

Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles au travail



Formations violences sexistes et sexuelles au travail

Une formation assurée par un groupement de juristes qui :

Défendent des victimes :

Contentieux pénal, prud'homal et administratif

Assurent des sensibilisations et des formations :

Interventions auprès des entreprises, administrations, des organisations syndicales et professionnelles

Accompagnent les structures employeuses :

Élaboration de politiques de traitement des plaintes, enquêtes internes

Partagent de la connaissance :

Publications d'analyses juridiques



Architecture de la formation

Première étape:

→ formation de 3h30.

Deuxième étape:

→ *e-learning* pour reprendre les fondamentaux vus lors de la formation en présentiel.

Troisième étape:

→ délivrance d'une certification.



Objectifs pédagogiques

- savoir définir les violences sexistes et sexuelles;
- connaître les modes de preuves ;
- s'approprier les obligations des employeurs;
- comprendre les “leviers de soumission” spécifiques au secteur.

Plan de la formation

1. Violences sexistes et sexuelles au travail: de quoi parle-t-on?
2. *Quiz*: comprendre la réalité des violences sexistes et sexuelles.
3. La preuve des violences sexistes et sexuelles.
4. Les obligations de l'employeur.

Facteurs de risques dans les milieux du cinéma, de l'audiovisuel et du jeu vidéo

Elles en parlent...



Facteurs de risques dans les milieux du cinéma et de l'audiovisuel

- précarité de l'intermittence du spectacle ;
- recrutement par cooptation / réseau ;
- isolement géographique, déplacements professionnels ;
- réticences des victimes à préjudicier à un projet collectif ;
- proximité des corps ;
- brouillage des frontières entre sphères professionnelle et personnelle ;
- moments à risque : fêtes de fin de tournage... ;
- création artistique : propice à l'emprise / relations de fascination intellectuelle ;
- éloignement de l'employeur.

Facteurs de risques dans le milieu du jeu vidéo

- recours important à des travailleurs et travailleuses indépendant(e)s et stagiaires;
- forte prédominance masculine ;
- injonction à ce que “tout aille bien” et déni des problèmes, culture du “cool”;
- brouillage des frontières entre sphères professionnelle et personnelle ;
- présence de “salariés-stars” ;
- forte sexualisation des femmes y compris dans les jeux eux-mêmes.

1. Violences sexistes et sexuelles au travail: de quoi parle-t-on ?

Le harcèlement sexuel dans le Code pénal (art. 222-33)

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.*

Le harcèlement sexuel dans le Code du travail (art. L1153-5)

Aucun salarié ne doit subir les faits :

(...) 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
dans le Code pénal (art. 222-33)

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.*

Le harcèlement sexuel
dans le Code du travail (art. L1153-1)

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 ;*

Délit “assimilé”
dans le Code pénal (art. 222-33)

Est assimilé au harcèlement sexuel, le fait même non répété, d'user de toute forme de pression grave, 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.

dans le Code du travail
(art. L1153-1)

*[Aucun salarié ne doit subir des faits]
...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.*

Interdiction d'un acte unique, mais grave

« La discrimination inclut :

au
singulier

1° Tout agissement à connotation sexuelle, subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet deporter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant; »

Art.1 Loi du 27 mai 2008

Interdiction de l'agissement sexiste

Agissement sexiste (*art L.1142-2-1 Code du travail*):

« 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 ».

→ pas de répétition.

→ et une potentielle faute disciplinaire

Les peines

- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende ;
- 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :
 - **par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions :**
 - sur un mineur de quinze ans ;
 - 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 ;
 - **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 ;**
 - par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
 - par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

2.

***Quiz*: comprendre la réalité
des violences sexistes et sexuelles**

**En France, quelle proportion de femmes actives
déclarent avoir été victimes de harcèlement sexuel
au moins une fois au cours de leur carrière ?**

55% des françaises affirment avoir déjà subi du harcèlement sexuel au cours de leur carrière (IFOP, 2019)

2 % des hommes et 10 % des femmes se disent avoir été victimes de harcèlement sexuel au travail dans les 12 derniers mois (DARES, 2019)



Un *game designer* qui met une main aux fesses
par surprise à une assistante, c'est du harcèlement sexuel ?

→ Non



«Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise».

Article 222-2 du Code Pénal

Les agressions sexuelles (autre que le viol) sont punies de 5 ans d'emprisonnement et de 75000 € d'amende.

De jurisprudence constante, les attouchements sur :

- les fesses, les cuisses, le sexe, les seins, la bouche (baiser forcé) ;
- toutes les autres parties du corps si ces attouchements sont commis par le sexe de l'auteur (les “frotteurs” du métro).

Sont des agressions sexuelles (s'ils sont commis avec « violence, contrainte, menace ou surprise »).

