'entreprise et de former la victime (Cass. soc. 1 mars 2011 n° 09-69.616 : à propos de harcèlement moral) ;
- Le conjoint ou un parent de l'employeur (CA Paris 16-1-1997 n° 95-36860 ; CA Orléans 17-2-2011 n° 10-1151 ; Cass. soc. 3-11-2011 n° 10-15.124 : à propos de harcèlement moral).
- Un responsable de recrutement

1.3 Identifier l'existence d'une situation de harcèlement sexuel ou de sexisme au travail

1.3.2 Identifier les auteurs et les victimes

B) Les victimes

- Le sexe de la victime est indifférent et celle-ci peut être tant une femme qu'un homme.
- L'auteur et la victime de harcèlement sexuel peuvent être de même sexe (Cass. soc. 3-3-2021 n° 19-18.110).
- Le Code du travail protège les salariés, les personnes en formation, les stagiaires et les candidats à un recrutement, à une période de formation en entreprise ou à un stage. (*C. trav., art. L. 1153-2*)



II- LES CONDITIONS PROPICES A CES COMPORTEMENTS ET LES CONSEQUENCES SUR L'ORGANISATION ET LES PERSONNES

II. LES CONDITIONS PROPICES A CES COMPORTEMENTS ET LES CONSEQUENCES SUR L'ORGANISATION ET LES PERSONNES

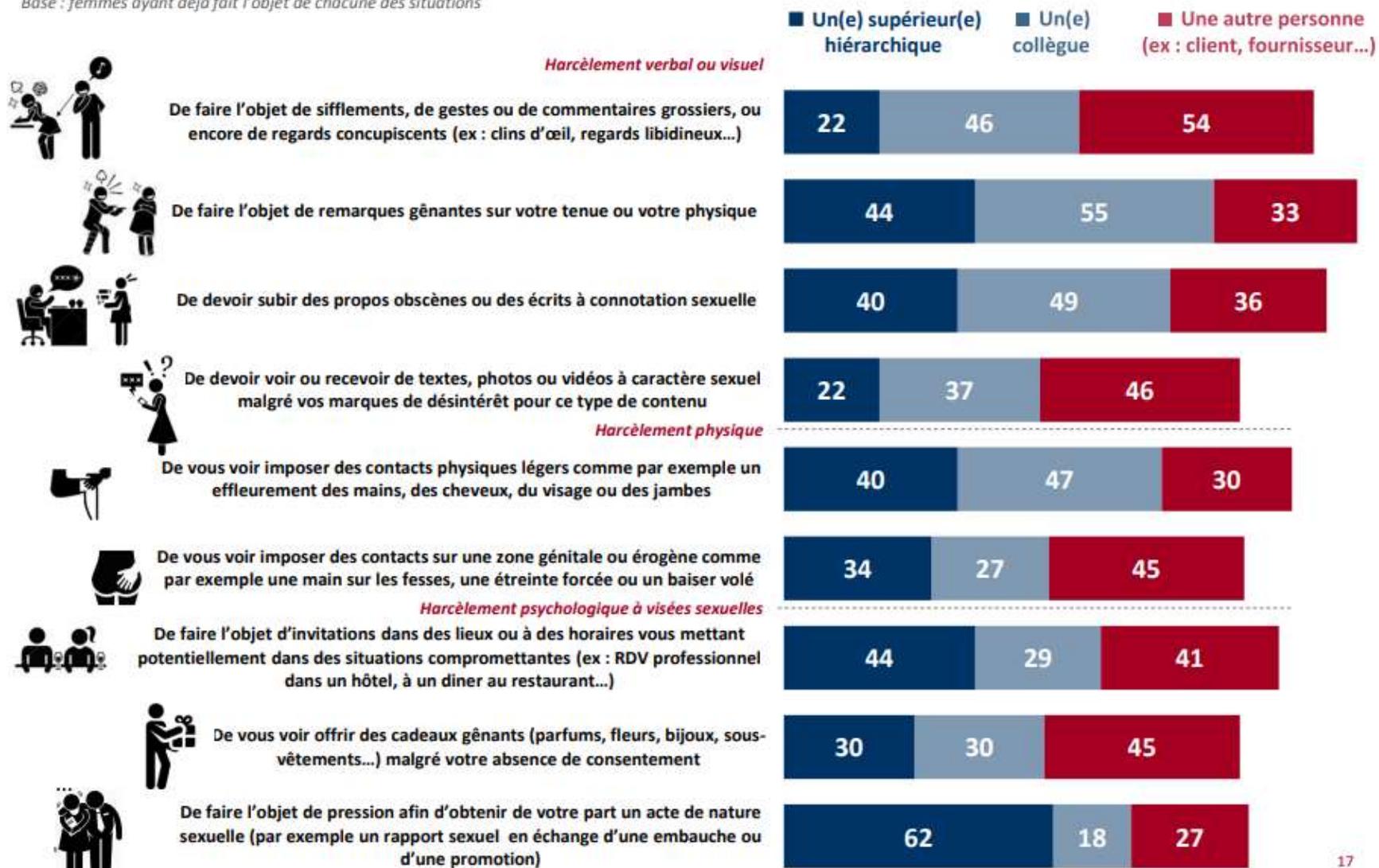
2. 1. Y A-T-IL UN OU DES PROFILS DES HARCELEURS ET DES VICTIMES ?

2. 2. QUELS SONT LES FACTEURS ORGANISATIONNELS PROPICES A CE TYPE DE COMPORTEMENTS ?

2. 3. QUELS IMPACTS DU HARCELEMENT SUR LA VICTIME, LA SANTE MENTALE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL ?

QUESTION : Et la dernière fois que chacune de ces situations a eu lieu, qui en était à l'origine ?

Base : femmes ayant déjà fait l'objet de chacune des situations



2.1 Y a-t-il un ou des profils de harceleur et de victime ?

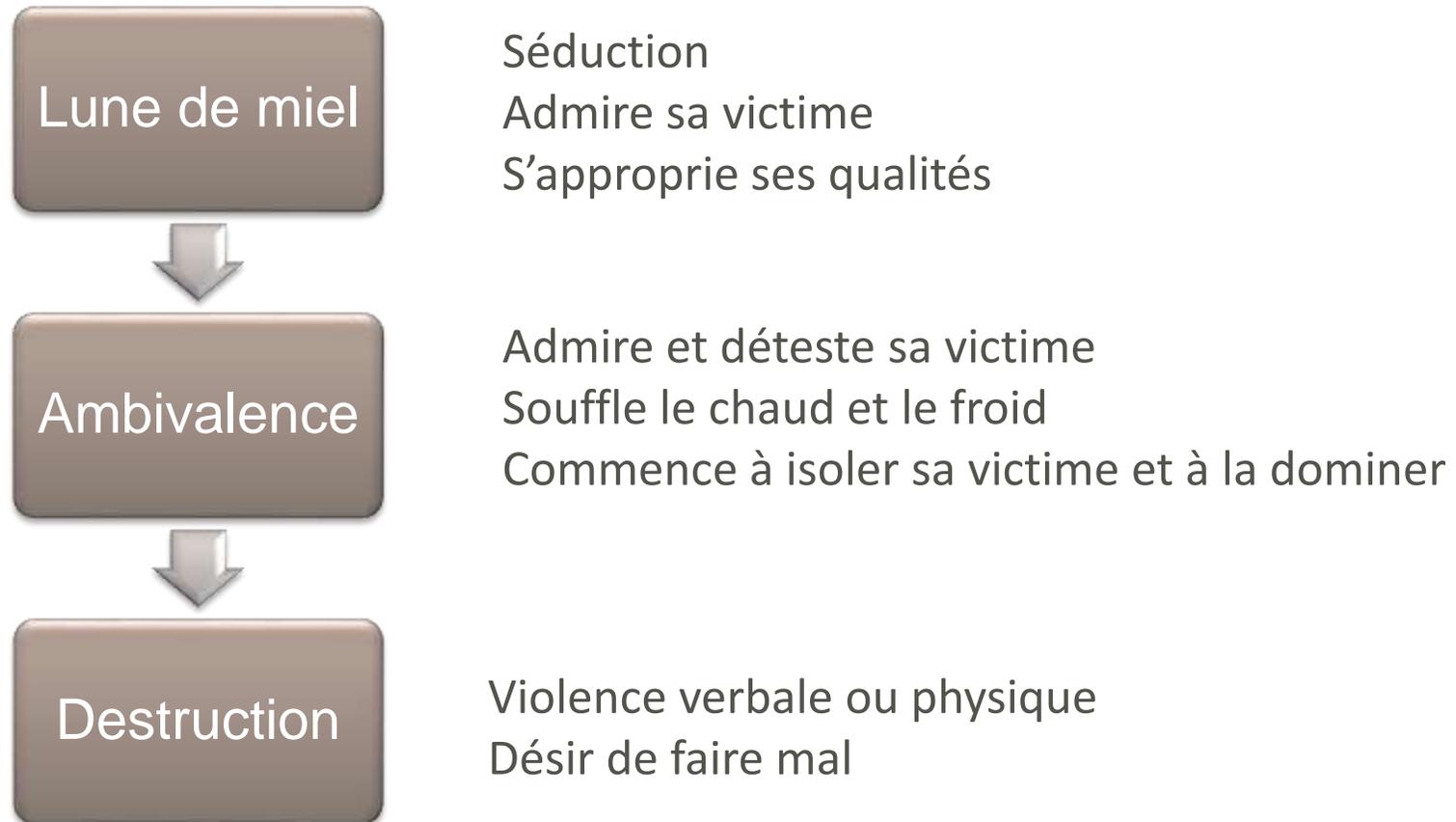
Profil des personnes accusées de harcèlement sexuel



2.1 Y a-t-il un ou des profils de harceleur et de victime ? La métaphore de la grenouille



2.1 Y a-t-il un ou des profils de harceleur et de victime ? Le mode opératoire pervers-narcissique



2.1 Y a-t-il un ou des profils de harceleur et de victime ?

Les stratégies du harceleur

Isole la victime

La dévalorise

La traite comme un objet

Inverse la culpabilité

Instaure un climat de peur et d'insécurité

Assure son impunité

Se rend insoupçonnable



*Je suis le premier à
défendre les droits
des femmes*



*Il n'y a pas de
preuves.*

Note de lecture : 71% des femmes ayant travaillé principalement comme aide familiale sont dans cette situation

Pour rappel, la moyenne observée chez l'ensemble des Européennes ayant déjà travaillé se situe à **60%**

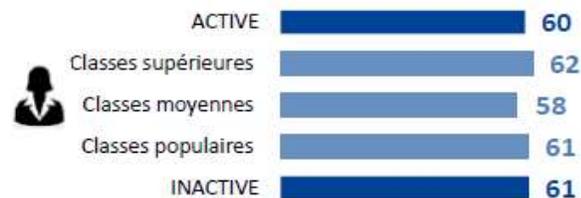
Age



Niveau de diplôme



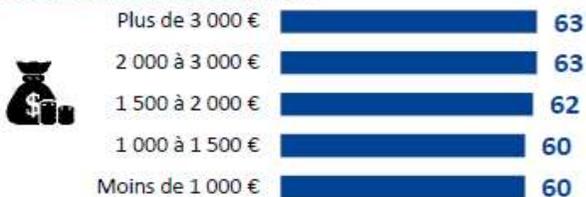
Catégorie socioprofessionnelle



Statut principal au cours de sa carrière



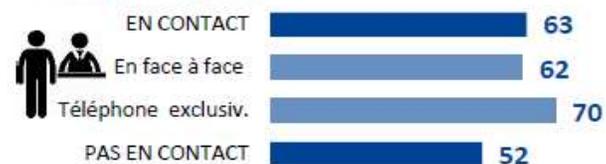
Niveau de revenus nets / mois



Entourage professionnel



Contact avec le public



Port obligatoire d'une tenue montrant ses formes



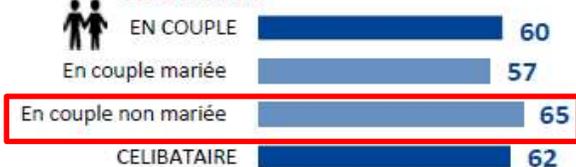
Orientation sexuelle



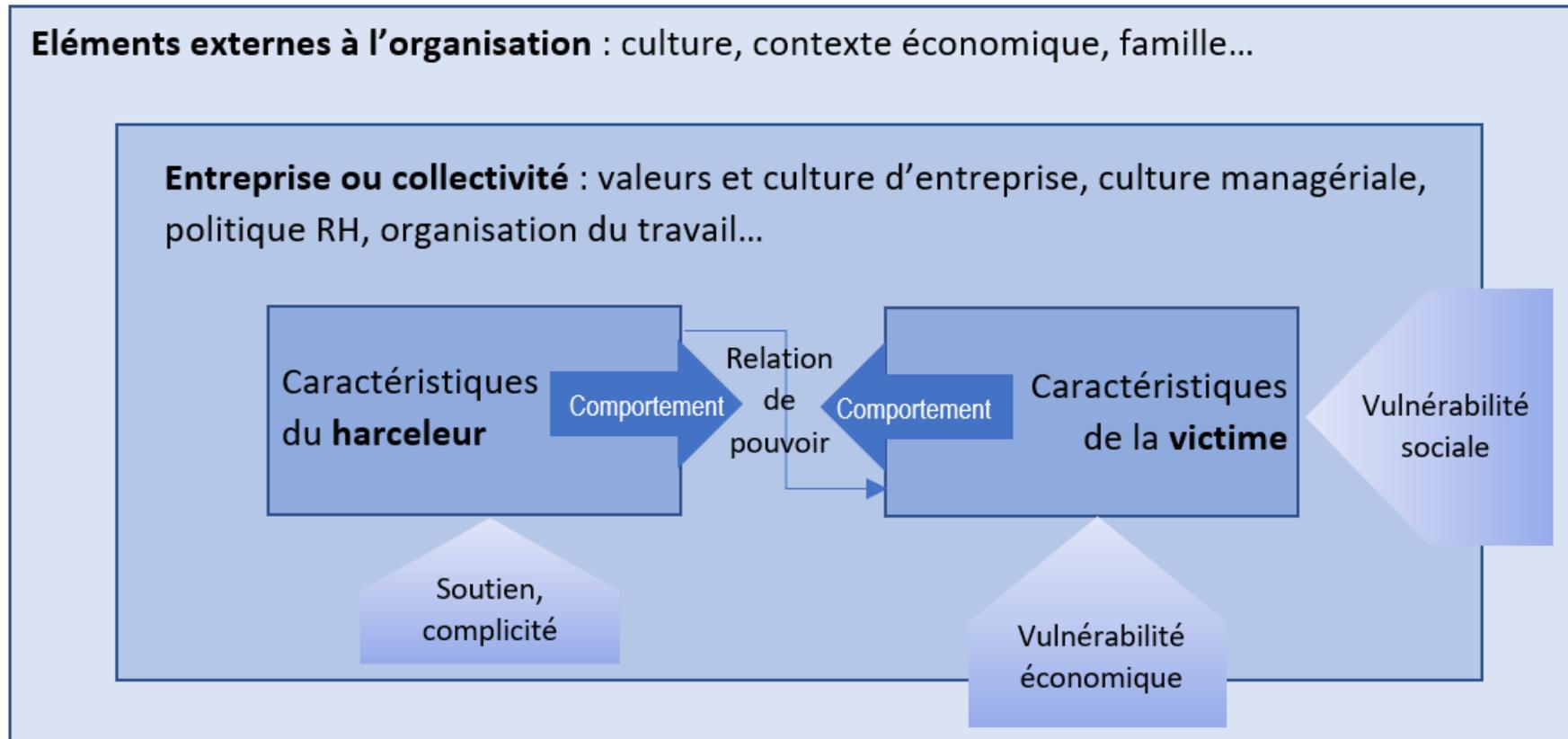
Expérience de relations sexuelles sans en avoir vraiment envie



