



Echanges et atelier sur le CSE

# LE RÉFÉRENT DU CSE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL ET LES AGISSEMENTS SEXISTES

Jeudi 26 septembre 2019

14H00

Zahir Mechkour



LE **SALON** DES ÉLUS DE CE/CSE ET  
DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

# Plan

- Présentation
- Le Contexte
- Les acteurs interne : réfèrent du CSE
- Les acteurs externe
- Le Cadre légal
- Les obligations de l'employeur
- Les sanctions
- Bibliographie

# Présentation



- 1ère association des élus des CSE en France
- ANCSE est une association dont l'objet est de rassembler les CSE autour de trois valeurs. L'indépendance, la solidarité et la fraternité. Son objectif est de promouvoir la relation sociale et la pratique professionnelle de
- la négociation pour répondre aux défis du monde économique et social contemporain.

# Le contexte

- Les affaires
- Weinstein et l'émergence du mouvement #MeToo
- Le législateur français à entrepris de renforcer son arsenal répressif en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

# Harcèlement : l'Assemblée sommée de réagir

Après le dépôt d'une plainte contre un député LRM, le président de l'institution va présenter un nouveau dispositif

**I**l y a urgence... dans la lutte contre le harcèlement à l'Assemblée nationale. Le message a été adressé dans deux courriers destinés à Richard Ferrand, président de l'Institution, les 4 et 5 septembre. Le premier, également destiné aux chefs de file des différents groupes politiques du Palais-Bourbon, est signé de l'intersyndicale des représentants des collaborateurs parlementaires. Le second émane du collectif Chair collaboratrice, constitué pour dénoncer ses comportements et violences sexistes à l'Assemblée.

Depuis plusieurs mois, tous alertent sur la situation des « petites mains » qui travaillent au service des députés et sur le manque de moyens de l'institution pour lutter contre le harcèlement, qu'il soit moral ou sexuel. L'intersyndicale doit être reçue à ce sujet, jeudi 12 septembre, par Richard Ferrand. La situation n'est pas nouvelle mais des révélations de *La Dépêche du Midi* ont redonné de la vigueur à leurs revendications. Le 3 septembre, le quotidien régional annonçait qu'une enquête préliminaire visant le député Pierre Cabare (La République en marche - LRM, Haute-Normandie) avait été ouverte par le parquet de Toulouse. Selon le quotidien, son ancienne collaboratrice – qui est aussi sa suppléante – a déposé une plainte pour « harcèlement moral, harcèlement sexuel et agression sexuelle ».

**Nature particulière du salariat**  
Presque innocent, le député conteste les faits et a déposé une plainte pour dénonciation calomnieuse. En attendant la suite de l'enquête, il a démissionné de son poste de vice-président de la délégation aux droits des femmes à l'Assemblée à la demande de sa présidente, Marie-Pierre Rixain. « Les membres de la délégation doivent être irréprochables », insiste l'héa de l'Esime, qui précise que « s'il est innocent, il ne retrouve sa place ».

Cette histoire a mis en lumière les fragilités qui demeurent dans la prise en charge des collaborateurs confrontés à des situations de harcèlement. Leurs représentants ont été particulièrement choqués d'apprendre dans les colonnes de *La Dépêche du Midi* et de *Mediapart* que ni le président de l'Assemblée, ni le président du groupe LRM à l'Assemblée n'ont réagi à un

courrier que leur ont adressé les collaborateurs de M. Cabare, en mai, les informant du déclenchement de la procédure.

« C'est d'autant plus grave qu'on n'arrive pas de nous répondre, au sujet des violences faites aux femmes, que si les victimes ne portent pas un numéro d'urgence, et que le gouvernement investit des millions pour un numéro d'urgence, et ici, on est dans l'institution qui fait la loi et on ne répond pas », s'indigne Alice Gayraud, du collectif Chair collaboratrice.