Cette jurisprudence a été récemment élargie :

« En l'état de ces motifs, la cour d'appel qui a considéré, par une appréciation souveraine, que les caresses [en l'espèce : mains, jambes, mollets, genoux] avaient un caractère sexuel en raison de la manière dont elles ont été effectuées et du contexte dans lequel les faits se sont déroulés, a justifié sa décision ».

Arrêt n°187 du 3 mars 2021 (20-82.399) - Cour de cassation - Chambre criminelle

Un chef de projet qui lance à une animatrice 2D/3D
“t’as un beau petit cul”, c’est du harcèlement sexuel ?



« La condition de répétition des actes, inhérente à la notion même de harcèlement exige simplement que les faits aient été commis au moins à deux reprises. Elle n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis, ces actes pouvant être commis dans un très court laps de temps ».

Circulaire pénale du 7 août 2012

Mais « agissement à connotation sexuelle » ?

Même en cas d'acte unique, les employeurs ne sont pas démunis (rappel à l'ordre, avertissement, mise à pied)

**Un chef opérateur qui fait du pied sous la table
à chaque déjeuner à une première assistante caméra
qui n'a rien demandé, c'est du harcèlement sexuel ?**

→ Oui



« Il suffit que les comportements revêtent une connotation sexuelle, ce qui n'exige donc pas qu'ils revêtent un caractère directement et explicitement sexuel ».

Circulaire pénale du 7 août 2012

**Un comédien qui continue à envoyer des mails ou des SMS
à caractère sexuel à une scripte alors qu'elle ne lui répond pas,
c'est du harcèlement sexuel ?**

→ Oui



Le silence ne vaut pas consentement.

« La loi n'exige toutefois pas que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante (le juge pouvant par exemple retenir un silence permanent face aux agissements ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou un supérieur hiérarchique) ».

Circulaire pénale du 7 août 2012

« ...ce climat généralisé était présenté comme un gage d'appartenance à ce service, contraignant la salariée à y participer, sous peine d'être exclue du groupe. L'employeur, informé des faits, qui ne justifie pas avoir pris de mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale de l'intéressée, a ainsi commis un manquement suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts. «

Cour d'appel de Rennes 13-1-2017 n° 14/08156



« Certes, le dossier ne comporte pas la preuve que Mme G ait exprimé un refus préalable face à ces actes ou manifesté un désaccord ou une désapprobation postérieurement (...). Mais il ne résulte pas davantage du dossier ou des débats que Mme G ait autorisé M.H à y procéder (...)

Les actes litigieux [s'inscrivaient dans le cadre] d'une relation professionnelle, de subordination juridique claire. Et c'est au regard de cette différence de statut que doit être examinée l'absence de consentement, un consentement devant être libre et éclairé ».

Tribunal correctionnel de Paris, 26 février 2021

**Des conversations graveleuses, à connotation sexuelle,
entre développeurs (ou développeuses) informatiques
qui peuvent être entendues des autres travailleurs
ou travailleuses dans l'*open space*, c'est du harcèlement sexuel ?**

→ Oui



« Ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut-être blessant et humiliant pour d'autres, et notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin ».

« Le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, ou, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

Cour d'appel d'Orléans, 7 février 2017

Les autres violences sexuelles dans le Code pénal

Exhibition sexuelle

(art 222-32 du Code pénal)

« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, l'exhibition sexuelle est constituée si est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé.

Lorsque les faits sont commis au préjudice d'un mineur de quinze ans, les peines sont portées à deux ans d'emprisonnement et à 30 000 euros d'amende.»

Peine : 1 an d'emprisonnement et 15 000€ d'amende.

Viol

(art 222-23 du Code pénal)

« Tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. »

Peine : 15 ans de réclusion criminelle.

La tentative de viol est punissable de la même façon que le crime de viol.

3.