Statut marital

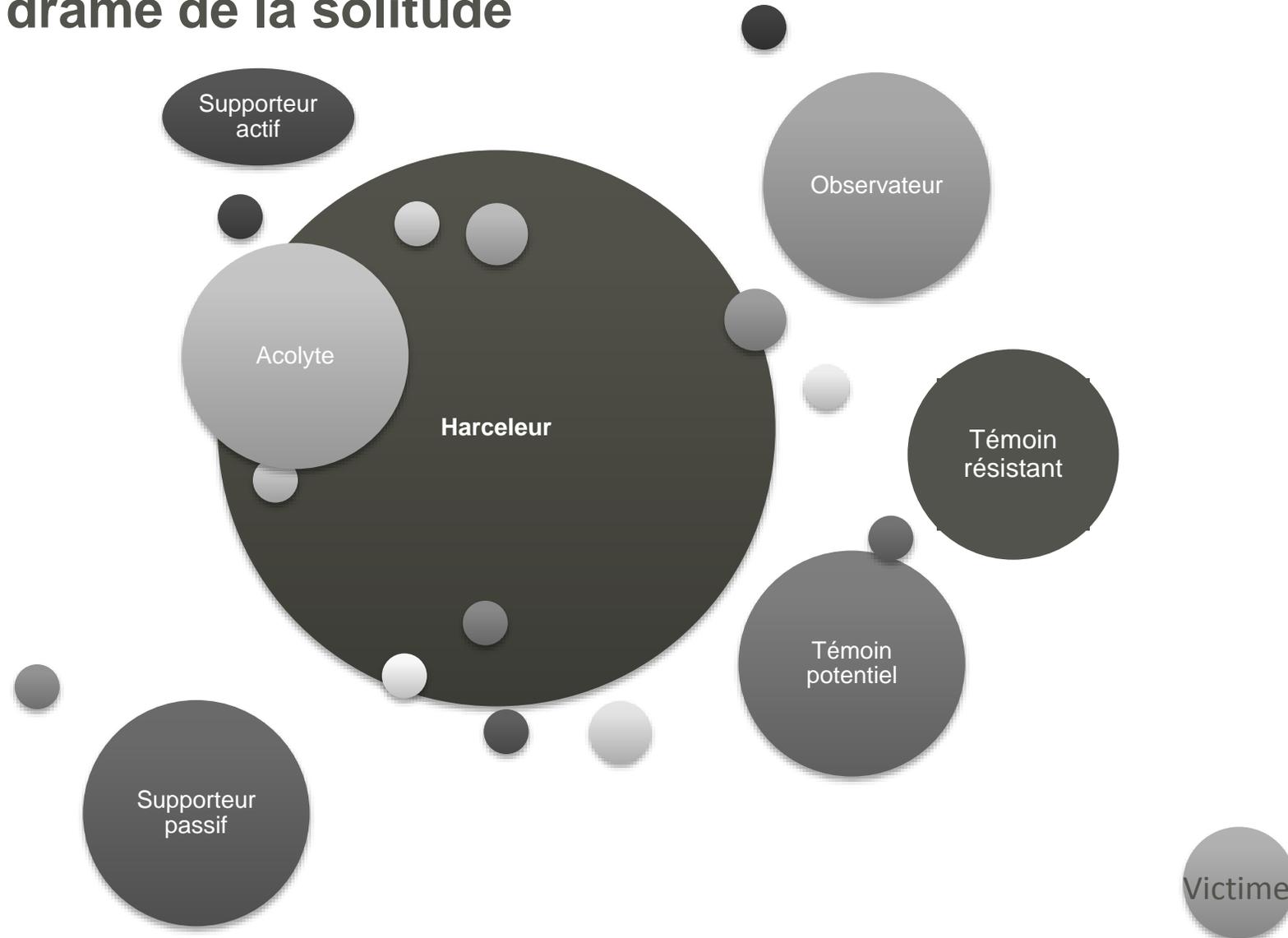


2.2 Quels sont les facteurs organisationnels propices à ce type de comportements ? Une approche systémique du harcèlement



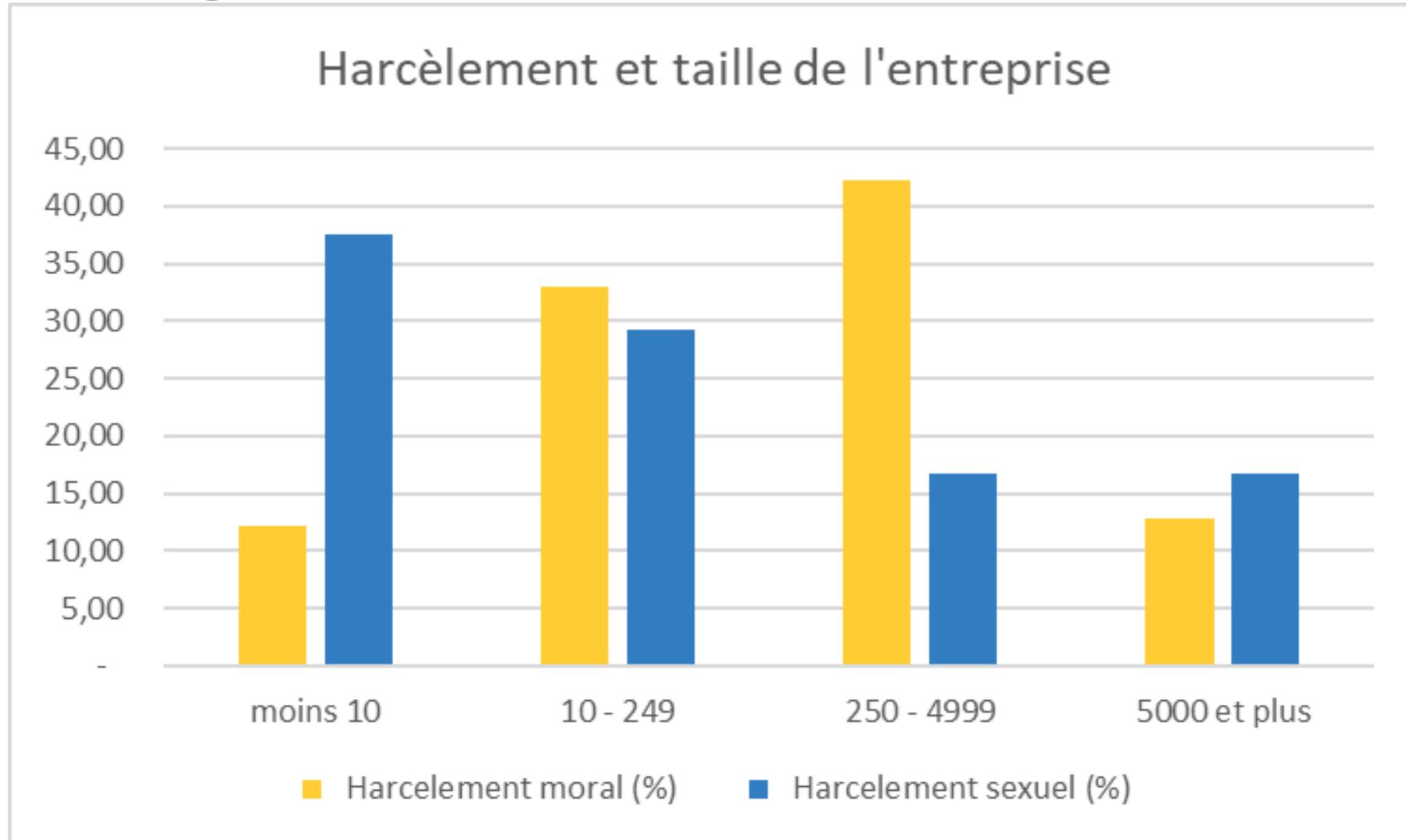
2.2 Quels sont les facteurs organisationnels propices à ce type de comportements ?

Le harcèlement, drame de la solitude



2.2 Quels sont les facteurs organisationnels propices à ce type de comportements ?

Les facteurs organisationnels



2.2 Quels sont les facteurs organisationnels propices à ce type de comportements ?

Les facteurs organisationnels

Secteur d'activité et culture du métier

Manque de diversité ou de mixité

Management par la pression, autoritaire, ambivalent, pervers-narcissique

Management laxiste ou absence de culture managériale

Compétition, culture clanique ou individualiste

Contexte de stress

Organisation floue

Conduite du changement défailante

Manque de justice organisationnelle

Dialogue social défailant

Environnement multiculturel ou multilinguistique

Environnement de travail dégradé

Injonction au bonheur



2.3 Quels impacts du harcèlement sur la victime, la santé mentale et l'organisation du travail ?

Santé mentale

30 % des personnes harcelées ont souffert de **dépression** ou de **burn out**

Santé physique

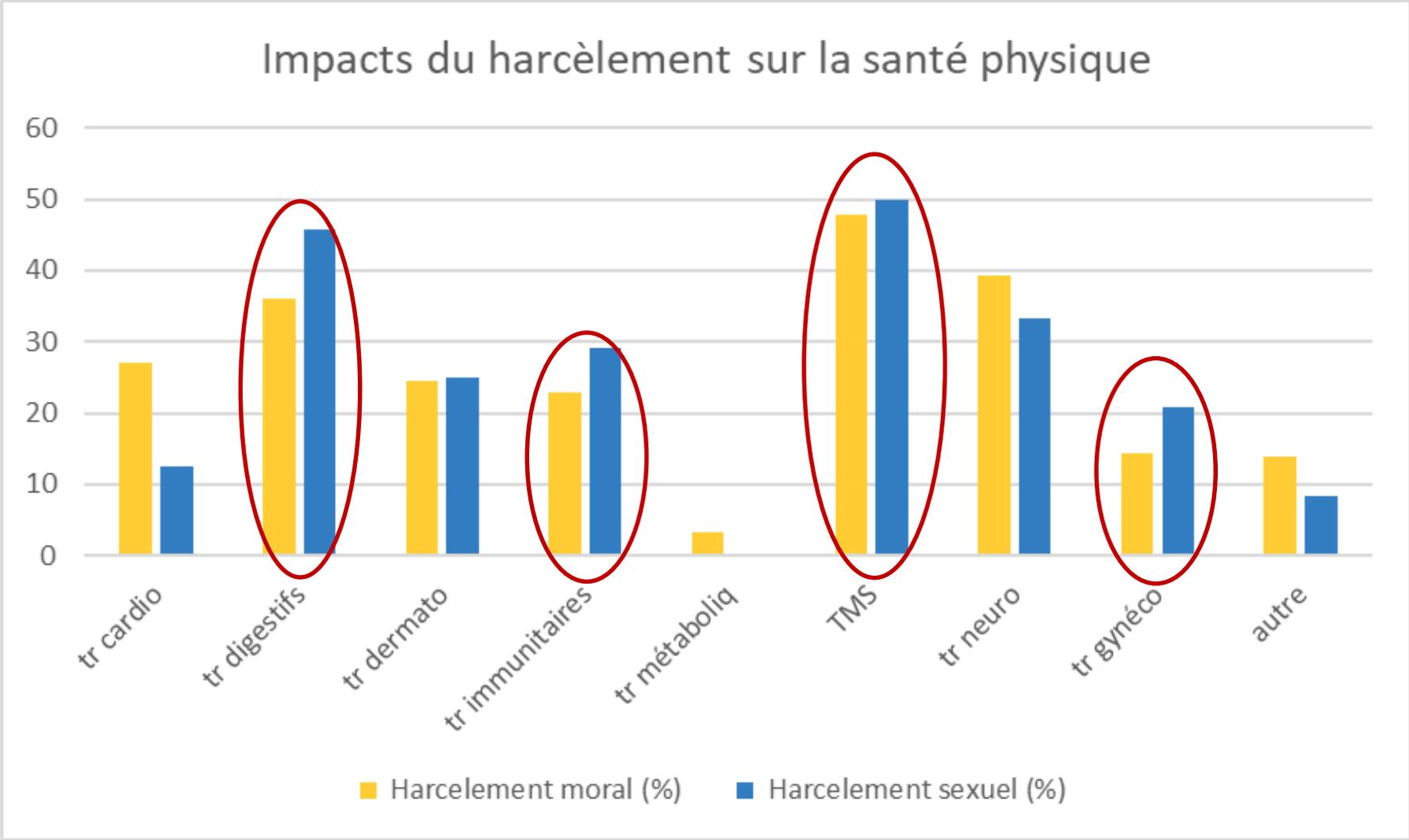
50 % des personnes harcelées ont des **TMS**

Carrière

40 % des personnes harcelées **changent de poste ou d'employeur** de leur propre initiative

2.3 Quels impacts du harcèlement sur la victime, la santé mentale et l'organisation du travail ?

Les impacts sur la santé



2.3 Quels impacts du harcèlement sur la victime, la santé mentale et l'organisation du travail ?

Pour **56 %** des Français,
l'agression sexuelle est une cause de
traumatisme.

IFOP 2019

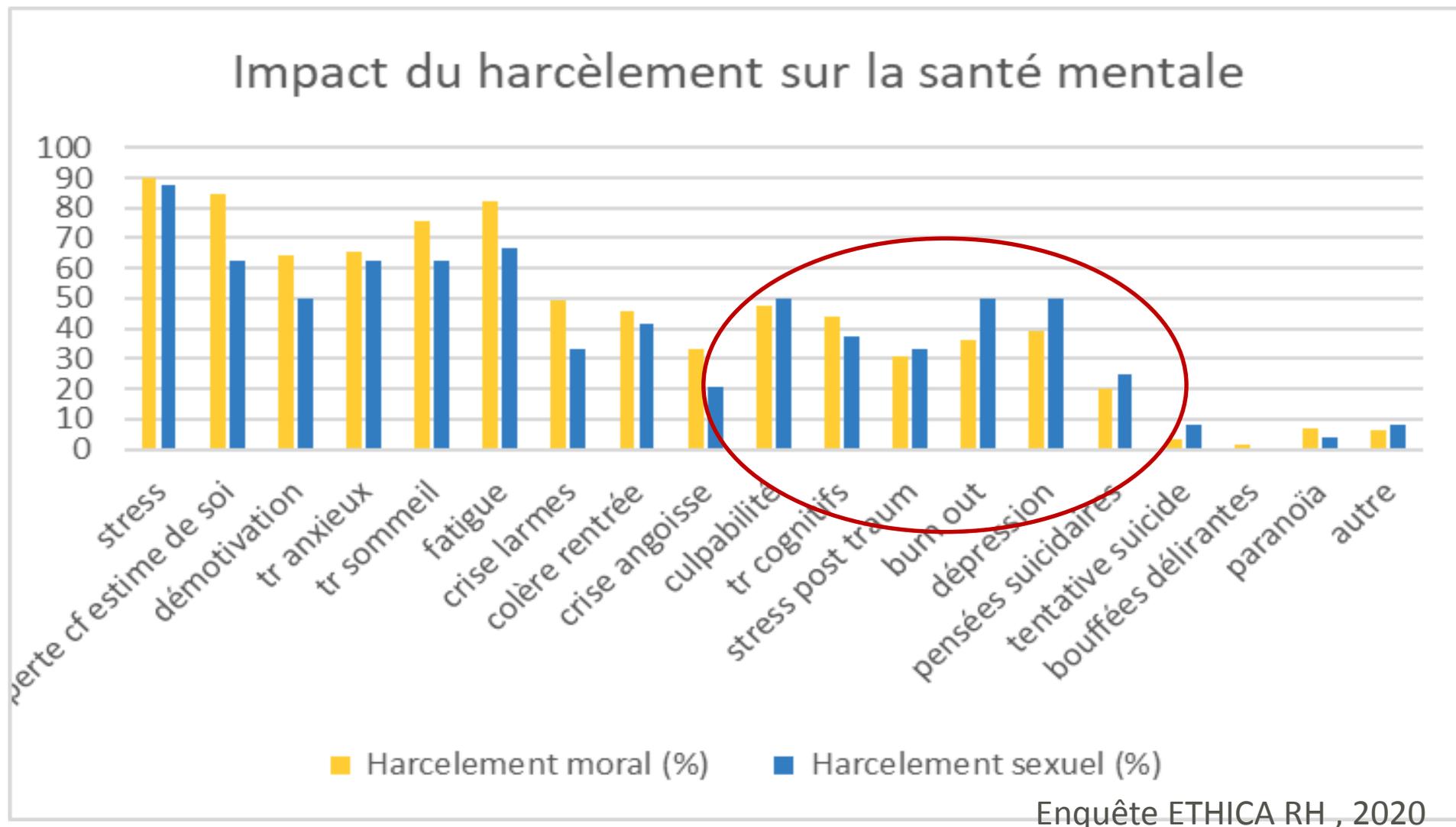
2.3 Quels impacts du harcèlement sur la victime, la santé mentale et l'organisation du travail ?

Les victimes de harcèlement font état de niveaux de **stress post-traumatique** supérieurs que les patients souffrant du même syndrome à la suite d'un accident traumatisant.