M. Ferrand comme Gilles Le Gendre, président du groupe, se défendent en rappelant que les victimes avaient requis la discrétion et précisé que, comme la justice était saisie, ils ne pouvaient pas intervenir en raison de la séparation des pouvoirs. « Ce n'est pas intervenu en raison de la séparation des pouvoirs », a répondu, pour Astrid Morne, secrétaire générale adjointe de l'Union syndicale des collaborateurs parlementaires (UNSA-USCP) à l'Assemblée nationale.

Le président de l'Assemblée peut s'en mêler. Sans condamner le député, il peut recevoir les collaborateurs, les aider dans les démarches, leur proposer une aide juridique... »

L'entourage de Richard Ferrand insiste sur le fait qu'« il n'y a pas de lien hiérarchique entre le président de l'Assemblée et le député ». La spécificité de ces situations tient à la nature très particulière du salariat des collaborateurs parlementaires : ceux-ci sont directement employés par les députés. « L'Assemblée considère qu'il y a 572 micro-entreprises et refuse de prendre des responsabilités dans les relations député-collaborateur », explique Astrid Morne. Or, en vertu de la séparation des pouvoirs, l'inspection du travail est interdite de séjour au Palais-Bourbon. Et très peu de collaborateurs voient le médecin du travail. Les contentieux, lorsqu'ils sont mis sur la table, se règlent aux prud'hommes quand les victimes osent attaquer leurs anciens employeurs.

Depuis plusieurs années, pourtant, la situation évolue. Depuis 2013, l'Assemblée dispose d'un « référent harcèlement » au sein de l'administration. La déontologue de l'Institution, Agnès Roblot-Troizier, reçoit elle aussi les collaborateurs qui s'estiment victimes de leur employeur. Dans son rapport annuel paru en janvier, elle qualifie cependant le dispositif actuel d'« insuffisant » pour répondre aux cas de harcèlement moral – le plus fréquent – ou sexuel.

Elle souligne notamment le manque de personnel qualifié pour l'accompagnement médical et juridique. La possibilité pour l'institution de prononcer des sanctions est, elle, limitée. « Il y a un sentiment d'impuissance totale, déplore la syndicaliste Astrid Morne. Même lorsque des députés sont condamnés, il ne se passe rien du côté de l'Assemblée ».

Une future réforme doit permettre de muscler le dispositif actuel. Lors de la rencontre prévue jeudi

**«Même lorsque des députés sont condamnés, il ne se passe rien du côté de l'Assemblée»**

**ASTRID MORNE**  
secrétaire générale adjointe de l'UNSA-USCP à l'Assemblée

avec l'intersyndicale des collaborateurs, le président de l'Assemblée nationale devrait leur présenter le nouveau dispositif, et faire connaître les contours d'une future cellule d'écoute anti-harcèlement. Son principe a été adopté dans le cadre de la réforme du règlement de l'Assemblée nationale en juin et a été esquisse à la fois par la déontologue et dans un rapport parlementaire remis fin juin, à sa demande, à Richard Ferrand. Son fonctionnement exact n'est pas encore acté. Il doit être entériné lors d'un

réunion du bureau de l'institution prévue le 9 octobre.

« Les choses avancent, il y a une prise de conscience que l'Assemblée est un monde professionnel comme un autre, alors qu'avant c'était une zone grise », souligne Mickaël Levy, secrétaire général du Syndicat national des collaborateurs parlementaires, SNCP-FQ. En plus de la future cellule anti-harcèlement, l'intersyndicale, qui rencontre aussi les représentants des groupes politiques depuis lundi, milite pour que des formations obligatoires soient instaurées pour les députés.

Chair collaboratrice souhaite qu'en cas de témoignage pour harcèlement, les collaborateurs ne soient plus liés par la clause de loyauté qu'ils signent en début de contrat. Bref, que l'institution se mêle davantage de ces relations qu'elle avance dans toute entreprise, pour devenir leur loi, dans l'enceinte même de l'Assemblée.