La preuve des violences sexuelles

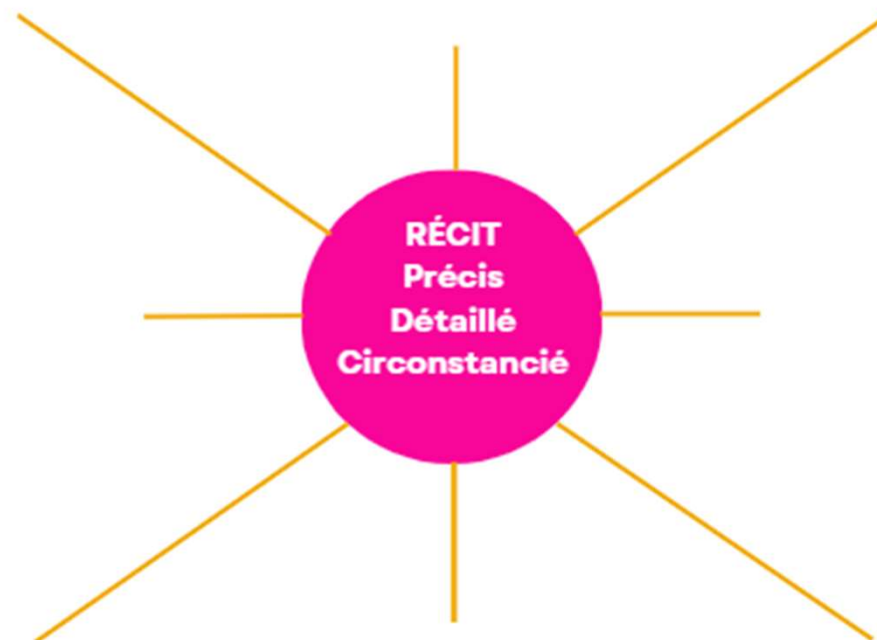
Preuves en situation

Diapositive 37

mb0

Proposition de revoir complètement l'approche de cette partie sur la preuve : supprimer l'étude de cas de jurisprudence et la remplacer par un exercice participatif. La formatrice relate un récit comme si elle se confiait à la production. Elle joue la victime pendant 5 min. On a préalablement demandé au public d'être attentif aux éléments du récit qui pourraient venir alimenter un faisceau d'indices concordants et donner des pistes d'investigations. S'en suit un échange avec la salle puis un récapitulatif de ce qui est susceptible de constituer le faisceau

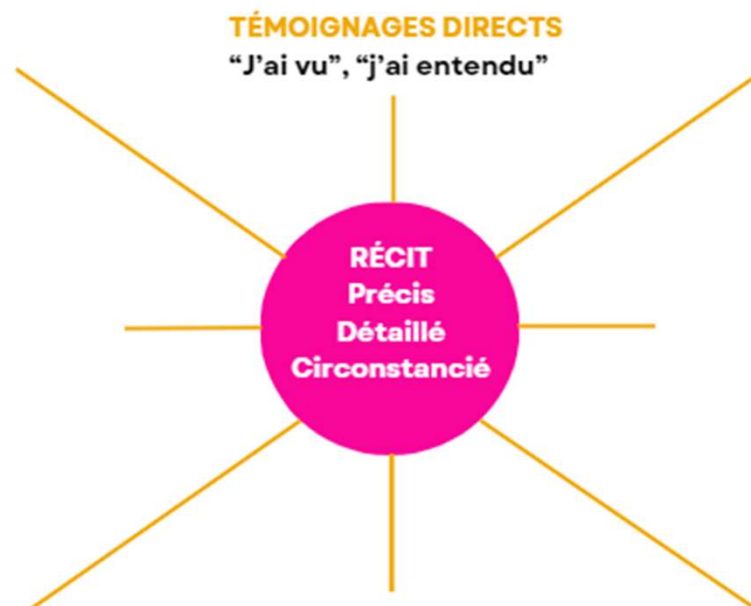
marilyn baldeck; 2024-09-05T12:37:27.228





La Cour Européenne des Droits de l'Homme estime que la parole de la victime doit faire partie « *des éléments de preuve pertinents* » et qu'elle doit être éclairée par le « *contexte* », « *par exemple en évaluant la relation de pouvoir et de subordination qui existait entre eux* »