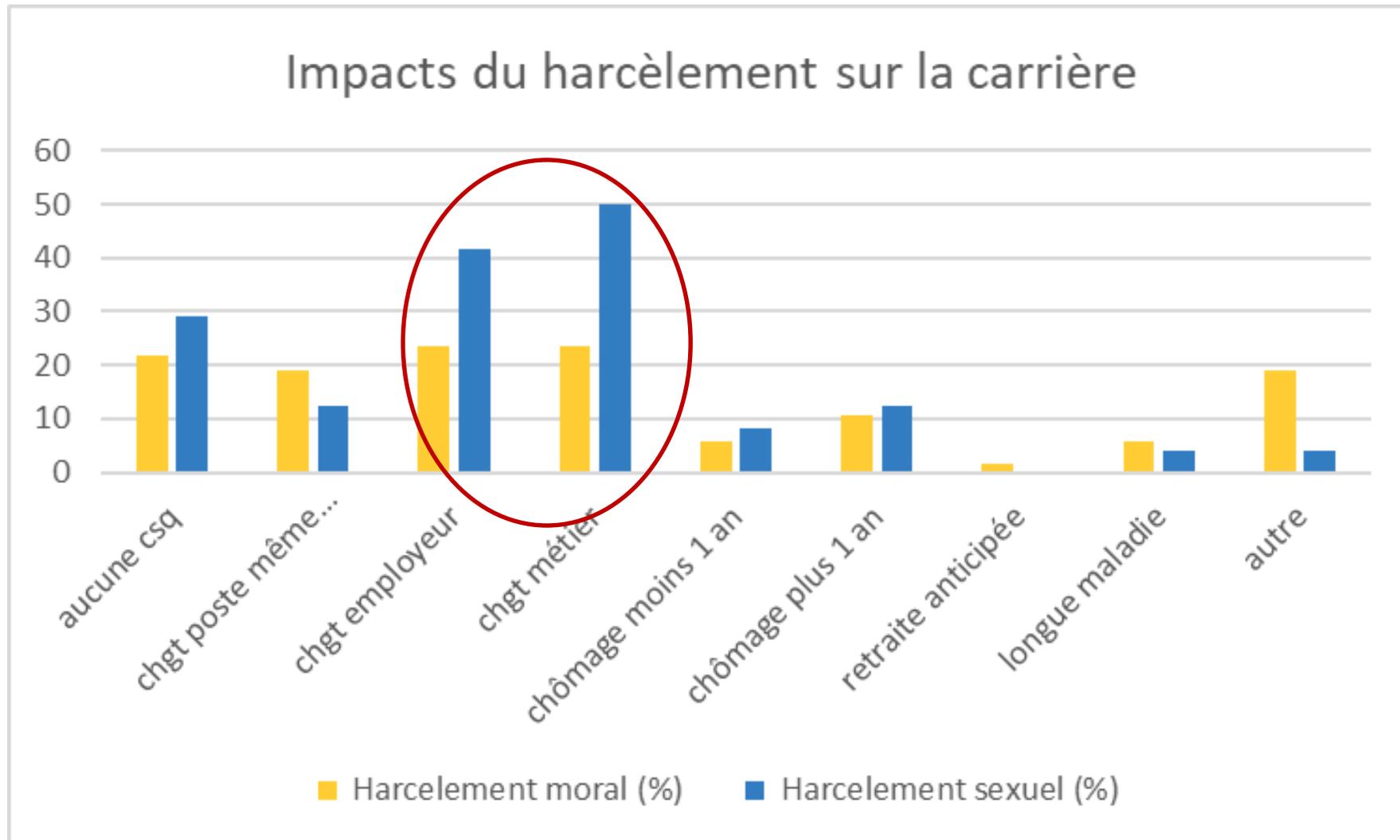
Einarsen et al., 1999

Mikkelsen et Einarsen, 2002

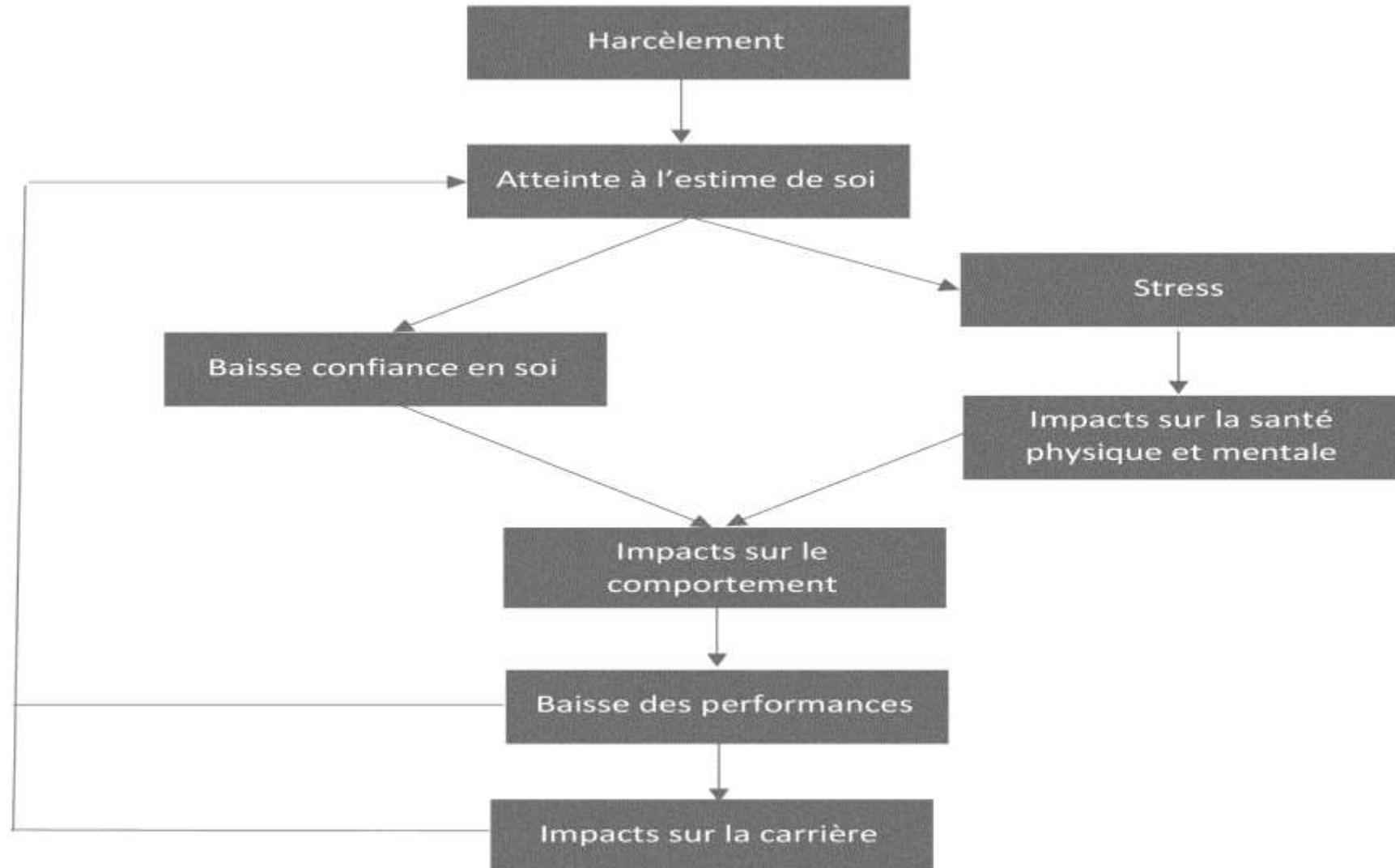
2.3 Quels impacts du harcèlement sur la victime, la santé mentale et l'organisation du travail ?



2.3 Quels impacts du harcèlement sur la victime, la santé mentale et l'organisation du travail ?



2.3 Quels impacts du harcèlement sur la victime, la santé mentale et l'organisation du travail ?



2.3 Quels impacts du harcèlement sur la victime, la santé mentale et l'organisation du travail ?

Les impacts sur le collectif de travail et l'entreprise

Individualisme

Clivage, clans

Baisse de la coopération

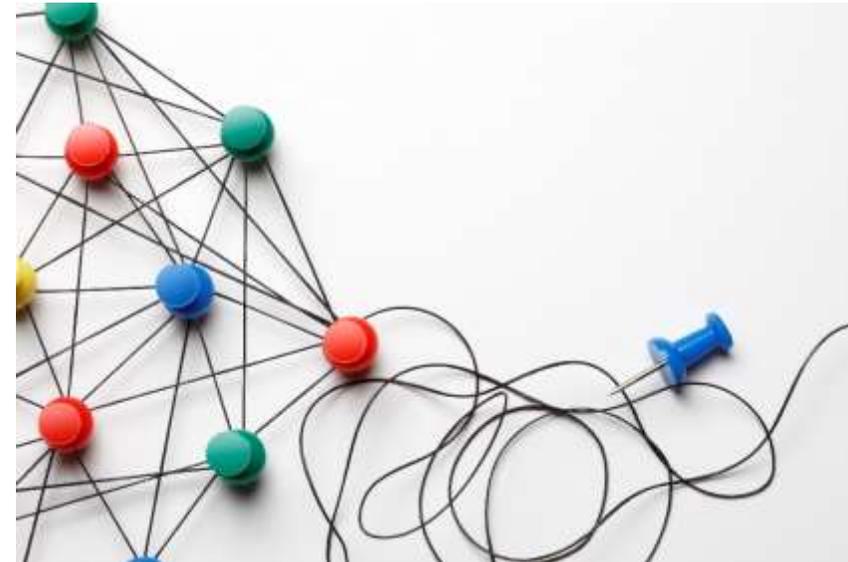
Désengagement

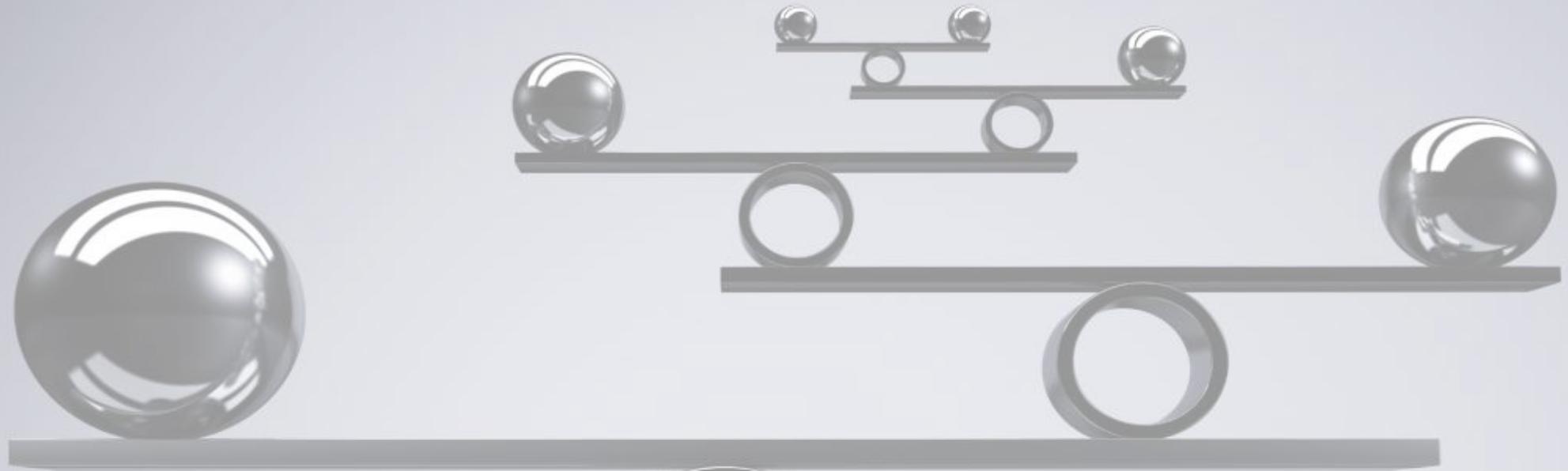
Perte de productivité

Sabotage

Absentéisme, turnover

Image employeur





III- LA PREVENTION DES AGISSEMENTS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

III. LA PREVENTION DES AGISSEMENTS AU SEIN DE L'ENTREPRISE

- 3. 1. DES OBLIGATIONS GENERALES AUX OBLIGATIONS SPECIFIQUES DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE PREVENTION DE HARCELEMENT SEXUEL ET DE COMPORTEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL
- 3. 2. LE ROLE DES ACTEURS DE LA PREVENTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

3.1 Des obligations générales aux obligations spécifiques de l'employeur en matière de prévention de harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail

3.1.1 Obligations générales: la prévention des risques professionnels et le DUERP

L'employeur est tenu à une obligation de protection de la santé de ses salariés : il doit prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (*C. trav., art. L. 4121-1*)

- Une des émanations de cette obligation générale de protection de la santé des salariés est l'obligation pour l'employeur de prévenir les risques professionnels liés à l'activité de son entreprise, notamment en mettant en œuvre une évaluation de ces risques. (*C. trav., art. L. 4121-2*)

A compter du 31 mars 2022, doivent apporter leur contribution à l'évaluation des risques professionnelles dans l'entreprise, dans le cadre du dialogue social : le CSE et sa CSSCT, le ou les responsables de prévention désignés par l'employeur, le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère. (*C. trav., art. L. 4121-3*)

3.1 Des obligations générales aux obligations spécifiques de l'employeur en matière de prévention de harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail

3.1.1 Obligations générales: la prévention des risques professionnels et le DUERP

- L'employeur transcrit et met à jour dans le **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. (*C. trav., art. R. 4121-1*).
- Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent y figurer

Le DUERP répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions. (*C. trav., art. L. 4121-3-1, nouvelle version*).

Le CSE est consulté sur le DUERP et sur ses mises à jour. (*C. trav., art. L. 4121-3, nouvelle version*).

Le DUERP doit être transmis à chaque mise à jour au service de prévention et de santé auquel l'employeur adhère (*C. trav., art. L. 4121-3-1, nouvelle version*).

3.1 Des obligations générales aux obligations spécifiques de l'employeur en matière de prévention de harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail

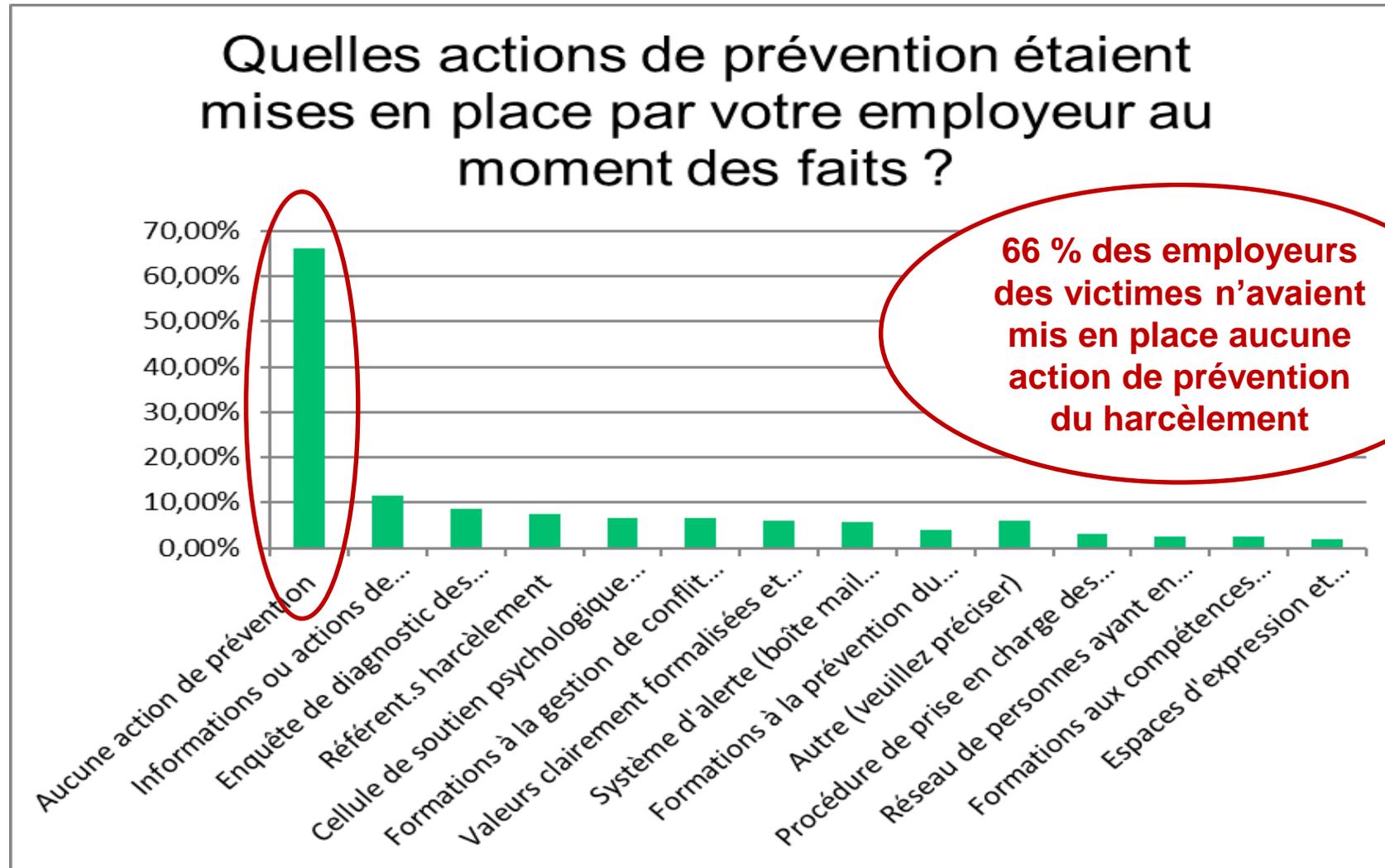
3.1.1 La prévention des risques professionnels et le DUERP

- Parmi les risques professionnels répertoriés dans le DUERP, il est fortement recommandé de faire figurer les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ainsi que les actions de prévention y étant associés : formations, communication, intervention des services de santé, contrôle via des entretiens périodiques.

Dans son Guide « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, actionner », le Ministère du travail recommande, pour évaluer aux mieux les risques de harcèlement sexuel et d'agissements sexiste, de recourir aux indicateurs suivant :

- Existe-t-il un précédent nécessitant une vigilance accrue ?
- Existe-t-il des situations de travailleurs isolés et/ou en situation de vulnérabilité (jeunes, travailleurs intérimaires ou en contrat court...) ?
- Les rapports sociaux dans l'entreprise sont-ils très hiérarchisés (les environnements très ou très peu hiérarchisés peuvent présenter un risque supplémentaire) ?
- Quelle est la fréquence et la nature des contacts avec le public (les hôtes et hôtesses d'accueil sont, par exemple, confrontés à des risques plus importants) ?
- Quel est la composition des équipes (un niveau de mixité trop faible, par exemple, peut générer un risque accru) ?
- Les salariés peuvent-ils facilement faire remonter des difficultés relationnelles dans l'entreprise ?

3.1.2 Sensibiliser et former à tous les niveaux de l'entreprise, agir sur la culture d'entreprise



3.1.2 Sensibiliser et former à tous les niveaux de l'entreprise, agir sur la culture d'entreprise Agir sur la culture d'entreprise

Prévention primaire :

- Formaliser et communiquer les valeurs, comportements exemplaires des dirigeants
- Afficher une tolérance 0 par rapport à toute forme de violence et de discrimination
- Former, sensibiliser à la prévention du harcèlement et des RPS
- Former les managers aux basiques du management

3.1.2 Sensibiliser et former à tous les niveaux de l'entreprise, agir sur la culture d'entreprise

Contenu de la formation des managers



- ❑ **Cadre légal et réglementaire**
- ❑ **Identification des situations concrètes de harcèlement sexuel et agissement sexiste**
- ❑ **Conséquences sur la santé des salariés et l'environnement de travail**
- ❑ **Politique de prévention de l'entreprise :**
 - ❑ **Procédure de signalement**
 - ❑ **Traitement des agissements**
 - ❑ **Rôle des managers**
- ❑ **Conduite à tenir en cas de signalement**
- ❑ **Accompagnement et orientation des victimes**
- ❑ **Sensibilisation des équipes**

3.1.2 Sensibiliser et former à tous les niveaux de l'entreprise, agir sur la culture d'entreprise Agir sur la culture d'entreprise

Prévention secondaire :

- Entretiens de retour d'absence
- Entretiens professionnels par N+2 ou RH
- Faire cesser tous les comportements limites de type médisances, moqueries, gestes et propos déplacés...
- Mettre en œuvre la tolérance 0 affichée face à tout comportement problématique : recadrer, sanctionner toute forme de violence en condamnant l'acte mais en respectant son auteur
- Exclure de l'organisation les personnes qui n'adoptent pas les comportements prescrits et répètent les comportements proscrits

3.1.3 Les obligations spécifiques: Informer par tout moyen et former à tous les niveaux de l'entreprise

Article L 1153-5 CT : « *L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel , d'y mettre un terme et de les sanctionner* ».