MANON RESCAN



**Richard Ferrand, au Palais-Bourbon, lors d'une session de questions au gouvernement, le 10 septembre.**

ERIC FOTERBERG/AGF

## Le groupe LRM veut éviter les turbulences des municipales

Pour renforcer la cohésion, M. Le Gendre, chef de file des députés macronistes, a créé un conseil politique rassemblant les différentes sensibilités

**C**ette année, Gilles Le Gendre veut placer la rentrée du groupe La République en marche (LRM) à l'Assemblée nationale sous le signe du « rassemblement ». Le mois choisi par le chef de file de la majorité laisse entrevoir l'ombre d'un doute. Mardi 10 septembre, les députés LRM se sont retrouvés pour leur premier réunion de groupe en ayant conscience que les élections municipales, incarnées par la bataille électorale pour la Mairie de Paris, pourraient créer des turbulences jusqu'au Palais-Bourbon.

Le groupe LRM accueille en son sein deux candidats pour la capitale. Benjamin Grivault, investi par le parti, et Cédric Villani, le disident. Tous deux sont soutenus par des députés. « Le groupe ne doit pas devenir le champ de bataille des rivalités ou les différentes sensibilités », prévient Gilles Le Gendre, qui assure qu'il veut la paix entre « ceux du » et de la majorité.

Le député parisien a toutefois été le premier à dire publiquement qu'il ne souhaitait pas l'exclusion du disident. « Il faut qu'on ait toujours comme objectif le rassemblement. Si vous excluez, vous créez les conditions d'une guerre fratricide », insiste-t-il. « La vérité c'est que s'ils excluent Villani, ils excluent quinze députés avec lui », croit savoir Jean-François Cesarini, député LRM du Val-de-Marne.

### Bridey veut des vérifications

Les faits remontent à 2016 et 2017. Selon *Mediapart*, durant cette période, Jean-Jacques Bridey, alors maire PS de Fresnes et président de la société d'économie mixte locale d'aménagement de Fresnes (Semal), se serait fait rembourser en double des notes de frais. Plusieurs de ses repas au restaurant La Mare, à Rungras, une trentaine pour un montant total de 4607,70 euros, auraient été à la fois payés par la mairie et par la Semal. M. Bridey, qui est aujourd'hui député La République en marche du Val-de-Marne, plaide l'erreur dans la transmission des justificatifs. « J'ai demandé à la Semal de vérifier les affirmations de Mediapart. Si elles s'avèrent vraies, je rembourserais à la Semal tout naturellement les sommes correspondantes », promet-il.

La majorité n'a pas intérêt à perdre des membres. « C'est toujours un échec », estime M. Le Gendre. Or ces derniers mois, une douzaine de parlementaires ont quitté ses rangs pour des raisons très diverses, certains à cause des municipales ou après des désaccords avec le parti, amargissant la large majorité absolue dont LRM bénéficie en début de quinquennat. Le dernier départ en date, celui

d'Albane Gaillot, députée du Val-de-Marne, s'est accompagné de mots très durs, lundi. Dans un courrier au vitriol adressé à ses collègues, elle estime que la majorité n'est pas à la hauteur de la réponse à la crise sociale et écologique. Elle fustige en outre le fonctionnement du groupe qui « n'est pas parvenu à instituer un espace de dialogue et de débat ». Gilles Le Gendre a toutefois conscience de rester membre d'un groupe. « Elle fut encore partie de la tribu » jusqu'il.

