

**HARCÈLEMENT SEXUEL**

**HARCÈLEMENT MORAL**

En 2002, dans le cadre de la loi de modernisation sociale en France, la lutte contre le harcèlement sexuel a été renforcée par l'aménagement d'un dispositif répressif et la notion de harcèlement moral a fait son apparition dans notre code du travail.

Juridiquement, il y a harcèlement sexuel lorsqu'une personne fait subir à un salarié ou un candidat à l'embauche des contraintes ou pressions en vue d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. Les victimes ou témoins de tels actes bénéficient d'une protection.

Outre le harcèlement sexuel, la loi envisage également le harcèlement moral. Le harcèlement moral au travail a toujours existé, mais sa dénomination juridique est récente. Le législateur est intervenu en janvier 2002 en introduisant la notion de harcèlement moral dans le code du travail français, et sa répression dans le code pénal.

Le harcèlement sexuel porte gravement atteinte à la dignité de l'Homme. Il se produit le plus fréquemment dans les relations de travail et une femme peut en être victime notamment à chaque fois que quelqu'un, en raison de sa fonction ou de sa position sociale, est placé en situation de pouvoir et/ou d'autorité par rapport à elle ... .

## **Savoir reconnaître l'abus d'autorité en matière sexuelle**

- L'abus d'autorité en matière sexuelle peut prendre des **formes très diverses** et ses manifestations ne peuvent listées de façon exhaustive. Les auteurs peuvent recourir aux moyens suivants : promesses, octroi d'avantages, menaces, contraintes, pressions psychologiques, etc.
- Les **avances sexuelles** peuvent être **directes ou plus ou moins masquées**, elles peuvent aussi bien précéder l'octroi d'un avantage ... que le suivre : chantage à l'embauche, menaces de représailles en cas de refus de se soumettre à une sollicitation d'ordre sexuel, avances sexuelles et promesses de promotion.
- **Il n'y a pas forcément répétition** : un seul acte peut être constitutif d'un abus d'autorité en matière sexuelle.

## **Le harcèlement peut se manifester dans une relation de pouvoir ...**

- L'abus d'autorité en matière sexuelle peut être le fait de l'**employeur** ou de l'un des **dirigeants** de l'entreprise ; d'un **cadre**, d'un **agent de maîtrise** ou de toute personne en responsabilité **d'encadrement**, d'un responsable de **recrutement**, d'un **consultant extérieur**, d'un **client de la société** qui abuse de son autorité avec un salarié négociant un contrat avec lui, etc.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a modifié la définition du harcèlement sexuel et supprimé la nécessité de la subordination hiérarchique. Aussi, lorsqu'un salarié est victime de harcèlement de la part d'un **collègue de même niveau hiérarchique** voire de niveau inférieur, non seulement celui-ci est passible d'une sanction disciplinaire prononcée par l'employeur mais il peut également être **concerné directement par l'incrimination de harcèlement sexuel.**

- Des conséquences graves sur les victimes  
L'abus d'autorité en matière sexuelle peut avoir des conséquences graves sur les victimes, sur leur emploi, leur carrière, leurs conditions de travail, bien sûr, mais aussi sur leur santé tant physique que psychologique.
- Les victimes peuvent aussi bien être des femmes que des hommes, et il en est de même pour les auteurs (mais, d'un point de vue statistique, les femmes souffrent beaucoup plus fréquemment de harcèlement sexuel que les hommes).

## *Les obligations de l'employeur*

➤ L'employeur doit organiser la prévention de l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail au sein de l'entreprise. Cette prévention est d'autant plus efficace qu'elle se situe dans le cadre d'une gestion du personnel favorisant la mixité des emplois et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

# **L'employeur a le choix des moyens**

➤ Il peut notamment :

réaliser des actions d'information et de sensibilisation des salariés sur les dispositions de la loi du 2 novembre 1992 et sur les différentes formes d'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail ;  
mettre en place une procédure interne à l'entreprise visant à assurer un recours aux personnes victimes de harcèlement sexuel : nomination de la ou des personnes habilitées à recevoir la plainte de l'intéressé(e) et à tenter de résoudre le conflit, le cas échéant avec un membre de la direction.

- Dans les entreprises et les établissements de 20 salariés et plus
- Les dispositions relatives à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail doivent figurer dans le règlement intérieur ;
- Le règlement intérieur ainsi que les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doivent être affichés sur le lieu de travail de même que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche ;
- Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) peut proposer à l'employeur des mesures de prévention, notamment par l'aménagement des conditions de travail.

## Des sanctions diverses et... dissuasives ?

- Le législateur a diversifié et renforcé les sanctions applicables aux auteurs de harcèlement sexuel. Il est possible d'espérer que la simple menace d'utilisation de ces sanctions se révèle dissuasive ...  
Encore faut-il les connaître ...

**Sanction disciplinaire** : la salarié qui commet un abus d'autorité en matière sexuelle est passible d'une sanction disciplinaire prononcée par l'employeur. Celle-ci peut aller jusqu'au licenciement : en effet, l'employeur peut, par exemple, considérer que la dégradation des relations entre les salariés et les conséquences du harcèlement sur un(e) salarié(e) entravent la bonne marche de l'entreprise.