➤ Information et sensibilisation des salariés

Pour prévenir efficacement le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, il est nécessaire d'informer et sensibiliser les salariés à ceux-ci, afin qu'ils soient en mesure d'identifier les comportements, propos et situations pouvant caractériser du harcèlement sexuel ou des agissements sexistes dont ils seraient témoins, victimes ou auteurs.

Cette sensibilisation peut prendre tout type de forme : notes de service, mailing, affichage, note sur intranet, points spécifiques lors de réunion de service etc.

3.1.3 Les obligations spécifiques: Informer par tout moyen et former à tous les niveaux de l'entreprise

Pour une action efficace, le Ministère du travail suggère, dans son Guide « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, actionner », que la sensibilisation des salariés porte notamment sur :

- l'identification et la détection des situations concrètes de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste ;
- les modalités de signalement de ces situations dans l'entreprise (le cas échéant via la présentation de la procédure interne en place dans l'entreprise) ;
- les personnes ressources dans et à l'extérieur de l'entreprise (le service RH, les référents prévus aux articles L.1153-5-1 et L. 2314-1 du code du travail, l'inspection du travail, les services de santé au travail, le Défenseur des droits, les associations d'aide aux victimes...)
- le régime juridique de protection à l'égard des témoins et victimes de harcèlement sexuel ;
- les sanctions pénales encourues par les auteurs de harcèlement sexuel (et d'outrage sexiste) ;
- les dispositifs d'accompagnement éventuellement mis en place dans l'entreprise pour faciliter l'action en justice des victimes (aides financières, juridiques...)

3.1.3 Les obligations spécifiques: Informer par tout moyen et former à tous les niveaux de l'entreprise

➤ **Formation du CSE et de son référent (formation santé, sécurité et conditions de travail) :**

- Le Code du travail indique que le CSE et son référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doivent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Cette formation est prise en charge par l'employeur. (*C. trav., art. L. 2315-18*).
- Les formations communes élus CSE et direction peuvent être en outre recommandées

➤ **Formation du personnel encadrant, management intermédiaire :**

Pour prévenir efficacement le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, il est par ailleurs primordial de former son personnel encadrant afin qu'il puisse :

- relayer la politique de l'entreprise en matière de prévention (et notamment mettre en œuvre les actions d'information et de sensibilisation exposées précédemment) ;
- détecter les comportements et propos constitutifs de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes dont ses collaborateurs peuvent être auteurs ou victimes.



3.1.3 Les obligations spécifiques: Informer par tout moyen et former à tous les niveaux de l'entreprise

Les services de santé au travail et le référent harcèlement sexuel peuvent être associés à la conception de cette formation.

Le Ministère suggère en outre, afin d'encourager le personnel encadrant en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes, d'intégrer dans leurs évaluations annuelles des objectifs portant sur ce thème.

|

|

3.1.4 Les obligations spécifiques en matière de prévention du harcèlement sexuel et des comportements sexistes au travail

- L'employeur doit **informer par tout moyen**, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés, les stagiaires et les personnes en formation (*C. trav., art. L. 1153-5*) :
 - Du contenu de l'article 222-33 du code pénal sur le harcèlement sexuel
 - Des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
 - Des coordonnées des autorités et services compétents (médecin du travail, inspection du travail, Défenseur des droits, référent désigné dans les entreprises de plus de 250 salariés, référent nommé parmi les membres du CSE)

3.1.4 Les obligations spécifiques : les clauses obligatoires du règlement intérieur

Le règlement intérieur doit reproduire ou rappeler **les dispositions du code du travail relatives aux harcèlement moral et sexuel et aux agissements sexistes** (*C. trav., art. L. 1321-2*), soit :

- L. 1153-1 à L. 1153-6 (harcèlement sexuel) ;
 - L. 1152-1 à L. 1152-6 (harcèlement moral) ;
 - L. 1154-1 (aménagement de la charge de la preuve) ;
 - L. 1155-2 (sanctions pénales attachées aux discriminations commises à la suite d'un harcèlement)
 - L.1142-2-1 (agissements sexistes)
- Le règlement intérieur doit obligatoirement être soumis pour avis au CSE et affiché sur les lieux de travail (*C. trav., art. L. 1321-4 et R. 1321-1*)

3.1.5 Les obligations spécifiques : Désigner un référent

- **Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés**, doit être désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. (*C. trav., art. L.1153-5-1*).

Rôle: orienter, d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Il s'agit d'une nouveauté introduite par la **LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** ayant pour objet de permettre aux salariés victimes d'agissements de cette nature d'identifier un interlocuteur précis auquel s'adresser pour dénoncer des faits.

La loi ne précise pas qui peut nommé référent ni ne précise d'avantage les missions de celui-ci.

3.1.5 Les obligations spécifiques: désigner un référent

- Dans son Guide « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, actionner », le Ministère du travail suggère que, pour garantir sa légitimité et sa visibilité auprès des salariés, le référent soit désigné parmi les membres des ressources humaines.

Il indique par ailleurs que les missions du référent peuvent notamment porter sur :

- la réalisation d'actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés et du personnel encadrant ;
- l'orientation des salariés vers les autorités compétentes que sont l'inspection du travail, la médecine du travail et le Défenseur des droits ;
- la mise en œuvre de procédures internes visant à favoriser le signalement et le traitement des situations de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste (modalités de signalement, d'enquête...) ;
- la réalisation d'une enquête interne suite au signalement de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise

3.1.5 Les obligations spécifiques : désigner un référent

- En outre, dans toutes les entreprises dotées d'un CSE, celui-ci doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. (*C. trav., art. L. 2314-1*)
- Enfin, il doit être précisé que la **LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel** a ajouté la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes à la liste des questions spécifiques sur lesquelles les **Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI)** peuvent apporter des informations, débattre et rendre un avis, dans les entreprises de moins de 11 salariés. (*C. trav., art. L.23-113-1*)

3.1.6 Les obligations spécifiques: Négocier au niveau des branches professionnelles sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

- Depuis la **LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel**, les négociations au niveau des branches professionnelles doivent obligatoirement porter, au moins une fois tous les 4 ans, sur les modalités de mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. (*C. trav., art. L. 2241-1*)

Exemples d'outils : mise en place de groupe de parole, élaboration d'une charte de prévention, structure d'accueil et d'écoute des salariés, actions de sensibilisation et d'information du personnel d'encadrement, information de l'ensemble des salariés sur la stratégie adoptée,

- La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes **peut** évidemment également se négocier au niveau de l'entreprise, dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur la qualité de vie au travail. (mais pas d'obligation)

3. 2. LE ROLE DES ACTEURS DE LA PREVENTION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

3. 2. 1. Médecin du travail, Inspection du travail, CSSCT, CSE et ARACT

3. 2. 2. Les partenaires sociaux et la négociation collective en la matière

3. 2. 1. Médecin du travail, Inspection du travail, CSSCT, CSE et ARACT

Médecin du travail

Articles L. 4622-2 et L. 4624-3 du code du travail

Rôle – Les services de santé au travail, dans leur mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, ont à conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin « *de prévenir le harcèlement sexuel* ».

Saisine – La médecine du travail peut être saisie par des salariés victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel. Elle peut être alertée.

Inspection du travail

Article L. 8112-2 du code du travail

Rôle – Les inspecteurs du travail veillent à l'application des dispositions relatives au harcèlement moral et pour constater, le cas échéant, les infractions commises dans l'entreprise. La DREETS peut également développer un certain nombre d'actions de sensibilisation ou jouer un rôle important et moteur dans le cadre du dialogue social territorial.

Saisine – Les agents de contrôle de l'inspection du travail peuvent être saisis par des salariés victimes de faits de harcèlement sexuel.

3. 2. 1. Médecin du travail, Inspection du travail, CSSCT, CSE et ARACT

□ CSE

Rôle – Le CSE occupe une place centrale en matière de prévention du harcèlement.

- Il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention (dont l'employeur doit motiver sa décision dans l'hypothèse où il refuse les actions proposées) **L. 2312-9 du code du travail.**
- Il est consulté sur le règlement intérieur
- Désignation d'un référent dans le CSE (donc dans les entreprises d'au moins 11 salariés)

Saisine – Le CSE ou le référent peuvent être saisis par des salariés victimes de faits de harcèlement sexuel.

□ CSSCT

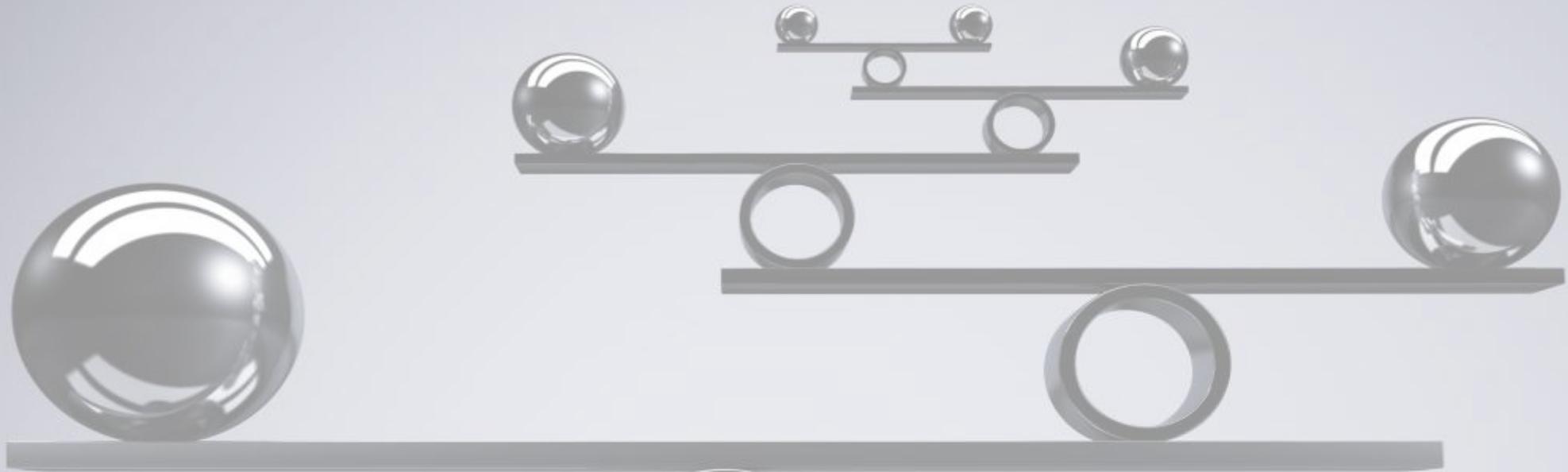
Rôle – Veille à la santé et à la sécurité des salariées et propose des solutions et des actions de prévention afin de lutter contre les risques professionnels. Elle peut se voir déléguer la mission de prévention des risques de harcèlement au travail qu'il soit moral ou sexuel.

Moyens d'action – Possibilité de procéder à des enquêtes et droit de consultation de tout document ayant trait avec la sécurité et la santé des travailleurs de l'entreprise.

□ ARACT

Domaines d'action – Qualité de vie au travail / Santé au travail et prévention des risques professionnels / Développement de l'égalité au travail.

Saisine – Tiers à l'entreprise – Accompagnement des entreprises



IV- COMMENT ALERTER SUR UNE SITUATION DE HARCELEMENT OU D'AGISSEMENTS SEXISTES

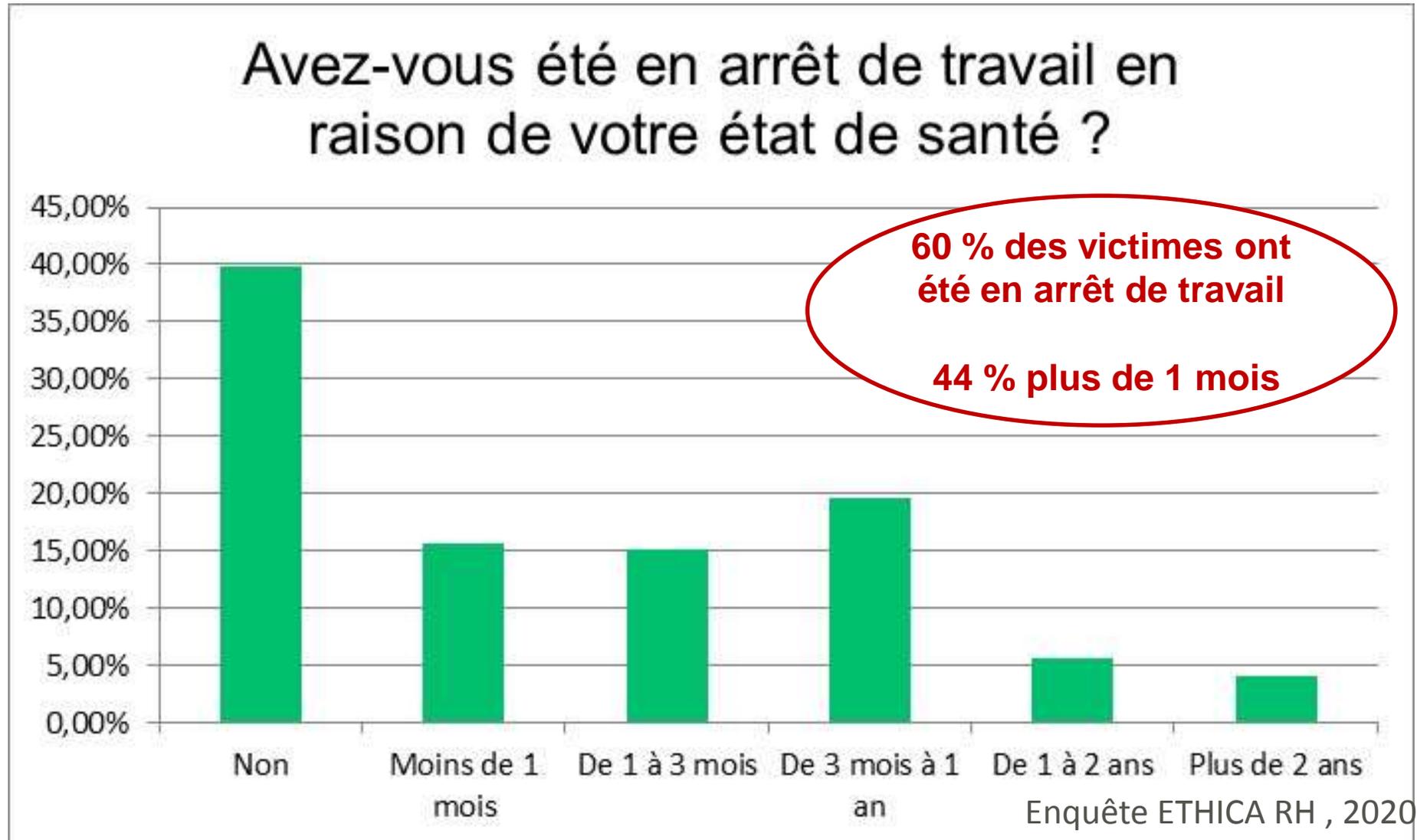
IV. COMMENT ALERTER UNE SITUATION DE HARCELEMENT OU D'AGISSEMENTS SEXISTES

- 4. 1. RECONNAITRE UN HARCELEMENT SEXUEL OU DES AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL : LE SUIVI DES INDICATEURS PERTINENTS**
- 4. 2. LES PROCEDURES INTERNES DE SIGNALEMENT, D'ENQUETE ET DE TRAITEMENT DES SITUATIONS DE HARCELEMENT SEXUEL**
- 4. 3. LE DROIT D'ALERTE**

4.1 Reconnaître une situation: les indicateurs pertinents

Les signes de souffrance au travail les plus courants

4'



4.1 Reconnaître une situation: les indicateurs pertinents

Les signes de souffrance au travail les plus courants

Comportements anti-sociaux :

- Agressivité
- Refus de collaboration
- Cynisme

Comportements d'isolement :

- Repli sur soi
- Silence dans les temps collectifs
- Refus de participer à des moments conviviaux

Comportements contre-productifs :

- Erreurs, oublis, retards,
- Absences répétées
- Démotivation
- Sur-investissement, hyperconnexion
- Sabotage

Signes de souffrance :

- Fatigue, stress
- Douleurs
- Crises de larmes, addiction, négligence de soi...

Tout changement de comportement



4.2 Les processus internes de signalement, d'enquête et de traitement des situations de harcèlement sexuel

4.2.1 Elaboration des procédures internes à l'entreprise: gage d'une meilleure efficacité d'intervention et de lutte?

- Une obligation de principe issue de l'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail: l'entreprise doit affirmer son refus du harcèlement et préciser les procédures si l'un cas survient

*« Les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis. Cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence » **précise les procédures à suivre si un cas survient.***

Les procédures peuvent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance. La diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail. A cet effet, la position ci-dessus, lorsqu'elle fait l'objet d'un document écrit ou de la « charte de référence », est annexée au règlement intérieur dans les entreprises qui y sont assujettie »

- Mais qui ne fixe pas de contenu obligatoire

Définir des processus de traitement des alertes permet en amont et à froid de définir un cadre méthodologique et ce peu important le climat social

4.2 Les processus internes de signalement, d'enquête et de traitement des situations de harcèlement sexuel

4.2.1 Elaboration des procédures internes à l'entreprise: gage d'une meilleur efficacité d'intervention et de lutte?

1- Un système de recueil des signalements

Pour rappel depuis la loi du 1er janvier 2018 sur la transparence , la lutte contre la corruption et la modernisation de la vie économique toute entreprise de plus de 50 salariés a l'obligation de mettre en place une procédure de recueil des signalements des salariés

Cette procédure peut être encouragée pour le signalement du harcèlement sexuel.