Tout l'enjeu pour lui va être de conforter l'unité de ce groupe titillé par des ambitions et des sensibilités parfois discordantes. Le député de Paris peut toutefois bénéficier d'un large soutien au sein d'un groupe qui a reculé des premières tours de scrutin lors du renouvellement des postes en juillet. Ses relations avec le premier ministre, tendues au printemps, se sont pacifiées. Des la rentrée, il a installé une nouvelle équipe dirigeante en

veillant à s'entourer de personnalités plus politiques et de candidats depuis aux élections intermédiaires. Pour compléter son casting, il a mis sur pied un conseil politique de vingt-quatre membres. « Il vise à orienter et à préparer les grandes décisions politiques internes au groupe », précise M. Le Gendre. « Les députés reçoivent souvent de nous avant suffisamment de débats de fond », précise Francis Chesnot, député de l'Essonne qui sera chargé de le piloter. L'organe n'aura cependant pas de pouvoirs décisionnels mais fonctionnera dans l'esprit d'un think tank.

### « Canaliser les frustrations »

« Sa création est plutôt bien accueillie, d'autant qu'il réunit des représentants des différentes sensibilités qui s'expriment au sein du groupe ». « C'est bien, il faut qu'on ait des débats », salue Jean-François Cesarini, l'un des chefs de file de l'aile gauche de la majorité, qui attend de voir si « ce sera vraiment

utile ». « On manque d'écoute sur les territoires et la ruralité », souligne Perrine Goulet (Nièvre), qui portera cette préoccupation dans ce nouvel organe. Un autre membre est plus sceptique : « Gilles Le Gendre fait du damage control, il s'agit plus de canaliser les grandes frustrations et rancœurs ».

Des groupes d'animation politique, par thème, seront également chargés de préparer la position de la majorité. L'un des premiers à se mettre en route portera sur l'immigration, dossier de discorde systématisé pour la majorité, qui sera au cœur d'un débat au Palais-Bourbon le 30 septembre. « On est d'accord sur le fait que l'échange entre les députés de l'Union européenne et le Canada, 54 députés s'étaient abstenus, huit avaient voté contre. Une telle personne n'avait jamais été vue dans l'histoire du groupe. »

MA. RE.

# Le contexte

- Un article du Code pénal réécrit Loi du 3 août 2018
- L'article 222-33 du Code pénal inclut dans la définition du harcèlement sexuel, outre des propos ou comportements à connotation sexuelle, les propos ou comportements à connotation sexiste.

# Le contexte

- Article L 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 ;

# Le contexte

- 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. (cyber-harcelement ou raid numérique)

# Le contexte

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

# Le contexte

## Remarque

Il faut noter que la définition pénal du harcèlement sexuel, l'éloigne de celle qu'en donne toujours le Code du travail, lequel n'assimile pas les agissements sexistes au harcèlement sexuel de l'article L. 1153-1 du Code du travail voir supra

# Le contexte

- La loi no 2018-703 a également créé une nouvelle infraction, « l'outrage sexiste », afin d'intégrer dans le champ pénal certains comportements à connotation sexiste ou sexuelle jusqu'alors impunis tels que le harcèlement de rue, car ne relevant d'aucune des infractions existantes.
- La circulaire 2018-00014 précise bien que le champ d'application de l'outrage sexiste ne se limite pas à l'espace public et qu'il peut s'agir d'un lieu privé tel un espace de travail (Circ. CRIM no 2018-00014 du 3 septembre 2018 sur la présentation de la loi no 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes).

# Le contexte

- La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018 a inscrit l'obligation, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, de désigner deux nouveaux types de référents au sein de l'entreprise : un référent « *harcèlement sexuel* », chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel, et un référent « *handicap* » ayant pour mission de faciliter l'insertion des travailleurs en situation de handicap. Cette même loi impose au CSE de désigner un référent « *harcèlement* » parmi ses membres, en adoptant une résolution à la majorité des membres présents.
- Ces nouveaux référents viennent s'ajouter à la liste, déjà conséquente, prévue par le législateur : référent « *prévention des risques professionnels* », délégué à la protection des données personnelles (DPO), référent « *alerte professionnelle* », référent formation, etc.