CEDH n°263, 30 août 2022



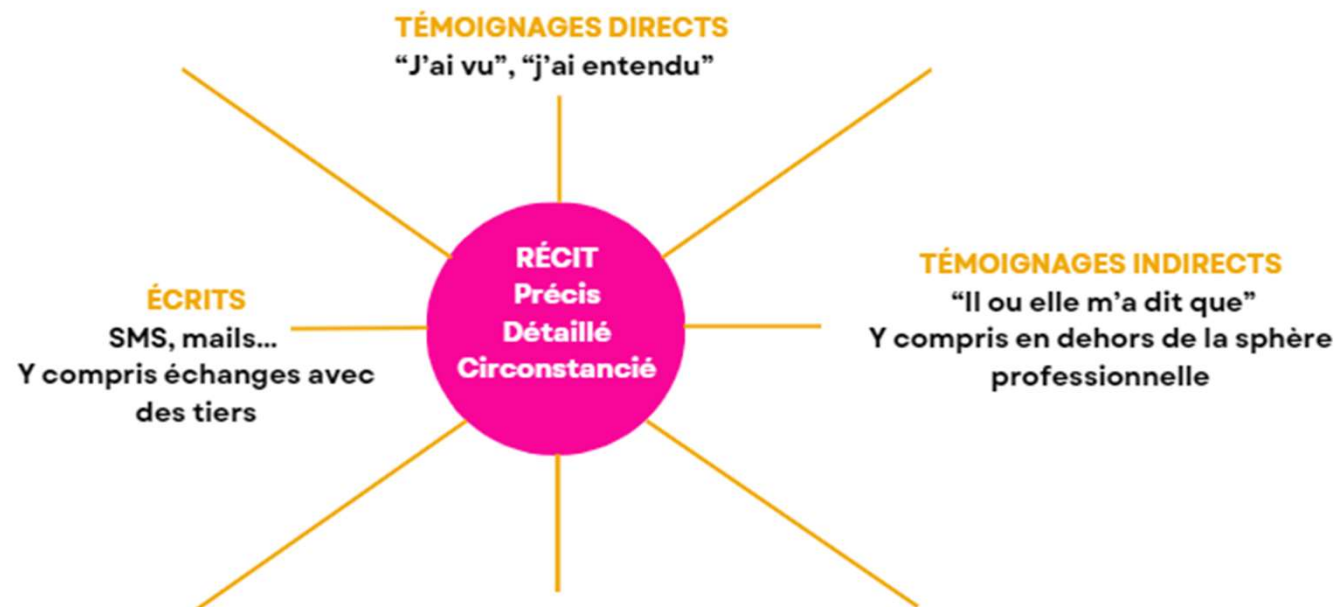


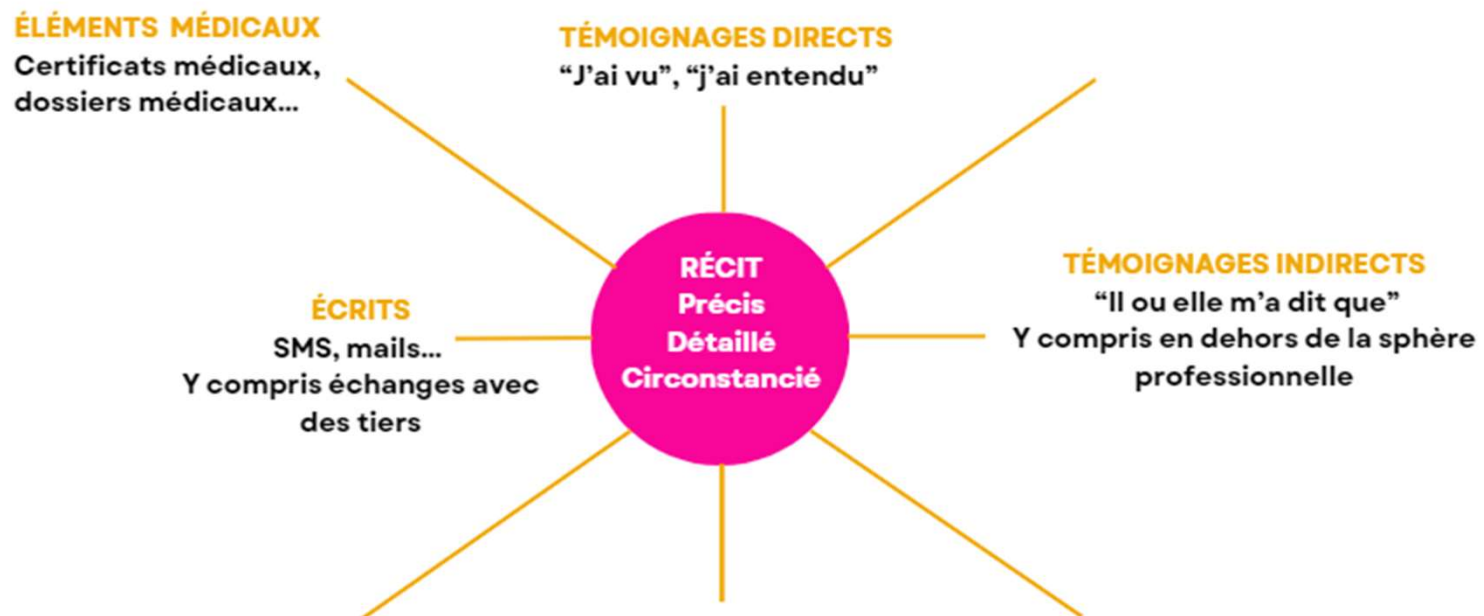


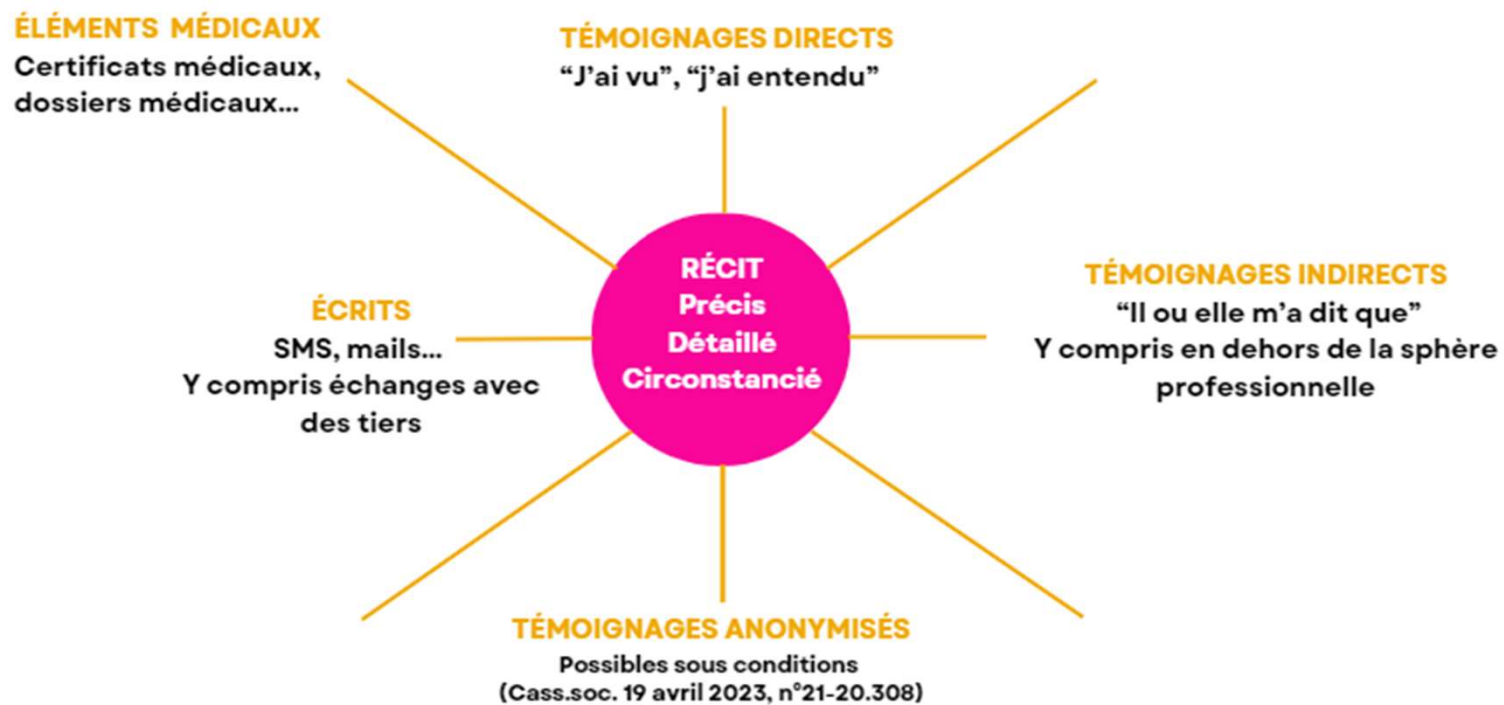
« Bien qu'indirects ces témoignages corroborent de façon précise et circonstanciée les affirmations contenues dans le récit précité de Madame D, étant observé que des comportements tels que ceux décrits par l'intéressé se manifestent rarement de façon ostensible et en présence de tiers mais s'expriment au contraire plus volontiers à la faveur de situation d'isolement qui en sont le terreau et le fruit. » Cour d'appel de Douai, 29 mars 2013

« Le juge doit examiner les attestations produites par la victime, et ce même si celles-ci n'émanent que de personnes étrangères à l'activité professionnelle ». Cass. soc., 10 mai 2012, no 10-28.346

« (...) Par ailleurs la salariée s'est confiée à deux proches concomitamment à la commission des faits, et non postérieurement, ce qui dénote le caractère spontané de ses confidences ; qu'en outre une autre salariée indique avoir été victime de faits de même nature, certes deux années auparavant, tandis que d'autres salariés attestent des propos dévalorisants et de menaces.... ». Cour d'appel de Douai, 8 juill. 2022, RG n° 20/01589