Il est recommandé une procédure:

- Qui garantit l'accessibilité: boîte mail dédiée, courrier, saisine , entretiens managériaux
- Qui est sécurisé et permet le respect de la confidentialité et la protection de l'auteur et des données
- Et définit les personnes compétentes pour recevoir les alertes, qui doivent être formées , expérimentées et dotées de moyens: un ou plusieurs référents harcèlement? (notamment pour les entreprises de plus de 250 salariés)

4.2 Les processus internes de signalement, d'enquête et de traitement des situations de harcèlement sexuel

4.2.1 Elaboration des procédures internes à l'entreprise: gage d'une meilleure efficacité d'intervention et de lutte ?

2- Une procédure de traitement des alertes

- Accuser réception dans des délais rapides, rappeler à l'auteur du signalement ses droits et l'accompagnement dont il peut bénéficier (médecin du travail, Assistante sociale et psychologues le cas échéant s'ils en existent en interne, IRP, RH, Préventeur....)
- Programmer un premier échange permettant le recueil de précisions tant sur les faits précis que sur la perception
- Procéder à une première analyse des faits et à un premier traitement

Garantir la neutralité du traitement, la confidentialité des parties impliquées et la traçabilité de démarches

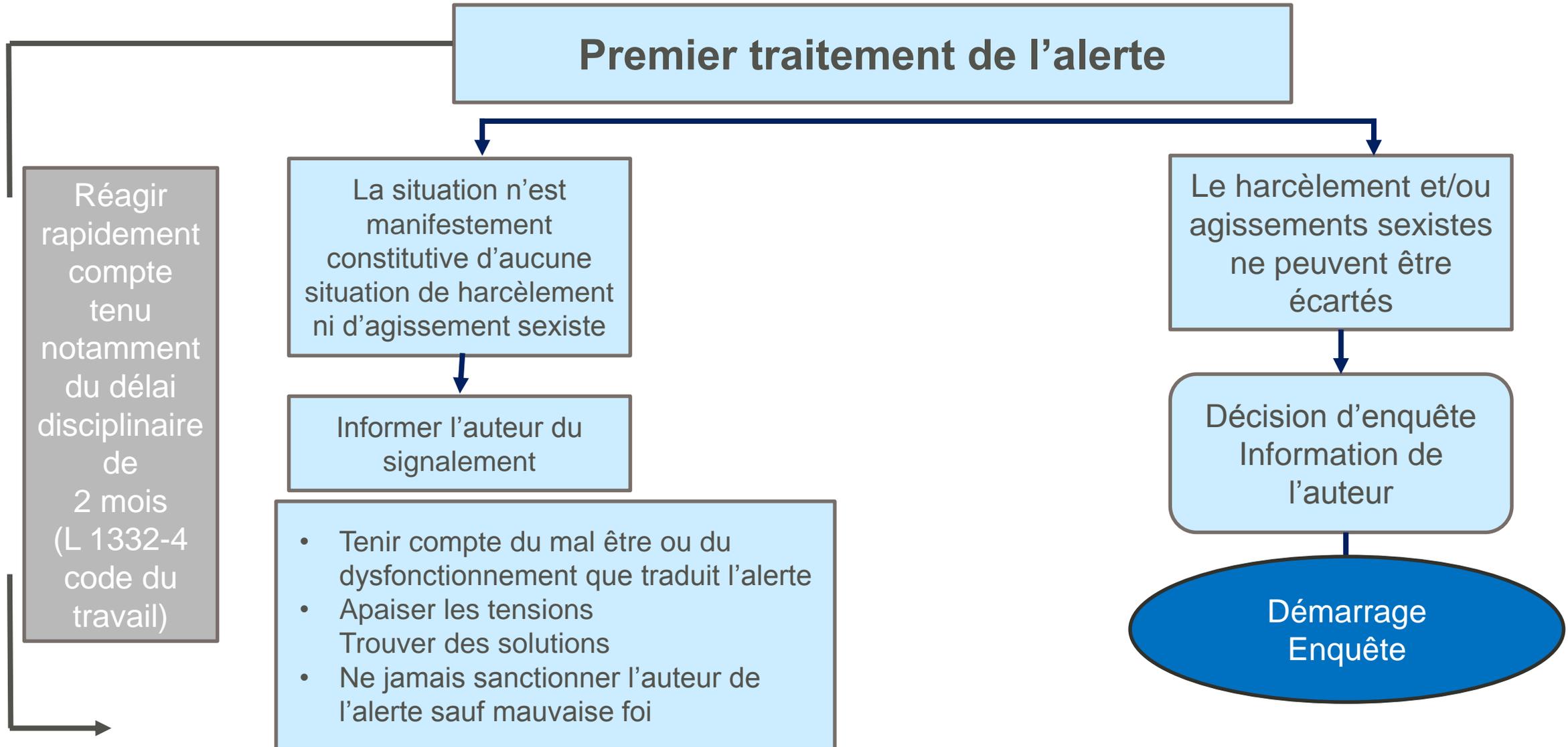
Associer en amont les IRP, la médecine du travail dans l'élaboration de ces processus internes

Possible également de faire appel **aux commission régionales interprofessionnelles** pour les entreprises de moins de 11 salariés , **aux associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT)** et **aux services de l'Inspection du travail.**

Consulter le CSE sur ces procédures (rôle article **L2312-9 Code du travail** + rôle consultatif notamment sur l'adoption du règlement intérieur et DUERP)

4.2 Les processus internes de signalement, d'enquête et de traitement des situations de harcèlement sexuel

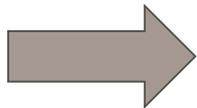
4.2.1 Elaboration des procédures internes à l'entreprise: gage d'une meilleur efficacité d'intervention et de lutte?



4.2 Les processus internes de signalement, d'enquête et de traitement des situations de harcèlement sexuel

4.2.2 Information des salariés sur ces procédures

Ces procédures ne sont efficaces que si elles font l'objet d'une information pertinente aux salariés



Ces procédures écrites sont annexées au règlement intérieur .



Il est recommandé de les communiquer par tout moyen utile (notes de services, mails, affichages, intranet....)

4. 3. LE DROIT D'ALERTE

4. 3. 1 Le droit d'alerte « danger grave et imminent » des membres du CSE

4. 3. 2. Le droit d'alerte « atteinte aux droits des personnes » des membres du CSE

4. 3. 3. Les salariés lanceurs d'alerte en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes

4. 3. 1 Le droit d'alerte « danger grave et imminent » des membres du CSE

Article L. 4131-2 du code du travail : « *Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe **une cause de danger grave et imminent**, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, **en alerte immédiatement l'employeur** selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2* ».

Le représentant du personnel doit **consigner son avis par écrit**.

L'employeur est tenu de **procéder immédiatement à une enquête** avec le représentant du **CSE** qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

Si l'avis sur la réalité du **danger** ou la façon de le faire cesser diverge entre le représentant au CSE et l'employeur, **le comité social et économique se réunit d'urgence**, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures

4. 3. 2. Le droit d'alerte « atteinte aux droits des personnes » des membres du CSE

Article L. 2312-59 du code du travail

Un membre du CSE qui 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* », saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur doit alors impérativement procéder à une enquête et ce sans délai.

« *En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés* ».

ATTENTION : le CSE détient ce droit d'alerte mais uniquement dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Les ordonnances du 22 septembre 2017 n'ont pas prévu de droit d'alerte pour les CSE mis en place dans les entreprises de moins de 50 salariés.

4. 3. 3. Les salariés dénonçant des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes

Le Professeur Patrice ADAM distingue le dénonciateur du lanceur d'alerte

❖ DENONCIATEUR

Qu'il soit victime ou témoin, tout salarié peut être amené à dénoncer ou relater des comportements harcelants dont il a été témoin.

Le dénonciateur est celui qui ne répond pas aux conditions posées par la Loi Sapin II et qui sera protégé par **l'article L. 1153-2 du Code du travail**.

QUESTION : obligation des salariés de prendre soin de leur santé et de leur sécurité ainsi que celle des autres salariés ? **Article L. 4122-1 du Code du travail**

4. 3. 3. Les salariés dénonçant des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes

❖ LANCEUR D'ALERTE

Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte : « *Un lanceur d'alerte est une personne physique qui signale ou divulgue, sans contrepartie financière directe et de bonne foi, des informations portant sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement. Lorsque les informations n'ont pas été obtenues dans le cadre des activités professionnelles mentionnées au I de l'article 8, le lanceur d'alerte doit en avoir eu personnellement connaissance* ».

ATTENTION : La loi sera en vigueur que dans 6 mois.

Définition plus large que celle de la Loi Sapin II puisqu'elle :

- modifie les termes « *de manière désintéressée* » en « *contrepartie financière* » ;
- supprime la condition d'avoir « *personnellement* » connaissance des faits signalés ;
- ajoute que les faits dénoncés pourront porter sur « *des informations* » sur un crime, un délit ou des violations du droit mais aussi sur des « *tentatives de dissimulation* » de ces violations ;
- supprime le caractère « *grave et manifeste* » de la violation de la règle.

4. 3. 3. Les salariées dénonçant des faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes

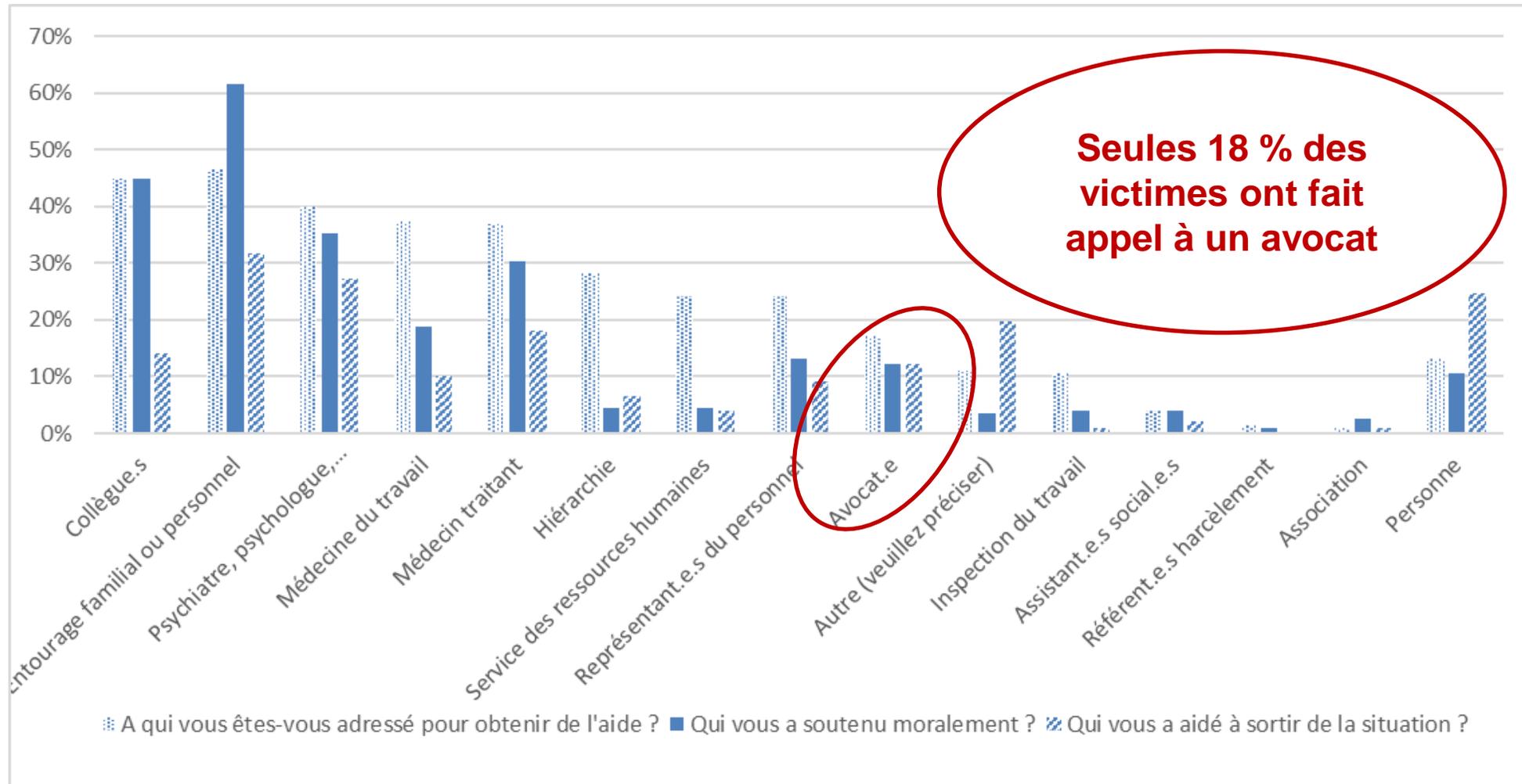
❖ LANCEUR D'ALERTE

Protection plus large des lanceurs d'alerte :

- Nouveau statut pour l'entourage des lanceurs d'alerte ;
- Canaux de signalement simplifiés ;
- Mesures de protection renforcées.

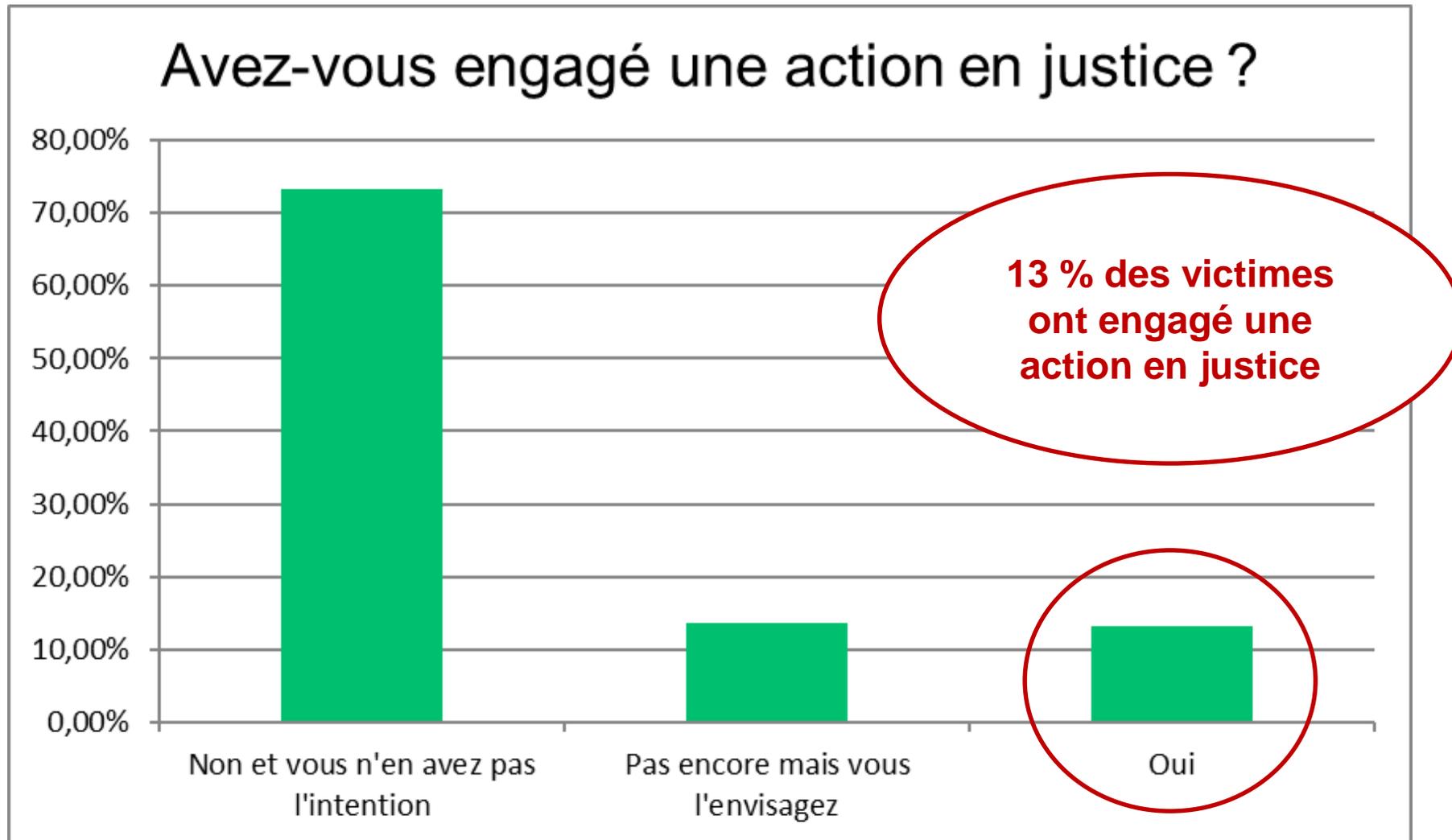
FOCUS sur la qualité de lanceur d'alerte de la victime

Quelques Statistiques A qui s'adresse la victime ?