# Les acteurs interne

- **Pour le Comité social et économique « CSE »** « Référent Harcèlement sexuel »
- Article L 2314-1 du Code du travail « Le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.
- **Un référent** en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article [L. 2315-32](#), pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

# Les acteurs interne

- Un référent pour tous les CSE à partir de 11 salariés
- Quant aux entreprises dépourvues de CSE (celles de moins de 11 salariés ou celles dans laquelle il y a eu carence lors des élections), la loi est muette.

# Les acteurs interne

## **Le CSE à déjà un rôle en matière de harcèlement**

L'article L 2312-9 du Code du travail « Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le comité social et économique :

alinéa 3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article [L. 1142-2-1](#). Le refus de l'employeur est motivé.

# Les acteurs interne

- Les petites entreprises n'étant ni dotées d'un règlement intérieur, ni d'un CSE, pourront néanmoins s'appuyer sur leurs branches professionnelles.

- **Article L 23-113-1 du Code du travail** visant expressément ces commissions

## Toutes les entreprises

- **Article L 2241-1-2 du Code du travail** Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans pour les thèmes mentionnés aux 1° à 5°
- 2° Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

# Les acteurs interne

**Les moyens** Le référent, comme les autres membres du CSE, bénéficiera d'une formation en matière de santé , sécurité et des conditions de travail. Article L 2315-18 du Code du travail

**Modalité de vote** : Ce choix doit résulter d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents.

**Durée du mandat** : Le Code du travail précise en outre que le mandat de référent prend fin avec celui des membres élus du comité (C. trav., art. L. 2314-1)

- **Qui choisir ?**

# Les acteurs interne

- **Pour l'entreprise** « Référent Harcèlement sexuel »
- Depuis le 1er janvier 2019, un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné dans toute entreprise employant au moins 250 salariés (C. trav., art. L. 1153-5-1 nouveau ; L. no 208-771, 5 sept. 2018, art. 105, JO 6 sept.).

# Les acteurs interne

- Objectif :
- Permettre aux salariés qui feraient face à de telles situations de disposer d'une écoute auprès d'un interlocuteur utile.

# Les acteurs externe

- **Médecin du travail**
- Le médecin du travail pourra proposer des mutations ou des transformations de postes, et l'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions ou d'expliquer les raisons d'un éventuel refus. S'il y a désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, c'est l'inspecteur du travail qui tranchera.
- **Inspecteur du travail**
- L'inspecteur du travail peut diligenter une enquête dans l'entreprise tout en préservant le principe de confidentialité et d'anonymat et s'assurer de la véracité des faits de harcèlement
- **Défenseur des droits**
- Une personne estimant être victime de harcèlement sexuel dans un contexte de discrimination peut saisir le Défenseur des droits.
- Le Défenseur des droits est une « autorité constitutionnelle indépendante ». Elle est chargée de veiller à la protection des droits et des libertés.

# Le cadre légal

- Santé et sécurité (facteur de Risque psychosocial)
- La loi met à la charge de l'employeur une obligation de protection de la santé physique et mentale des salariés (C. trav., art. L. 4121-1) :
- L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants (C. trav. L 4121-2 )
- Il doit faire son possible pour empêcher la survenance d'un harcèlement sexuel.

# Le cadre légal

- Dans le Titre quatrième : égalité professionnelle
- Loi Rebsamen n°2015-994 du 17 août 2015 art 20
- Article L 1142-2-1 Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

# Le cadre légal

- HARCELEMENT SEXUEL en droit du travail
- Aux termes de l'article L. 1153-1 du Code du travail, « Aucun salarié ne doit subir des faits
- 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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
- 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 ».

# Le cadre légal

- Article L 1153-2Aucun 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.

# Le cadre légal

- Article L 1153-3 du Code du travail « 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 ».
- Article L 1153-4 du Code du travail « Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul ».

# Le cadre légal

- Article L 1153-5 du Code du travail
- L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel.
- Le texte de l'article 222-33 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.
  