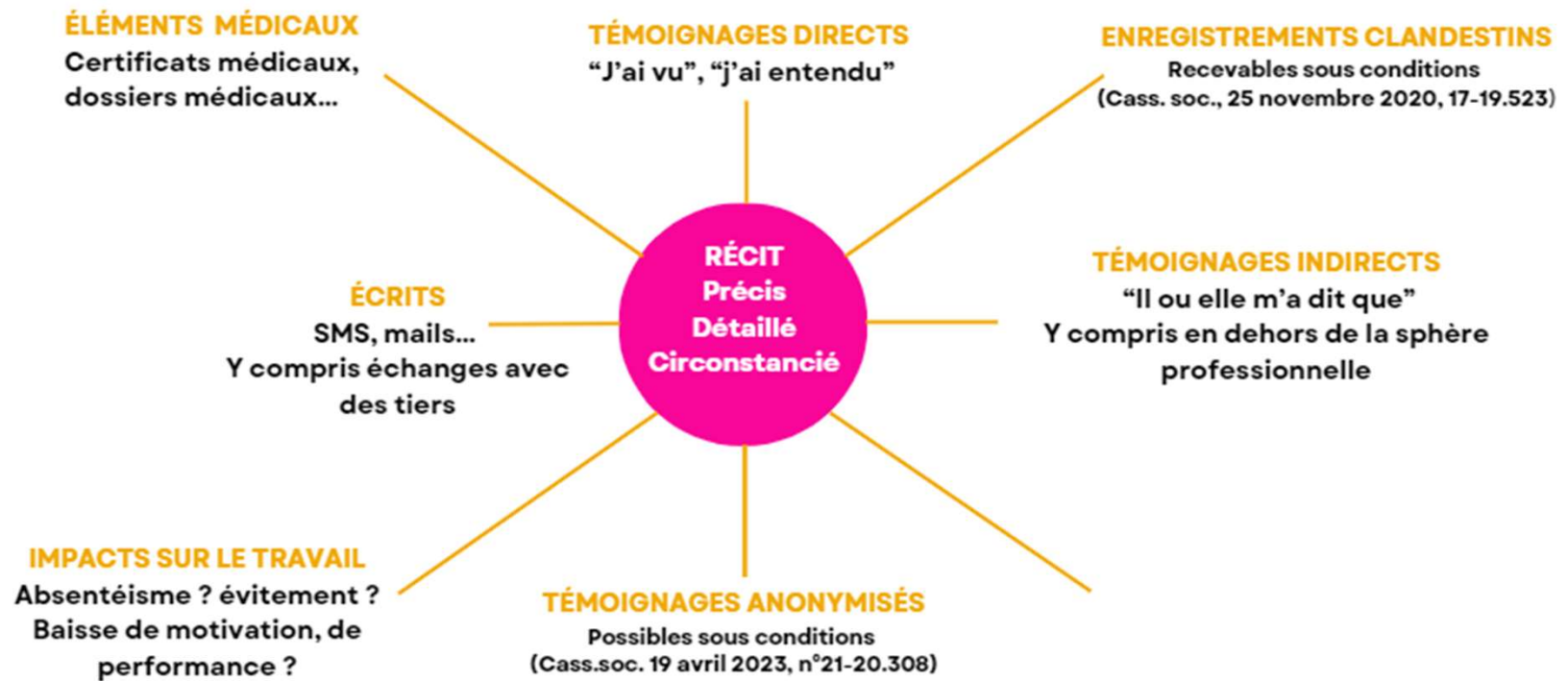








« ...si le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes, il peut néanmoins prendre en considération des témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori afin de protéger leurs auteurs mais dont l'identité est néanmoins connue par l'employeur, lorsque ceux-ci sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en analyser la crédibilité et la pertinence ».
Cass, ch. soc du 19 avril 2023, n°21-20308