Quelques Statistiques

L'action en justice reste rare



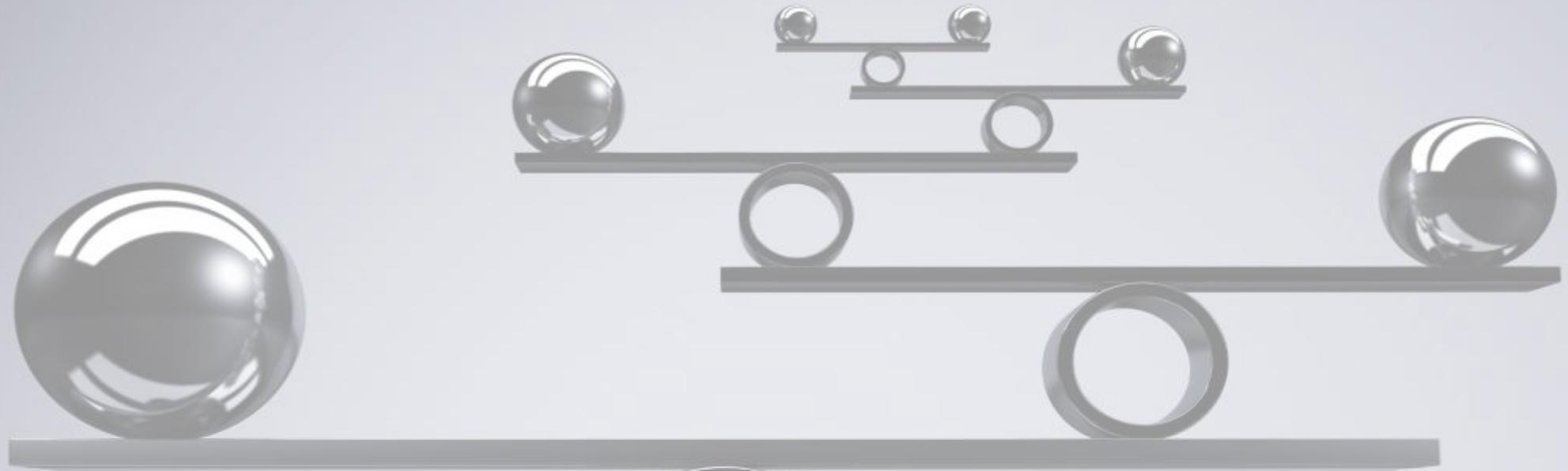
Enquête ETHICA RH , 2020

0,07 % des personnes harcelées sexuellement portent plaintes

80 % des plaintes sont classées sans suite

10 % des plaintes aboutissent à un procès au tribunal correctionnel

Infostat Justice, 2018



V- REAGIR FACE A UNE « ALERTE »

V. REAGIR FACE A UNE « ALERTE »

5. 1. L'OBLIGATION D'ENQUETE DE L'EMPLOYEUR

5. 2. LES MESURES CONSERVATOIRES QUI S'IMPOSENT

5.1 L'obligation d'enquête de l'employeur

5.1.1 Les différentes étapes : comment assurer l'impératif d'impartialité et l'exigence de manifestation de la vérité ?

L'obligation d'enquête:

- Si alerte du CSE (cf ci-après) enquête conjointe avec le membre de la délégation du personnel (L 2312-5 et L 2312-59 code du travail)
- En dehors de toute alerte CSE et sauf si le premier traitement a permis d'écartier de façon certaine le harcèlement, l'enquête s'inscrit dans le cadre de l'obligation de sécurité de l'employeur et de prévention des risques pour établir la réalité des faits, leur étendue, le cas échéant leur qualification.
- **L'abstention ou l'intervention tardive sont susceptibles d'être reprochés**

Lorsque « *ce n'est que très tardivement soit après réception du courrier de prise d'acte de la rupture, intervenu pourtant plusieurs semaines après la première dénonciation, que l'employeur a consenti à faire diligenter une enquête interne* », ce fait « *constitue un manquement grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail à ses torts exclusifs* » Cour d'appel de Douai - ch. Sociale 28 mai 2021 / n° 1678/21.

« *En procédant à une enquête interne qui a abouti à la mise à pied de la personne impliquée en raison du comportement décrit par X., l'employeur a ainsi fait preuve de diligence dans le traitement des difficultés portées à sa connaissance auxquelles il a apporté le traitement adéquat* » Cour d'appel de Paris - 17 mars 2021 n° 18/12334

5.1 L'obligation d'enquête de l'employeur

5.1.1 Les différentes étapes : comment assurer l'impératif d'impartialité et l'exigence de manifestation de la vérité ?

La composition de l'équipe d'enquêteurs:

- Enquêteurs internes, pôle enquête dédié? Ce sujet relève de la libre détermination de l'employeur dans son organisation interne

Mais :

- Enquêteurs doivent être formés et doivent disposer des moyens adéquats
- Ils doivent respecter la garantie de neutralité
- Intérêt d'associer le référent, des élus du CSE (dont le référent) ou de la CSSCT pour conduire l'enquête « paritairement » ou les associer à la synthèse
- S'appuyer ou a minima informer le médecin du travail ou les services de santé au travail
- Parfois nécessité d'externaliser :

Face au plein essor de la lutte contre les discriminations, le harcèlement moral et/ou sexuel ou encore le sexisme, la qualité et le sérieux des enquêtes menées dans les entreprises sont essentiels. Par délibération du 10 décembre 2019, le Conseil de l'Ordre des avocats de Paris a d'ailleurs réaffirmé le rôle primordial d'assistance et de conseil de l'avocat dans le cadre des enquêtes internes et a clarifié les conditions dans lesquelles l'avocat peut être chargé de l'enquête, c'est-à-dire missionné en tant qu'« enquêteur » pour le compte de son client. Comme l'a souligné le Conseil National des Barreaux (CNB), « la discipline des enquêtes internes, est un parfait exemple des nouvelles activités de la profession d'avocat, qui naissent d'une évolution du droit »

Dans son arrêt du 17 mars 2021, la Cour de cassation reconnaît que le rapport d'enquête, réalisée par un organisme tiers à l'entreprise, constitue un mode de preuve licite des agissements de harcèlement imputés à un salarié, peu important que ce salarié n'ait pas été préalablement informé de cette enquête, ni entendu dans ce cadre.
Cass Soc 7 mars 2021, 18-25.597

5.1 L'obligation d'enquête de l'employeur

5.1.2 Les principes qui doivent guider l'enquête

Être réactif et agir dans des délais raisonnables

Préserver **la confidentialité** (définir la liste des personnes destinataires des conclusions d'enquête notamment)

Protéger tous les protagonistes : la confidentialité, la vie privée et la dignité de tous. Des mesures conservatoires visant à éviter toute interaction entre le plaignant et le mis en cause s'imposent.

Ecoute impartiale et traitement équitable

Garantir **l'équité procédurale** : la personne mise en cause doit pouvoir être entendue , connaître les faits et s'expliquer et doit pouvoir faire entendre ses témoins

Neutralité: l'enquêteur ne peut être impliqué dans le dossier

Tracer les comptes rendus et permettre aux témoins et personnes entendues de relire et valider leur CR

Communiquer sur les étapes de la procédure, les délais et le cas échéant le mode de restitution (à qui et sous quelle forme?)

Mettre en place **le soutien de tous les protagonistes durant l'enquête** (victime, auteur présumés, témoins)

Etendre à l'environnement professionnel de l'auteur du signalement et du salarié mis en cause, en particulier, les supérieurs hiérarchiques et les subordonnés du salarié mis en cause ;

L'employeur qui mène une enquête sans discrétion , à charge et sans permettre au mis en cause de faire entendre ses témoins est condamnée à des dommages-intérêts

Cass Soc 9 février 2012 n° 10-26123

5.1 L'obligation d'enquête de l'employeur

5.1.2 Les principes qui doivent guider l'enquête:

Et le contradictoire ?

Peu important que le salarié mis en cause n'ait pas été préalablement informé de cette enquête, ni entendu dans ce cadre. **Cass Soc 7 mars 2021, 18-25.597**

Un responsable a tenu des propos déplacés à connotation sexuelle et exercé des pressions sur une salariée pour tenter d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. Accusé de harcèlement sur la base de témoignages nominatifs et précis, il est licencié pour faute grave.

Il estime que son licenciement est irrégulier car, au cours de la procédure, son employeur ne lui avait pas communiqué le rapport de l'enquête interne comportant l'identité des témoins et l'avis du conseil de discipline. D'après lui, les droits de la défense et le principe du contradictoire n'avaient pas été respectés.

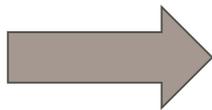
Pour la Cour de cassation, l'employeur a seulement l'obligation d'indiquer au salarié au cours de l'entretien préalable le motif de la sanction envisagée (**c. trav. art. L. 1232-3**). Il n'est pas tenu de lui communiquer les pièces susceptibles de justifier cette sanction (**Cass. soc. 18 février 2014, n° 12-17557**)

5.1 L'obligation d'enquête de l'employeur

5.1.2 Les principes qui doivent guider l'enquête:

Ces décisions permettent à l'employeur de poursuivre la procédure disciplinaire, notamment, en préservant l'anonymat des témoins. Dans l'affaire précitée, le responsable s'était rendu dans les agences du secteur pour faire pression sur ses collègues en cherchant de manière intimidante à savoir qui avait témoigné contre lui.

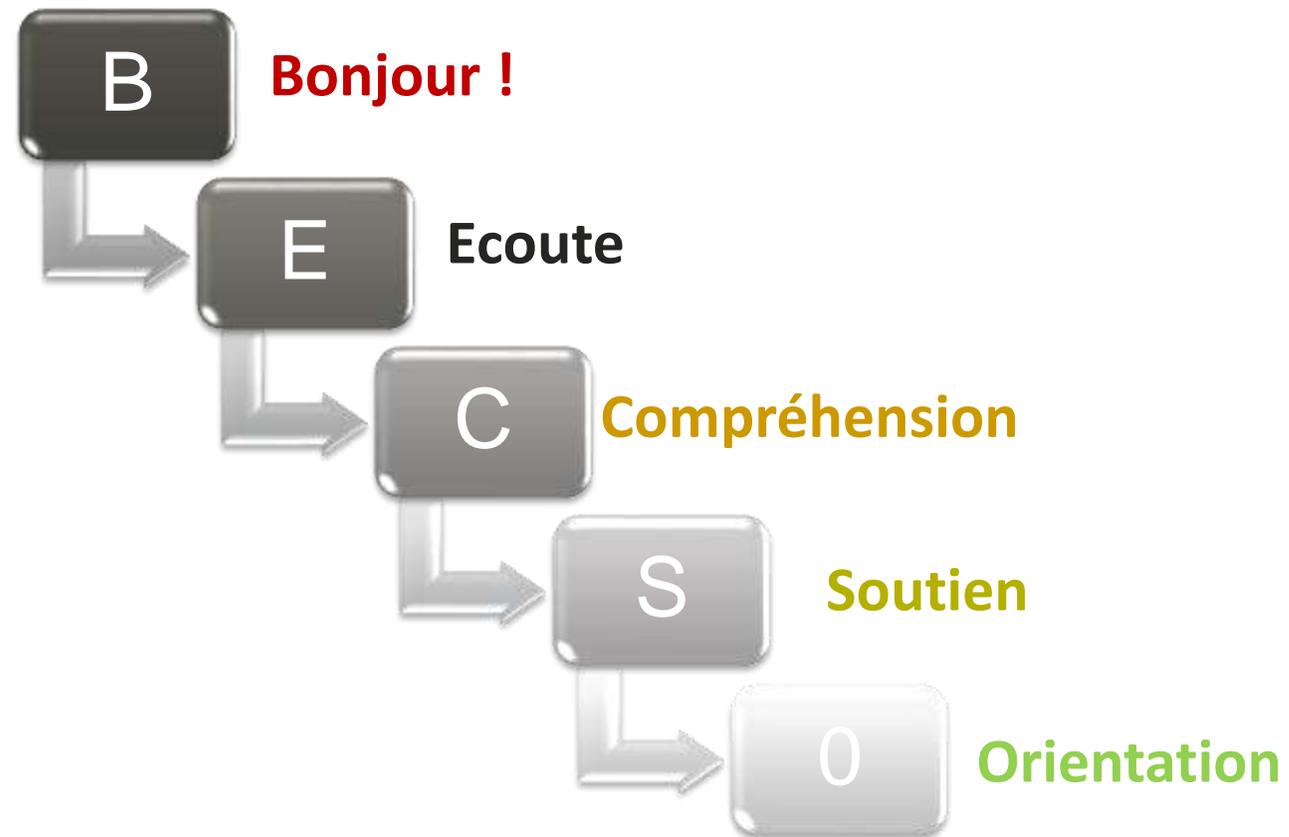
Pourtant, si aucune règle légale n'exige formellement le respect du principe du contradictoire au stade de l'enquête, il est recommandé à minima de :



- Procéder à la convocation et l'audition du salarié mis en cause,
 - De lui laisser la possibilité de faire entendre ses témoins, de transmettre ses éléments,
 - De procéder à la restitution même simplement orale des conclusions de l'enquête. (voie orale et/ ou synthèse écrite des conclusions).
- En revanche, pour des raisons évidentes de confidentialité, il est déconseillé de transmettre les conclusions de l'enquête aux salariés interrogés.

5.1.3 Les bonnes pratiques de l'enquête

L'entretien BECSO avec la victime



5.1.3 Les bonnes pratiques de l'enquête

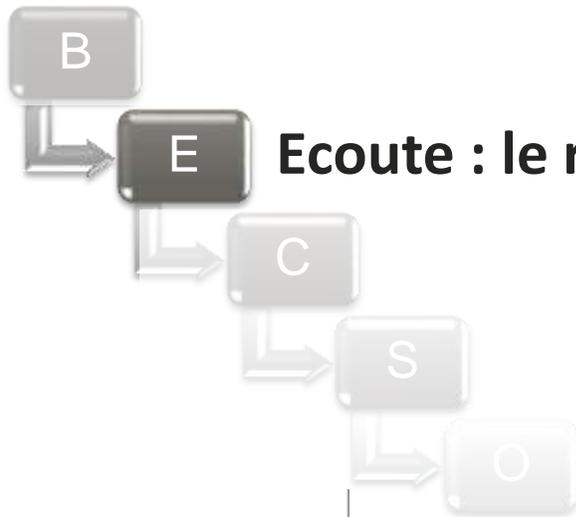
B comme Bonjour !



- **Faire en sorte que la personne se sente bienvenue, à l'aise**
- **Rassurer sur :**
 - La discrétion
 - La confidentialité
 - La protection de la victime (L1153-2)
- **Informé sur la validation du compte-rendu**

5.1.3 Les bonnes pratiques de l'enquête

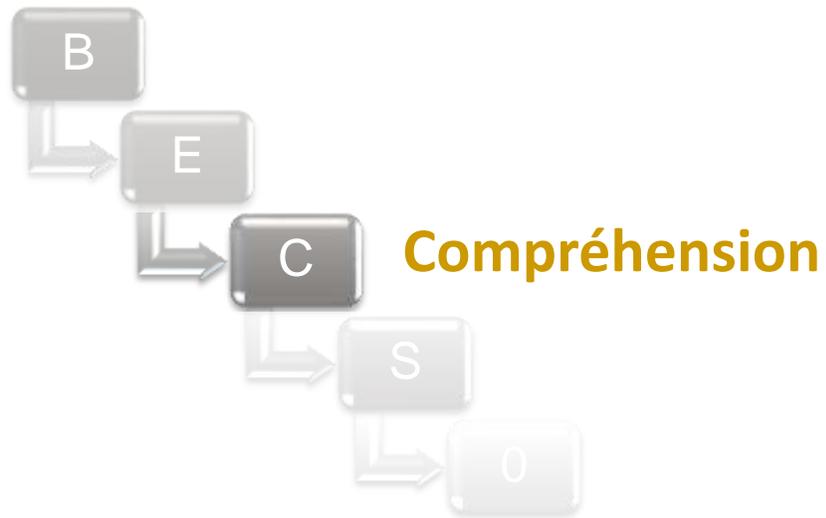
E comme Ecoute



- **Faire raconter dans l'ordre chronologique si possible**
- **Écouter avec attention et sans jugement**
- **Rester neutre : ni banaliser, ni dramatiser**
- **Prendre des notes**
- **Enregistrement audio avec accord**
- **Recueillir les éléments de preuves**
- **Questions ouvertes pour objectiver les FAITS**
- **Reformuler sans donner son avis pour relancer**
- **Ne pas craindre le silence**

5.1.3 Les bonnes pratiques de l'enquête

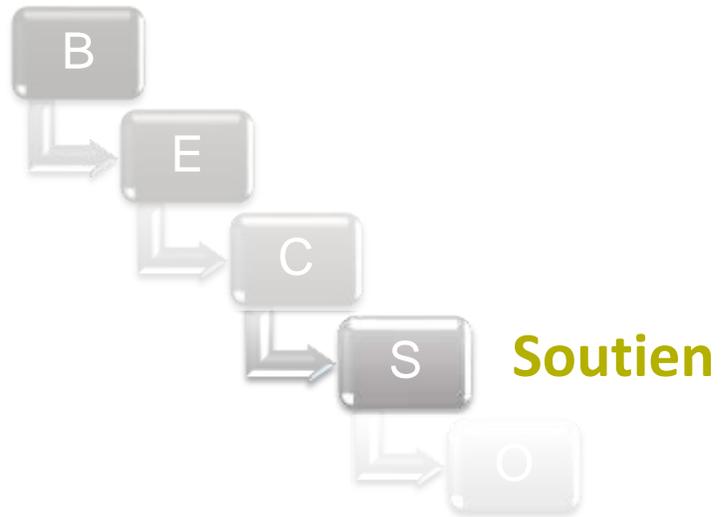
C comme Compréhension



- **Comprendre le point de vue de la victime présumée sans s'y identifier**
- **Faire exprimer les émotions et les besoins sans juger**
- **Interroger sur :**
 - Comment la victime vit la situation
 - Les impacts sur la vie professionnelle/personnelle
 - Les impacts sur la santé
 - Sa vision sur la suite des relations de travail avec l'auteur
 - Souhait de mesures d'éloignement
 - Besoin d'aide médicale ou psychologique