- Remarque :
- Différence avec le harcèlement moral de l'article L 1152-4 affichage dans les lieux de travail ici lieux de travail ainsi que les lieux où se fait l'embauche

# Le cadre légal

- Si la notion de harcèlement sexuel exige le plus souvent un caractère répété, un acte unique, s'il présente une particulière gravité, peut être qualifié de harcèlement (Cass. soc., 17 mai 2017, no 15-19.300).
- Il faut ainsi qu'une pression grave soit exercée sur la victime pour obtenir un acte de nature sexuelle (le « chantage sexuel »).

# Le cadre légal

- S'ils présentent un caractère répété, peuvent également être qualifiés de harcèlement sexuel :
- le fait de provoquer des contacts corporels non désirés
- (caresses sur les mains, les cheveux, les genoux...) ; les commentaires déplacés sur l'apparence d'une personne, des plaisanteries grivoises ou sexistes, des regards concupiscent, des clins d'œil ou les gestes obscènes
- le fait de poursuivre une personne de ses assiduités (appels téléphoniques, e-mails, cadeaux) alors que celle-ci a marqué sans équivoque son désintérêt (Circ. crim no 2012-15, 7 août 2012).

# Le cadre légal

- Il peut s'agir de comportement de toute nature: propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes etc... Ainsi, tout autre acte tel que placer en évidence sur le plateau d'une personne ou dans sa voiture des revues pornographiques, lui tenir des propos grivois sur son comportement sexuel présumé ou avoir devant elle des gestes obscènes, par exemple, entre dans le champ de l'incrimination(Rapp.Sénatn°619,27 juin 2012)

# Le cadre légal

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

# Le cadre légal

- 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 ;
- Le harcèlement sexuel peut être caractérisé même si les actes sont commis en dehors du temps et des lieux de travail (Cass. soc., 19 oct. 2011, no 09-72.672 et Cass. soc., 11 janv. 2012, no10-12.930).

# Le cadre légal

- Le harcèlement sexuel peut être constitué même si l'auteur des faits n'a pas autorité sur la victime.
- — le harcèlement « vertical », lorsqu' une personne fait pression sur une autre en abusant de son autorité
- — le harcèlement « horizontal », déconnecté de tout rapport hiérarchique comme par exemple entre deux collègues de même niveau hiérarchique. On peut ainsi sanctionner le harcèlement exercé par un subordonné sur un supérieur

# Le cadre légal

- toute personne qui a une autorité aussi bien interne, qu'externe à la société. On vise dans cette hypothèse toutes les personnes qui sont amenées à intervenir dans le cadre professionnel et ont une influence certaine dans l'entreprise. Il peut s'agir des conjoints, des dirigeants (l'époux de la gérante harcelant une salariée de la société), des donneurs d'ouvrage (ayant un intérimaire sous ses ordres ou un salarié mis à sa disposition). L'abus d'autorité est reconnu comme une circonstance aggravante : les sanctions sont portées à trois ans d'emprisonnement (au lieu de deux ans) et 45 000 euros d'amende (au lieu de 30 000 euros ; C. pén., art. 222-33).

# Les obligations de l'employeur

- Faire figurer les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement sexuel dans le règlement intérieur, et sur le lieu de travail
- — par tous moyens (notes de services, affichages, e-mails, etc.), rappeler les agissements interdits, la possibilité pour toute victime d'agir en justice et de faire sanctionner son auteur
- — élaborer une charte éthique

# Les obligations de l'employeur

- tenir à disposition du personnel un document unique d'évaluation des risques professionnels et appliquer le plan de prévention qu'il propose afin de garantir une meilleure protection des salariés ;
- suivre toutes les mesures préconisées à ce titre par l'inspecteur du travail, par le médecin du travail et/ou par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