- **Sanction pénale** : toute personne qui commet un abus d'autorité peut être poursuivie devant la juridiction pénale à l'initiative du Parquet. Comme en toute autre matière, la plainte peut être déposée directement auprès du Procureur de la République (par courrier), du commissariat de police ou de la gendarmerie de votre ressort, ou - ce qui est moins connu - du doyen des juges d'instruction du tribunal de grande instance (par courrier).
- La peine encourue est l'emprisonnement pour une durée maximum de un an, assortie d'une amende d'un montant maximum de 100.000 FF.

## **Dommages et intérêts :**

- l'auteur de harcèlement peut-être condamné par le juge à verser des dommages et intérêts. Leur montant varie selon le préjudice subi. Le versement de dommages et intérêts suppose que la victime se soit constituée partie civile à un moment ou un autre de la procédure.
- Des relations sexuelles obtenues par abus d'autorité peuvent être pénalement qualifiées de viol

## Protection des candidats à un emploi et des salariés victimes ou témoins

- Les candidats à un emploi et les salariés sont protégés à l'occasion de l'embauche et tout au long de l'exécution du contrat de travail ainsi que lors de sa rupture.  
La protection s'étend au salarié qui a subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel, ainsi qu'à celui qui a témoigné de ces faits ou les a relatés.
- Les garanties offertes sont les suivantes :
  - # nullité de toute sanction ou de tout licenciement prononcé à l'encontre du salarié victime ou témoin de l'abus d'autorité ;
  - # interdiction de toute décision discriminatoire, aussi bien à l'embauche que pendant l'exécution ou lors de la rupture du contrat de travail.

## Les preuves ...

Dans tous les cas, le juge appréciera la réalité et la gravité des faits au vu des preuves que vous pourrez fournir.

Aussi importe-t-il de fournir tout élément de nature à convaincre le juge : documents, témoignages, etc.

## Qu'est-ce que le harcèlement moral ?

- Le *harcèlement moral*, en tant que notion juridique, ne s'applique qu'aux relations de travail. Il s'agit d'agissements répétés destinés à dégrader les conditions de travail de la victime. Il doivent avoir pour conséquence, avérée ou seulement prévisible, l'atteinte au droit, à la dignité, à la santé ou encore à l'avenir professionnel de la victime.
- Médiation, recours à l'inspection du travail, action en justice prudhommale et/ou pénale ... : plusieurs solutions sont désormais possibles pour vous défendre.

## *Code du travail et code pénal*

- Instauré par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, le harcèlement moral a fait son entrée dans le code du travail et le code pénal. Le harcèlement moral est désormais puni d'une peine pouvant atteindre un an d'emprisonnement et 15.000 € d'amende.
- Les sanctions, licenciements et autres "mesures discriminatoires" qui en découlent sont frappés de nullité. La loi s'applique à l'ensemble du monde du travail : secteur privé et administrations publiques, harcèlement hiérarchique et harcèlement entre collègues.

## Quelle juridiction saisir ?

La victime peut saisir directement la justice : **le conseil de prud'hommes** pour demander la nullité de la rupture du contrat de travail ou de toute autre disposition qui découlent du harcèlement, **le tribunal de grande instance** pour le prononcé d'une sanction pénale. En cas de litige devant le conseil de prud'hommes, la victime doit apporter des faits précis et concordants. C'est à l'auteur des agissements de démontrer que les faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement.

La victime peut se faire représenter par un syndicat représentatif dans l'entreprise, sous réserve de donner son accord écrit. Devant le juge pénal, c'est au procureur de la République de rapporter la preuve contre l'auteur des faits, la victime pouvant se constituer partie civile et demander des dommages et intérêts.

# Que peut-on faire avant une action en justice?

Autres issues avant l'action en justice : une personne s'estimant victime d'un harcèlement moral au travail peut demander l'intervention d'un inspecteur ou d'un médecin du travail. Nouveauté, la loi prévoit l'institution d'un médiateur en matière de harcèlement moral. Choisi en dehors de l'entreprise, le médiateur est issu d'une liste dressée par le préfet dans chaque département. Il peut aussi intervenir en cas de harcèlement sexuel, sanctionné par la loi depuis 1992.

# Protection de la victime et du témoin

La loi a entendu protéger la victime de harcèlement moral au travail et des témoins qui ont dénoncés ces agissements. Elle interdit toute sanction professionnelle à leur encontre "pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés".

## Tout n'est pas nécessairement du harcèlement ...

- Parfois, il peut s'agir d'un fait isolé ou bien encore de conflits, de désaccords qui génèrent des tensions mais ne sont pas pour autant des agissements de harcèlement ; ils peuvent même dans certains cas motiver une sanction ou un licenciement. Il peut en être ainsi, par exemple, quand un salarié provoque lui-même des réactions de méfiance de ses collègues ou refuse de dialoguer.
- **Attention** donc de **ne pas confondre** les devoirs qui découlent du **lien de subordination** (donc du contrat de travail), du **pouvoir de commandement de l'employeur**, de ses **exigences**, du **véritable harcèlement dans les relations de travail**.