5.1.3 Les bonnes pratiques de l'enquête

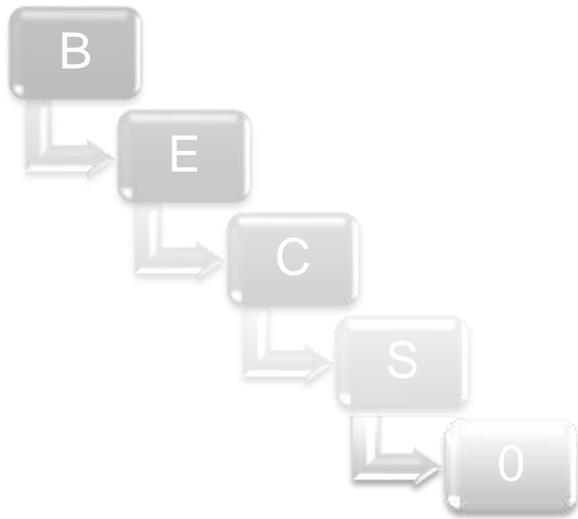
S comme Soutien



- **Avoir une attitude de soutien**
- **Rechercher des soutiens dans l'entourage personnelle et professionnelle de la victime**

5.1.3 Les bonnes pratiques de l'enquête

O comme Orientation



Orientation

- Orienter vers le médecin du travail ou autre aide interne ou externe
- Transmettre liste des personnes-ressources (médecin du travail, référent H, psychologue...)
- Annoncer la suite de la démarche
- Laisser la possibilité de transmettre des éléments supplémentaires ultérieurement (délai limite)



5.1.4 L'élaboration du rapport d'enquête et ses conséquences?

Pas de rapport type
mais *a minima* :

- La liste des personnes entendues
- L'auteur de l'enquête
- Les circonstances de la saisine
- Les faits analysés avec extrait des verbatims des témoins
- Une synthèse globale
- Des préconisations et plan d'action
- Les CR d'audition en annexe

Les conséquences :

- Mise à jour du DUERP et plan d'action (mesures pour réduire ou minimiser les risques et mesures pour diminuer les effets sur les conditions d'emploi et la santé physique et mentale de la ou des victimes)
- Accompagnement de la victime ainsi que (en cas de dégâts collatéraux), de l'équipe et de l'environnement
- Sanction de l'auteur (démarrage de la prescription) et des éventuels responsables passifs en cas de harcèlement avéré
= « obligation de faire cesser les agissements »
- Si harcèlement non fondé: pas de sanction du salarié ayant alerté sauf mauvaise foi , suivi et accompagnement de l'auteur de l'alerte, de la personne mise en cause, identification des causes (dysfonctionnement interne, conflit..?)

5. 2. LES MESURES CONSERVATOIRES QUI S'IMPOSENT

5. 2. 1. A l'encontre de la personne incriminée

5. 2. 2. De protection et d'aide de la victime

5. 2. 3. L'accompagnement de l'environnement de travail

5. 2. 1. A l'encontre de la personne incriminée

Une mise à pied qui ne fait aucune référence à l'éventualité d'un licenciement n'est pas conservatoire. Par suite, si aucun grief postérieur n'a été allégué, l'employeur qui licencie le salarié sanctionne deux fois les mêmes faits. Un tel licenciement est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 25-6-1986 n° 84-41.606).

En l'absence de référence explicite à l'éventualité d'un licenciement pour les mêmes faits et à défaut d'un déclenchement concomitant d'une procédure de licenciement, la mise à pied conservatoire doit être requalifiée en mise à pied disciplinaire, épuisant le pouvoir disciplinaire de l'employeur pour les griefs ainsi sanctionnés. (Cass. soc. 21-6-2006 n° 04-45.795)

Par principe : Pour que la mise à pied ait un caractère conservatoire, il faut que la procédure disciplinaire soit engagée de manière concomitante (Cass. soc. 4-10-2011 n° 10-18.862). A défaut, elle peut être requalifiée en mise à pied disciplinaire (Cass. soc. 23-5-2012 n° 11-14.500) et le salarié d'invoquer alors le principe du non bis in idem.

Toutefois, Lorsque les faits reprochés au salarié donnent lieu à l'exercice de poursuites pénales, l'employeur peut, sans engager immédiatement une procédure de licenciement, prendre une mesure de mise à pied conservatoire si les faits le justifient. Attention la durée ne doit cependant pas être excessive. (Cass. soc. 4-12-2012 n° 11-27.508 ; Cass. soc. 6 octobre 2016 n° 15-15.465)

5. 2. 2. De protection et d'aide de la victime

- A. La question du droit de retrait : danger grave et imminent
- B. Interdiction de discrimination et des mesures de rétorsion

A. La question du droit de retrait : danger grave et imminent

Article L. 4131-1 du code du travail

Le salarié peut se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il doit en alerter immédiatement son employeur.

Le salarié alerte donc l'employeur tout en se retirant de la situation dangereuse.

- **CA Riom, 4^{ème} ch. Soc., 18 juin 2022, n° 01/00919** : les juges ont estimé que compte-tenu de la « *réitération du comportement menaçant, humiliant et traumatisant du supérieur hiérarchique de la salariée* », « *celle-ci avait légitimement exercé son droit de retrait d'une situation dont elle pouvait raisonnablement penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa santé* »

B. Interdiction de discrimination et des mesures de rétorsion

Article L. 1153-2 du code du travail : Interdiction de toute mesure de rétorsion (sanction, licenciement) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte (en matière notamment de rémunération, formation, reclassement, etc)

Article L. 1153-3 du code du travail : Interdiction de mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Exemple de jurisprudence –

- **CA Toulouse, 4^{ème} ch., section 2, 6 mai 2016, n° 14/03838** : « il est ainsi démontré que ce licenciement reposant sur des griefs infondés, intervenu alors que la salariée n'avait jusqu'alors fait l'objet d'aucun reproche quant à la qualité de son travail et en avait même été à plusieurs reprises félicitée, est en lien avec la harcèlement sexuel subi par X au cours des mois qui ont précédé », « la nullité du licenciement doit par conséquent être prononcée ».

B. Interdiction de discrimination et des mesures de rétorsion

Article L. 1153-2 du code du travail : Interdiction de toute mesure de rétorsion (sanction, licenciement) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte (en matière notamment de rémunération, formation, reclassement, etc)

Article L. 1153-3 du code du travail : Interdiction de mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Exemple de jurisprudence –

- **CA Toulouse, 4^{ème} ch., section 2, 6 mai 2016, n° 14/03838** : « il est ainsi démontré que ce licenciement reposant sur des griefs infondés, intervenu alors que la salariée n'avait jusqu'alors fait l'objet d'aucun reproche quant à la qualité de son travail et en avait même été à plusieurs reprises félicitée, est en lien avec la harcèlement sexuel subi par X au cours des mois qui ont précédé », « la nullité du licenciement doit par conséquent être prononcé ».



**VI LES ACTIONS ET SANCTIONS
DISCIPLINAIRES ET JUDICIAIRES DES
COMPORTEMENTS ET AGISSEMENTS SEXISTES**

VI. LES ACTIONS ET SANCTIONS DISCIPLINAIRES ET JUDICIAIRES DES COMPORTEMENTS DE HARCELEMENT ET AGISSEMENTS SEXISTES

6. 1. LA NECESSITE DE SANCTIONNER L'AUTEUR OU LES AUTEURS DES FAITS

6. 2. LES ACTIONS CIVILES ET PENALES

6.1 La nécessité de sanctionner l'auteur ou les auteurs des faits

6.1.1. La nature de la sanction: L'article L 1153-5 CT fait obligation de sanctionner de tels faits (faire cesser la situation)

Pour la Cour de Cassation, si le harcèlement est avéré « **il s'agit dès lors nécessairement d'une faute grave** » (rendue sous l'empire de l'ancienne définition liée à l'abus d'autorité la solution devrait prévaloir) (**Cass Soc 21 juin 2006 n° 05-43.914**)

L'attitude de l'employeur qui a pu « laisser faire » et ne pas intervenir immédiatement n'est pas de nature à remettre en cause le degré de gravité de la faute du salarié (**Cass Soc 18 février 2014, n° 12-17.557**)

L'attitude d'une salariée se plaignant de harcèlement sexuel après avoir reçu pendant deux ans des SMS à caractère sexuel mais qui avait répondu à ces messages et adopté une attitude familière de séduction, ne permet pas de caractériser les faits de harcèlement sexuel. Il n'en reste pas moins que si la qualification de harcèlement sexuel n'est pas retenue et si la faute grave a été écartée, le comportement du salarié justifie un licenciement disciplinaire (**Cass Soc 25 septembre 2019, n° 17-31.171**)

Les salariés qui ont laissé faire peuvent aussi être sanctionnés (**Cass Soc 8 mars 2017 n° 15.24.406** : responsable RH ayant couvert les faits)

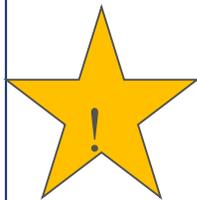
6.1 La nécessité de sanctionner l'auteur ou les auteurs des faits

6.1.2. La prescription:

2 mois pour engager une procédure disciplinaire à compter du jour où l'employeur a connaissance du ou des agissements fautifs du salarié, sauf si des poursuites pénales sont engagées dans le même délai
(Code du travail, art. [L. 1332-4](#))

Mais le point de départ de ce délai peut être reporté à une date ultérieure. C'est, par exemple, le cas lorsqu'il est nécessaire de diligenter une enquête pour vérifier la véracité des faits qui sont reprochés au salarié, l'étendue de la faute, etc. (Cass. Soc. 23 mars 2011, n° 09-43.507)

Dans une telle situation, le délai de prescription de 2 mois court à compter des résultats de l'enquête. Et ce quand bien même certain des faits reprochés au salarié étaient connus de l'employeur, dès lors que le rapport révèle l'ampleur et la gravité de ces faits (Cass. Soc. 30 octobre 1997, n° 95-43.800).



Mais attention les juges analysent au vu des éléments communiqués, si et quand l'employeur avait une connaissance suffisante les faits lui permettant d'agir et **ce point fait l'objet d'une appréciation souveraine des juges du fond.**

En outre, si l'enquête n'est pas impartiale, il ne peut pas en être tenu compte pour fixer la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits reprochés (Cour de cassation, chambre sociale, 10 juillet 2019, n° 18-11.254)

6.1 La nécessité de sanctionner l'auteur ou les auteurs des faits

6.1.3. La délicate question de la preuve

Le salarié victime bénéficie d'une présomption au titre de **L. 1154-1 du code du travail** (cf ci-après)

L'employeur qui licencie ne peut se prévaloir de cette présomption les règles de droit commun du licenciement s'appliquent et le doute profite au salarié (**article L. 1235-1 du code du travail**). (Cass Soc 7 février 2012 n° 10-17.393)

Le juge ne peut pas fonder sa décision « uniquement ou de manière déterminante » sur des témoignages anonymes quand bien même les parties avaient pu en prendre connaissance et présenter leurs observations (**Cass. soc. 4 juillet 2018, n° 17-18241**).

Or l'employeur **au stade de l'enquête** doit préserver et protéger les témoins et les victimes .



Il faut donc distinguer le temps de l'enquête du temps de la recherche des preuves (attestations postérieures des victimes et témoins acceptant de lever l'anonymat).

6.1 La nécessité de sanctionner l'auteur ou les auteurs des faits

6.1.4. Comment rédiger la lettre de licenciement ? Quid si action pénale en cours?

- ✓ Attendre l'issue de la procédure pénale (même si une condamnation permettra de faire renaître une prescription) est **rarement envisageable** compte tenu des délais, de l'aléa de celle-ci et surtout de l'obligation de sécurité.
- ✓ A contrario quid si l'auteur est relaxé alors qu'il a été licencié pour harcèlement sexuel ?
- ✓ Il faut donc éviter de qualifier les faits dans la notification de la sanction : la prudence s'impose afin d'éviter toute interaction avec une éventuelle procédure pénale étant précisé qu'il peut y avoir faute disciplinaire qui ne soit pas qualifiée de faute pénale
- ✓ **Comment rédiger la lettre ?** viser des faits précis, propos, gestes, un comportement inapproprié mais ne pas qualifier pour éviter de s'enfermer dans le cadre légal de la définition, anticiper une éventuelle action au pénal qui n'aboutirait pas.

Pour rappel la cour de cassation reconnaît qu'un comportement inapproprié d'un salarié même s'il n'est pas qualifiable de harcèlement sexuel peut justifier un licenciement disciplinaire

6. 2. LES ACTIONS CIVILES ET PENALES

6. 2. 1. L'engagement des poursuites à l'encontre de l'auteur

6. 2. 2. L'engagement des poursuites à l'encontre de l'employeur

6. 2. 3. L'engagement de **poursuites** à l'encontre de la victime alléguée

6. 2. 1. L'engagement des poursuites à l'encontre de l'auteur

A. Actions pénales et civiles devant les juridictions répressives

B. Action civile devant le Conseil de prud'hommes

A. Actions pénales et civiles devant les juridictions répressives

□ Action pénale:

Délit de harcèlement sexuel: article 222-33 III du code pénal:

«Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont 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 leur 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 leur auteur ;*
- *5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;*
- *6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;*
- *7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;*
- *8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »*

A. Actions pénales et civiles devant les juridictions répressives

Quid du Cumul d'infractions:

PRINCIPE DE NON BIS IDEM

Article 6 et 368 du code de procédure pénale, Article 4 § 1 du Protocole additionnel à la CESDH, Article 50 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, Article 14 § 7 du pacte international des droits civils et politiques

EXCEPTION : concours idéal de qualification

Arrêt Ben Haddadi, 3 mars 1960 : admet la possibilité d'une double qualification pénale à l'encontre de l'auteur d'un fait unique, dès lors que les qualifications en concours protègent des valeurs sociales distinctes.

La résolution du concours idéal de qualifications implique que le fait unique soit réprimé sous l'expression pénale la plus sévère.

→ L'agression sexuelle prime donc sur le harcèlement sexuel.

Cass. Crim. 18 septembre 2019, n° 18-86.291 : En matière de faits constitutifs d'agressions et harcèlements sexuels, les faits à prendre en considération sont les faits matériels imputés au prévenu, non les faits juridiques.

En l'espèce : Le cumul des qualifications d'agressions sexuelles et de harcèlement sexuel a également été refusé à propos d'une action d'ensemble de caresses sur les fesses et de propositions licencieuses simultanées.

A. Actions pénales et civiles devant les juridictions répressives

☐ Action civile :

- ✓ Constitution de partie civile de la victime directe

L'article 2 du Code de procédure pénale dispose que : « *L'action civile en réparation du dommage causé par un crime, un délit ou une contravention appartient à tous ceux qui ont personnellement souffert du dommage directement causé par l'infraction* ».

L'article 3 du même code précise que : « *L'action civile peut être exercée en même temps que l'action publique et devant la même juridiction.* »

- ✓ Par le syndicat pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession:

Cass. Crim. 23 janvier 2002, n° 12, RJS 5/2002 : La chambre criminelle n'admet pas l'action en défense des intérêts collectifs de la profession en matière de harcèlement sexuel puisque considère que les circonstances de la commission des faits dénoncés ne suffisent pas à caractériser une atteinte à l'intérêt collectif des salariés du secteur d'activité que représente le syndicat.

B. Action civile devant le Conseil de prud'hommes

❑ Action en réparation de la victime :

- ✓ Article 1240 code civil « Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ».
- ✓ Compétence du Conseil de prud'hommes: Article L.1411-1 et L.1411-3 du code du travail

❑ Quid de l'articulation avec l'action pénale :

- ✓ **CA Riom, 28 avr. 2015, RG n° 13/00860** : Un salarié agit au pénal pour harcèlement sexuel à l'encontre de son employeur et ce dernier est relaxé. Cette relaxe fait obstacle à ce que le salarié puisse se prévaloir de la qualification de harcèlement sexuel devant la juridiction prud'homale

NEANMOINS

- ✓ Cass. Soc. 25 mars 2020, n° 18-23.682 :

Rappel que, « Il résulte des articles 1351 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et 480 du code de procédure civile, que les décisions définitives des juridictions pénales statuant au fond sur l'action publique ont au civil autorité absolue, à l'égard de tous, en ce qui concerne ce qui a été nécessairement jugé quant à l'existence du fait incriminé, sa qualification et la culpabilité ou l'innocence de ceux auxquels le fait est imputé.