# Les obligations de l'employeur

- En outre, depuis la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018, l'employeur doit également informer des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ainsi que des coordonnées des autorités et services compétents qui ont été définis par le décret no 2019-15 du 8 janvier 2019.
- **Article D1151-1 Légifrance**

# Les obligations de l'employeur

- Il s'agit du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement, de l'inspection du travail compétente ainsi que du nom de l'inspecteur du travail compétent, du défenseur des droits, du référent désigné par l'employeur dans les entreprises d'au moins 250 salariés et du référent désigné par le CSE (C. trav., art. L. 1153-5 ; C. trav., art. D. 1151-1 ; L. no 2018-771, 5 sept. 2018, JO 6 sept. ; D. no 2019-15, 8 janv. 2019, JO 9 janv.).

# Les obligations de l'employeur

- Action de l'employeur
- Dès que l'employeur est informé, par le biais du salarié lui-même ou par un tiers, de faits susceptibles de constituer un harcèlement, il doit diligenter sans tarder une enquête.
- L'employeur devra bien sûr confier l'enquête à une personne neutre, qui n'est bien disposée ni envers l'auteur, ni envers la victime potentielle.

# Les obligations de l'employeur

- L'investigateur devra entendre l'ensemble des personnes concernées par les faits de harcèlement : le salarié plaignant, l'auteur des faits tel que désigné par la victime potentielle, ainsi que tous les éventuels témoins.
- Si les faits de harcèlement sont avérés, il doit mettre l'auteur du harcèlement en demeure de cesser ces agissements

# Les obligations de l'employeur

- Dans une telle hypothèse, l'employeur doit prendre des mesures les plus radicales et engager une procédure disciplinaire allant jusqu'au licenciement, le harcèlement sexuel constituant nécessairement une faute grave empêchant le maintien dans l'entreprise du salarié coupable de harcèlement sexuel (Cass. soc., 5 mars 2002, no 00-40.717).
- Dans un contexte de harcèlement sexuel, recourir à une médiation est interdit.

# Les sanctions

- En matière de réparation du préjudice résultant du harcèlement sexuel subi au travail, la Cour de cassation a transposé sa jurisprudence dégagée pour le harcèlement moral (Cass. soc., 6 juin 2012, no 10-27.694).
- Le salarié peut ainsi cumuler la réparation :
  - — du préjudice physique et moral résultant du harcèlement sexuel lui-même (en réparation de la violation les dispositions de l'article L. 1153-1 du Code du travail)
  - — du préjudice résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention de tels agissements (en réparation de la violation les dispositions de l'article L. 1153-5 du Code du travail).
- À condition d'en rapporter la preuve, un salarié peut donc être victime de deux préjudices distincts, ce qui lui ouvre alors droit à une double indemnisation.

# Les sanctions

- Barème d'indemnisation non applicable
- L'ordonnance no 2017-1387 du 22 septembre 2017 a instauré un barème d'indemnisation limitant les indemnités versées pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Toutefois, l'ordonnance prévoit que le juge ne sera pas lié par le barème dans les cas de nullité du licenciement liés à des faits de harcèlement moral ou sexuel.

# Les sanctions

- La victime d'un harcèlement moral ou sexuel peut saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir réparation du préjudice.
- Pour les victimes de harcèlement sexuel il n'y a pas de possibilité de recours à la procédure de médiation.
- Article L 1152-6 du Code du travail

# Les sanctions

- A qui incombe la preuve du harcèlement sexuel ?
- Dans un premier temps : le salariés concerné présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement
- Dans un second temps : Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse (l'employeur ou le salariés mis en cause) de prouver que ces agissements ne sont pas constitutif d'un harcèlement et que les actes et décisions litigieux sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute harcèlement

# Bibliographie

- La Direction générale du travail (DGT) a mis en ligne le 8 mars 2019 sur le site internet du ministère du travail un guide pratique et juridique sur le harcèlement sexuel.

• **MERCI**