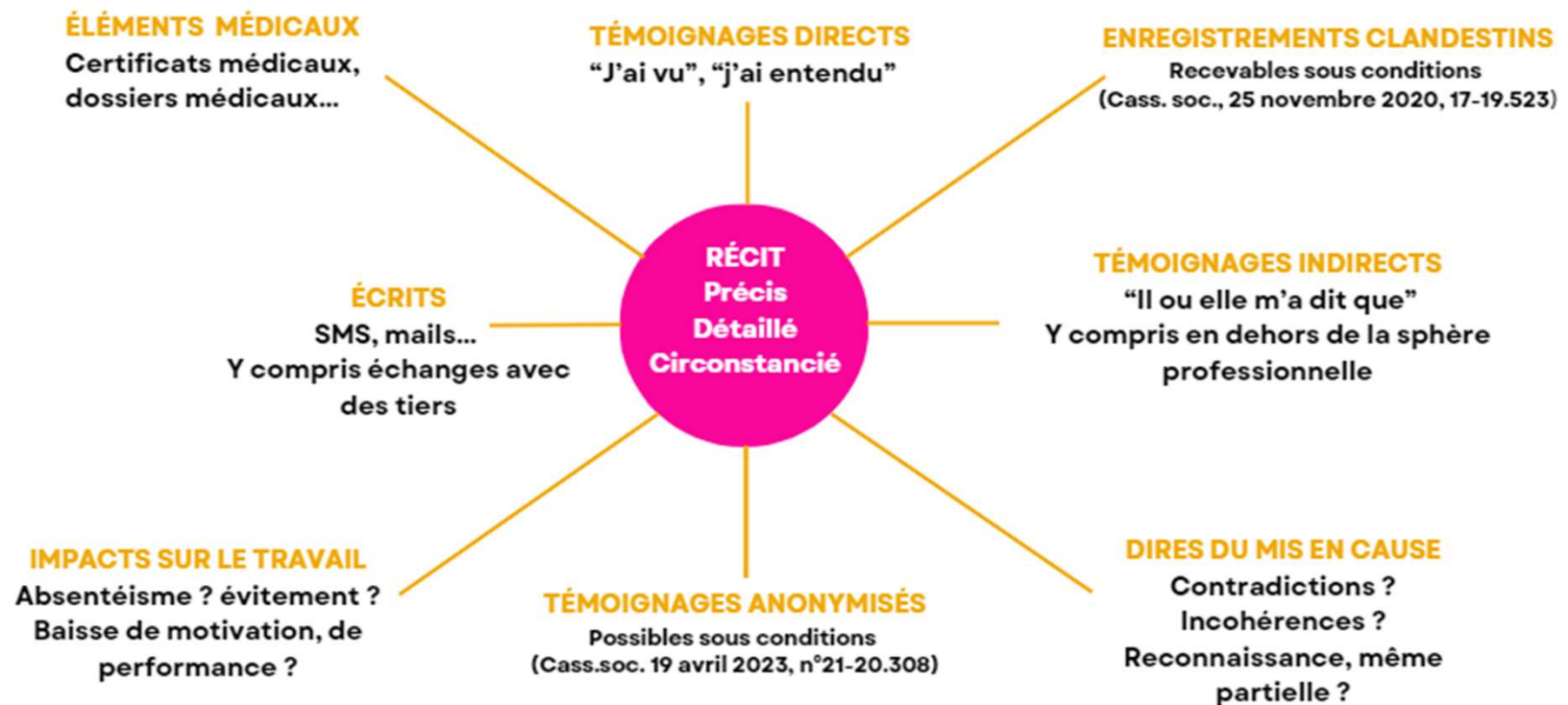




Enregistrement clandestin fourni par un ou une salariée et utilisé par l'employeur à l'appui d'une sanction disciplinaire :

Autorisé, « lorsque cette production est indispensable à l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte est proportionnée au but poursuivi ».

CCass, Ass. Plénière, 22 décembre 2023, n°20-20.648



4. Les obligations de l'employeur

Pourquoi la mise en œuvre de cette responsabilité est-elle importante ?

- les employeurs assument l'essentiel du risque judiciaire en matière de violences sexistes et sexuelles au travail (compte tenu du taux de classement sans suite) ;
- un harceleur peut beaucoup plus difficilement agir dans une organisation qui n'est pas complaisante avec le sexisme/ les violences, dans laquelle il n'existe pas de complicités actives ou passives ;
- les salariés intermittents du spectacle sont précaires ;
- agir au niveau de l'entreprise, même quand celle-ci est une PME, est donc efficace pour épargner des salariées ;
- l'essentiel pour les victimes est de conserver leur travail et non de se lancer dans des procédures judiciaires...

Dorénavant, un possible risque pénal pour les entreprises

Le 25 janvier 2024, le tribunal correctionnel a infligé une amende de 50 000€ pour « blessures involontaires » à une entreprise qui n'avait pas organisé la prévention du harcèlement sexuel.

L'entreprise est condamnée pour « *avoir causé à autrui, par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois* » (article 222-20 du Code pénal, dit de « blessures involontaires »).

Tribunal correctionnel de Bordeaux, 25 janvier 2024, n°parquet 220320003555

L'obligation de sécurité comporte trois volets:

1. prévention

2. réaction

3. sanction

1. la prévention

Cadre général

Art. L.4121-1 du Code du travail

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail.

2° Des actions d'information et de formation.

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.»

(...)

« 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».

Cadre particulier au harcèlement sexuel

Art. L.1153-5 du Code du travail

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.»

Quelles formes peut prendre la prévention ?

→établir et afficher dans un endroit en vue un document avec les textes prohibant le harcèlement sexuel (c'est une obligation légale !);

Mais aussi :

→insérer une charte dans la bible de tournage ou sur les feuilles de service ;

→établir un document annexé aux feuilles de service avec les personnes ressources, la ligne d'écoute spéciale emprise d'*Audiens* etc.;

→se servir des bulletins de paie pour communiquer sur ce sujet ;

→organiser des sensibilisations et/ou des formations.

→désigner, et former des personnes référentes

Le recrutement : maximiser la mixité des postes, notamment à responsabilité

La Cour d'appel constate « *le climat de travail dégradé existant au sein de la société XXX, constitué à la fois par des propos à connotation sexuelle, des gestes déplacés dans un contexte de hiérarchisation des fonctions, de division sexuée du travail, au profit des hommes, sur fond de précarité et de dépendance économique (...).*

« l'employeur n'a pas modifié l'organisation du travail, n'a pas tenté de revenir sur ce qui est qualifiée de "division sexuée du travail", et n'a pas ouvert d'espace pour permettre l'expression des salariés victimes » et condamne l'employeur pour violation de son obligation de sécurité.

Cour d'appel de Paris, 19 avril 2023 (N° RG 20/03553)

Le recrutement : choisir qui on recrute !