Mais, dès lors que, « le jugement de relaxe du tribunal correctionnel était fondé sur le seul défaut d'élément intentionnel », la relaxe au pénal ne lie pas le juge civil puisque « la caractérisation de faits de harcèlement sexuel en droit du travail, tels que définis à l'article L. 1153-1, 1°, du code du travail, ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel. »

6.2.2 L'engagement des poursuites à l'encontre de l'employeur

A) Par le salarié

a) Les actions en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur

- En vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers le salarié d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail ; le manquement à cette obligation a le caractère de **faute inexcusable**, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale, **lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver** (Cour de Cassation, Chambre sociale, du 11 avril 2002, 00-16.535, Publié au bulletin)

L'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur se prescrit par 2 ans à compter du plus récent des événements suivants :

- jour de l'accident ou de l'information du lien possible entre la maladie et le travail ;
- jour de la cessation du paiement des IJSS ;
- jour de la cessation du travail ;
- jour de la reconnaissance du caractère professionnel de la maladie ou de l'accident

(C. séc. Soc., art. L. 431-2)

6.2 Les actions civiles et pénales

6.2.2 L'engagement des poursuites à l'encontre de l'employeur

A) Par le salarié

a) Les actions en faute inexcusable contre l'employeur

- En cas de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur par le Tribunal Judiciaire, la victime se voit octroyer :
 - Une majoration de la rente habituellement versée par la CPAM à la victime au titre de son accident du travail/maladie professionnelle : cette majoration sera versée par la CPAM puis récupérée auprès de l'employeur sous la forme d'un capital représentatif
 - Des dommages et intérêts pour les préjudices causés par la faute inexcusable :
 - L'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale liste les préjudices indemnifiables suivants : préjudice causé par les souffrances physiques et morales, préjudice esthétiques et d'agrément, préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle ;
 - La Cour de cassation a également considéré que les préjudices suivants pouvaient être indemnifiés : indemnisation des frais d'aménagement de son domicile et d'adaptation de son véhicule nécessités par son état (**Cass. 2e civ. 30-6-2011 n° 10-19.475**), préjudice sexuel (**Cass. 2e civ. 4-4-2012 n° 11-14.311**), déficit fonctionnel temporaire (l'incapacité fonctionnelle totale ou partielle ainsi que le temps d'hospitalisation et les pertes de qualité de vie et des joies usuelles de la vie courante durant la maladie traumatique et jusqu'à la date de consolidation - **Cass. 2e civ. 4-4-2012 n° 11-14.311**), préjudice esthétique temporaire avant consolidation (**Cass. 2e civ. 7-5-2014 n° 13-16.204**).

6.2 Les actions civiles et pénales

6.2.2 L'engagement des poursuites à l'encontre de l'employeur

A) Par le salarié

a) Les actions en faute inexcusable contre l'employeur

- Harcèlement pas reconnu dans les tableaux de maladie professionnelle mais le salarié peut demander que son état de santé consécutif (dépression) soit reconnu comme étant en lien avec le travail et comme accident du travail (AT) ou maladie professionnelle(MP) (**CA Chambéry 13 décembre 2011 MP reconnue à la suite d'un harcèlement moral**).
- En matière de harcèlement sexuel, après avoir fait reconnaître un accident du travail ou sa maladie professionnelle par la CPAM, la victime pourrait faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur si elle peut démontrer :
 - ✓ Qu'elle a alerté l'entreprise (ou le CSE qui a ensuite alerté la Direction) sur cette situation de harcèlement sexuel
 - ✓ les faits constituant le harcèlement sexuel ont continué après cette alerte, menant à la maladie professionnelle de la victime.
 - ✓ Que l'employeur avait la conscience du danger : via un faisceau d'indices concordants tels que le non respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité, l'existence de situations antérieures de harcèlement sexuel, une étude démontrant des facteurs de risques importants dans le secteur d'activité ;
 - ✓ L'absence de mesures prises

6.2 Les actions civiles et pénales

6.2.2 L'engagement des poursuites à l'encontre de l'employeur

A. Par le salarié

b) La responsabilité pénale de l'employeur personne morale?

- Les personnes morales sont responsables pénalement des infractions commises, pour leur compte, par leurs organes ou représentants. (*C. Pén., art. 121-2*)

En pratique, justifier que le délit de harcèlement sexuel ou d'outrage sexiste a été commis pour le compte de l'entreprise paraît délicat.

On notera toutefois à ce propos qu'un syndicat a récemment déposé plainte contre une société pour « harcèlement sexuel institutionnel », lui reprochant « *d'avoir mis en place, maintenu et renforcé un système où le harcèlement sexuel est toléré et « pratiqué par les hauts échelons de l'entreprise, protégé par les services RH, et, selon l'organisation syndicale, d'avoir créé un système à l'échelle de l'entreprise* » (selon un communiqué du Syndicat).

6.2 Les actions civiles et pénales

6.2.2 L'engagement des poursuites à l'encontre de l'employeur

A. Par le salarié

c) L'aménagement de la charge de la preuve

- **Devant le juge pénal**, aucun aménagement de la charge de la preuve du délit de harcèlement sexuel n'est prévu. Ce sont les règles applicables pour tout procès pénal qui s'appliquent.
- **Devant le conseil de prud'hommes**, le Code du travail prévoit un aménagement de la manière suivante :
 1. Le salarié qui se dit victime d'un harcèlement sexuel doit présenter des faits qui laissent présumer l'existence d'un harcèlement. (faisceau d'indices)
 2. Il incombe ensuite à la partie défenderesse, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.
 3. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

(*C. trav., art. L. 1154-1*)

6.2 Les actions civiles et pénales

6.2.2. L'engagement des poursuites à l'encontre de l'employeur

A. Par le salarié

c) L'aménagement de la charge de la preuve; mais toutes les preuves ne sont pas recevables devant le juge civil (contrairement au juge pénal) :

« Dans les procès-verbaux d'une enquête pénale produits aux débats, les enquêteurs ont transcrit le contenu de deux conversations téléphoniques échangées entre Monsieur A et Madame X, conversations que cette dernière avait enregistrées à l'insu de son interlocuteur.

*Si le plaignant dans une instance pénale a la possibilité de produire les procès-verbaux établis à l'occasion de l'enquête devant les juridictions sociales, et si le code du travail ne fait pas expressément interdiction au salarié de procéder à un enregistrement des propos d'un de ses collègues, l'enregistrement d'une communication téléphonique réalisé à l'insu de l'auteur des propos tenus, que la conversation relève ou non de la sphère de la vie privée de la personne enregistrée, **constitue un procédé déloyal rendant irrecevable sa production à titre de preuve**. Il en est de même de toutes les déclinaisons d'un enregistrement réalisé dans ces conditions, telles que leur transcription par un agent ou officier de police judiciaire, un huissier de justice ou encore un témoin à qui on aurait fait entendre cet enregistrement. »*

6.2.2. L'engagement des poursuites à l'encontre de l'employeur

A. Par le salarié

d) La réparation du manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur

❖ Sur la responsabilité.

Cass. Soc. 21 juin 2006, n°05-43.914 et Cass. Soc. 10 mai 2012, n°11-11.152 : L'employeur est tenu envers ses salariés à une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise. L'absence de faute de sa part ne s'aurait l'exonérer de sa responsabilité.

FOCUS sur le harcèlement moral nécessaire pour comprendre le régime applicable au harcèlement sexuel.

Cass. Crim., 13 novembre 2018, n°17-81.398 : Lorsqu'un salarié est reconnu coupable de harcèlement moral : l'employeur est civilement responsable et doit donc réparer le préjudice subi par le salarié.

AINSI, en matière de harcèlement moral : La responsabilité civile de l'employeur est nécessairement engagée en cas de faits de harcèlement moral dans l'entreprise.

Cass. Soc. 1^{er} juin 2016, n°14-19.702 et Cass. Soc., 5 octobre 2016, n°15-20.140 : la responsabilité de l'employeur peut être écartée s'il a tout fait pour éviter l'apparition ou pour empêcher le harcèlement.

ATTENTION : **Cass. Soc., 7 juin 2011, n°09-69.903** : Des mesures prises par l'employeur pour y mettre fin ne suffisent pas à exclure l'existence d'un harcèlement antérieur dont l'employeur doit réparer le préjudice subi par le salarié.

Aussi, **Cass, Soc., 13 juin 2019, n°18-11.115** : Le comportement de la victime ne peut pas réduire son préjudice.

d) La réparation du manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur

❖ Sur la condamnation *in solidum* de l'employeur et de l'auteur du harcèlement

CA Bourges, 15 avril 2011, n°10/00817 et CA Nancy, 12 octobre 2012, n°11/02760 : Les faits de harcèlement moral dont un salarié a été victime étant imputables à l'employeur ainsi qu'au salarié qui en est l'auteur principal, il y a lieu de les condamner *in solidum* à des dommages et intérêts pour réparer le préjudice subi par la victime de harcèlement.

Compte-tenu de la proximité des régimes applicables à ces deux types de harcèlements, on peut légitimement penser que la même solution pourrait être adoptée par la Cour de cassation.

d) La réparation du manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur

❖ La réparation sur la question des préjudices distincts :

Cass. Soc., 6 juin 2012, n°10-27.694 : L'obligation pour l'employeur de prendre des mesures de prévention du harcèlement moral (article L. 1152-4 du code du travail) et l'interdiction d'un tel harcèlement à l'encontre de salariés (article L. 1152-1 du code du travail) sont des obligations distinctes, de sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques.

La Cour de cassation applique au harcèlement sexuel la même solution déjà adoptée concernant les agissements de harcèlement moral :

Cass. 17 mai 2017, n°15-19.300 : La victime de harcèlement sexuel peut obtenir réparation auprès de l'employeur de préjudices distincts découlant d'un fait de harcèlement sexuel, d'une part, et du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité d'autre part.

En effet, le premier préjudice est fondé sur l'article L. 1153-1 du code du travail et le second sur l'article L. 1153-5 du même code. La méconnaissance de ces dispositions entraîne des préjudices distincts qui nécessitent la réparation du préjudice physique et moral découlant du harcèlement sexuel et en raison d'une violation de l'obligation de sécurité.

e) Les actions à la suite d'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail ou en résiliation judiciaire du contrat de travail en cas de manquements et/ou de défaillance de l'employeur

Principe : Quand le salarié prend l'initiative de la rupture en raison de faits qu'il reproche à l'employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle sérieuse si les faits rendent impossible la poursuite du contrat de travail.

En matière de harcèlement : En application de l'article L. 1153-4 du code du travail (nullité de toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions protectrices des victimes de harcèlement), elle produit les effets d'un licenciement nul : (Cass. Soc., 20 février 2013, n° 11-26.560 : exemple concernant un harcèlement moral).

La résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et la prise d'acte nécessitent un manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail.

e) Les actions à la suite d'une prise d'acte de la rupture du contrat de travail ou en résiliation judiciaire du contrat de travail en cas de manquements et/ou de défaillance de l'employeur

Cass. Soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603 : Lorsqu'une cour d'appel constate que le salarié a été victime d'un harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise, il lui appartient, pour se prononcer sur les conséquences de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par l'intéressé, d'apprécier si ce manquement a empêché la poursuite du contrat.

Exemples d'appréciation de la Cour de cassation :

Cass. Soc., 8 juillet 2015 n° 14-13.324 : Est justifiée la prise d'acte d'un salarié victime de faits répétés de harcèlement moral et dont l'employeur, bien qu'informé de tels faits, n'avait pris au jour de la rupture aucune mesure pour les faire cesser. Le salarié pouvait, en effet, légitimement craindre la perpétuation des agissements à son retour dans l'entreprise où l'auteur du harcèlement pouvait toujours se manifester, puisque l'employeur ne s'était pas encore décidé à le licencier.

Cass. Soc. 19 juin 2019, n° 17-31.182 : N'est pas justifiée la prise d'acte lorsque les manquements de l'employeur en matière de prévention du harcèlement sont anciens, que les faits de harcèlement, émanant d'une collègue de travail, n'ont duré que quelques semaines et ce, 2 ans plus tôt, et que l'employeur a immédiatement diligenté une enquête et pris des sanctions à l'égard du salarié responsable des agissements. **DONC un harcèlement ancien ne justifie pas nécessairement une prise d'acte.**

Cass. Soc., 3 mars 2021, n°19-18.110 : la Cour de cassation considère que le harcèlement sexuel subi par une salariée ne justifie pas la résiliation judiciaire de son contrat de travail, dès lors que l'employeur a mis fin au harcèlement.

f) Les actions du salarié qui accuse, (ou encore des témoins), en contestation des éventuelles mesures défavorables prises à leur encontre, dites mesures de rétorsion

Article L. 1153-2 du code du travail : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise **ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire**, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat **pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel** tels que définis à [l'article L. 1153-1](#), y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

Article L. 1153-3 du même code : « Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire **pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés** ».

f) Les actions du salarié qui accuse, ou encore des témoins, en contestation des éventuelles mesures défavorables prises à leur encontre, dite mesure de rétorsion

Soc. 10 juin 2015, n° 13-25.554 : Le salarié qui relate des faits de harcèlement sexuel ne peut pas être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce.

Le licenciement prononcé pour ce motif est nul de plein droit.

Exemple jurisprudentiel de mesures de rétorsion :

- CA Paris, 2 mai 2018, RG n° 16/15715 : la salariée a fait l'objet d'une discrimination en lien avec la dénonciation de faits de harcèlement sexuel à son égard. En effet, quelques jours après avoir dénoncé les faits auprès de sa chef d'équipe, elle a été convoquée à trois reprises par la direction des ressources humaines pour lui suggérer fortement une mutation sans que pour autant ce service des ressources humaines ne juge utile de saisir le CHSCT, de lancer une enquête ou de saisir le médecin du travail. Cette volonté réitérée d'éloigner la salariée paraît davantage répondre à un souci d'étouffement de l'affaire qu'à la recherche de sa protection et de la vérité.

f) Les actions du salarié qui accuse, (ou encore des témoins), en contestation des éventuelles mesures défavorables prises à leur encontre, dite mesure de rétorsion

ATTENTION :

Cass. Soc., 7 avril 2016, n° 14-24.021 : Il ne suffit pas que le licenciement ait été prononcé après la dénonciation d'acte de harcèlement sexuel pour qu'il puisse être annulé.

Il est nécessaire de prendre en compte les circonstances de faits (**Cass. Soc., 16 juin 2016, n° 14-26.965**), sachant que la proximité entre la date de la fin de l'enquête et celle de l'engagement des poursuites n'est pas, en soi, et à défaut de tout autre élément en faveur du contraire, un indice de l'existence d'un lien entre ces deux événements (**Paris, 24 mai 2017, RG n° 15/00305**).

g) Les actions des syndicats en substitution et/ou pour la défense des intérêts collectifs de la profession

❖ ACTION EN SUBSTITUTION

Article L. 1154-2 du code du travail

Seules les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent substituer un salarié.

Condition : accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

❖ ACTION EN DEFENSE DES INTERETS COLLECTIFS DE LA PROFESSION

CA Nancy, 29 avril 2004, Dr ouvrier 2004. 528 : Admet une telle action en considérant que les faits de harcèlement sexuel dont un salarié souffre sur son lieu de travail « entraînent nécessairement une dégradation des conditions de travail et portent ainsi préjudice certain à l'intérêt collectif professionnel que le syndicat représente »

CA Versailles, 23 janvier 2019, n° 16/03670 : « Les dispositions protectrices des salariés contre le harcèlement sexuel, les mesures de prévention qui imposent à l'employeur une obligation de sécurité, prévues notamment par les articles L. 1153-1 et suivants du code du travail, et le rôle dévolu aux institutions représentatives du personnel, notamment au CHSCT et au comité social et économique (CSE) en matière de droit d'alerte contre le harcèlement sexuel, fondent l'intérêt à agir d'un syndicat en la matière. En effet le harcèlement sexuel d'une salariée, s'il est démontré, porte une atteinte au moins indirecte à la dignité de l'ensemble des salariés et à leur intérêt collectif, qui est distinct du préjudice particulier causé à la salariée concernée. De plus, le harcèlement sexuel est prévu par les articles L. 1153-1 et suivants du code du travail comme permettant aux syndicats de saisir les juridictions pour intervenir au côté des salariés ».

6. 2. 2. L'engagement des poursuites à l'encontre de l'employeur

B. Par le mis en cause

Cass. Soc. 13 juillet 2017, n° 16-12.493 : lorsque le comportement du salarié caractérise des faits de harcèlement sexuel, la faute grave est justifiée.

NEANMOINS

Cass. Soc., 2 février 2022, n° 19-23.345 : En statuant ainsi, par référence à la charte interne destinée à prévenir le harcèlement sexuel, alors qu'il résultait de ses constatations que les messages litigieux ne constituaient pas des faits de harcèlement sexuel, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

6. 2. 3. Les actions à l'encontre de la victime alléguée

Cass. Soc., 10 mars 2009, n°07-44.092 : Un salarié qui dénonce des faits de harcèlement ne peut être sanctionné sauf mauvaise foi de sa part (par la connaissance au moment des faits de la fausseté des faits qu'il dénonce : **Cass. Soc. 7 février 2012, n°10-18.035**)

Cass. Soc., 11 décembre 2019, n°18-18.207 : L'intention de nuire n'est pas nécessaire pour retenir la mauvaise foi du salarié.

❖ ACTION EN DIFFAMATION

Article 29 de la Loi du 29 juillet 1881 : Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation.

Cass. Crim., 3 avril 2002, n°01-86.730 : constitue une diffamation le fait pour un salarié, fût-il titulaire d'un mandat syndical ou délégué du personnel, de dénoncer dans un écrit dont il sait qu'il sera diffusé par voie d'affichage, des faits de harcèlement sexuel imputés à un cadre de l'entreprise.

NEANMOINS

Cass. crim., 26 nov. 2019, n° 19-80.360 : Un salarié qui dénonce des faits de harcèlement bénéficie de l'immunité contre des poursuites pénales pour diffamation s'il réserve cette dénonciation à son employeur ou à des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail.

Dans ce cas, l'action pour dénonciation calomnieuse reste possible.

6. 2. 3. Les actions à l'encontre de la victime alléguée

❖ ACTION POUR DENONCIATION CALOMNIEUSE

Article 226-10 du code pénal

Révéler mensongèrement des faits répréhensibles et susceptibles de sanctions

Cass. 1^e civ. 28 septembre 2016 n° 15-21.823 et Cass. crim. 26 novembre 2019 n° 19-80.360 : un salarié peut être reconnu coupable de dénonciation calomnieuse s'il avait connaissance, au moment de la dénonciation, de la fausseté de ses allégations