Ce n'est :

- Ni discriminatoire. La discrimination repose sur un choix de personne opéré en fonction de son orientation sexuelle, sa couleur de peau, sa religion... Le fait de préférer recruter des personnes de confiance, qui ne sont pas défavorablement connues pour des comportements problématiques est tout à fait légal.
- Ni attentatoire au principe de présomption d'innocence

Insérer une clause dans les contrats de travail / adopter une charte

*« De l'ensemble de ces éléments, la cour d'appel qui a fait ressortir que le licenciement, **fondé sur la violation par le salarié d'une clause de son contrat de travail d'animateur, poursuivait le but légitime de lutte contre les discriminations à raison du sexe** et les violences domestiques et celui de **la protection de la réputation et des droits de l'employeur**, a exactement déduit, compte tenu de l'impact potentiel des propos réitérés du salarié, reflétant une banalisation des violences à l'égard des femmes, sur les intérêts commerciaux de l'employeur, que cette rupture n'était pas disproportionnée et ne portait donc pas une atteinte excessive à la liberté d'expression du salarié ».*

Cass, soc, 20 avril 2022, pourvoi n° 20-10.852, publié au bulletin

2. la réaction

Enquête

Un employeur peut être condamné pour défaut d'enquête (au titre du non-respect de son obligation de sécurité) même si, finalement, le harcèlement (moral ou sexuel) n'est pas établi.

Cass. Soc. 27 novembre 2019, n°18-10551

Cette enquête doit être sérieuse, impartiale et rapide

« Des témoignages recueillis par l'employeur à partir d'un même questionnaire élaboré par ce dernier, constitué de questions très fermées et très orientées, ne laissant aucune place à la spontanéité et la liberté de parole des salariés dont les réponses très similaires alimentent un dossier à charge de la salariée qui avait dénoncé une situation de souffrance au travail, cette enquête interne apparaissant dans ces conditions plutôt comme un dévoiement de ce que l'employeur qualifie, sans en convaincre la cour, d'enquête « pour prendre la mesure des faits dont se plaignait la salariée ».

Cour d'appel de Grenoble – 24 juin 2021 / n°19/01114



**Mais je ne peux rien faire,
la justice est saisie...**

**Je ne suis pas la police,
je ne peux rien faire.**

Il ne s'agit pas d'une enquête de police,
mais d'une **enquête disciplinaire**.

Elle doit être :

- rapide;
- sérieuse ;
- impartiale ;
- contradictoire.

Le classement sans suite n'est pas une décision de justice.

→ il ne peut donc pas dédouaner l'employeur dans la procédure prud'homale :

« De son côté, la SARL réfute toute accusation de harcèlement sexuel sans pour autant apporter d'élément objectif de nature à justifier les faits et les pratiques dénoncés par Mme F. En effet, le classement sans suite de sa plainte pénale pour infraction insuffisamment caractérisée est sans incidence sur le sort du litige prud'homal... »

Conseil de prud'hommes de Paris, 24 janvier 2013

Le Conseil de prud'hommes n'est plus entièrement soumis à la décision pénale.

Avant : une relaxe s'imposait au juge du travail.

Revirement de jurisprudence le 25/03/2020 : tant que le tribunal correctionnel n'en n'a pas constaté l'inexactitude, le juge du travail peut s'appuyer sur les mêmes faits pour condamner l'employeur pour harcèlement sexuel.

Comment garantir l'impartialité de votre enquête ?

En respectant une méthodologie scrupuleuse (établissement de comptes-rendus d'entretiens validés et signés notamment) !

Si le dossier est trop « sensible » (mise en cause d'un supérieur hiérarchique), l'enquête peut être confiée à un cabinet indépendant.

Diapositive 68

mb0

Nous avons évolué sur ce point et estimons que l'enquête disciplinaire n'a pas à être faite par un représentant du personnel

marilyn baldeck; 2024-09-05T13:41:05.233

Une enquête menée par l'employeur, sans la distance d'un cabinet indépendant peut être invalidée :

L'employeur « se prévaut (...) du compte-rendu de l'enquête interne menée par deux vices-présidents de la société, soit un document élaboré par l'employeur lui-même pour se départir de tout harcèlement ».

La Cour d'appel de Nîmes constate donc la partialité de l'enquête et condamne l'employeur.

Cour d'appel de Nîmes, 17 nov 2015, RG 14/02470

« Enfin, aucun crédit ne peut être accordé à l'enquête interne que la SARL prétend avoir menée en son sein faute de précision sur les modalités de déroulement de cette enquête, sur les personnes ayant témoigné et sur la teneur de leurs déclarations ».

Conseil de prud'hommes de Paris, départage, 24 janv 2013



Chronologie de base pour une enquête interne :

- entendre la victime ;
- collecter auprès d'elle des indices (récit, témoignages de proches, pièces médicales, indices matériels type mails ou sms...);
- notifier une « mise à pied conservatoire » (avec maintien de salaire) au mis en cause ;
- entendre les témoins ;
- entendre le mis en cause en dernier.

3. la sanction

« Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. »

Art. L.4121-1 du Code du travail

« Le harcèlement sexuel est constitutif d'une faute grave. »

Cass. soc. 13 juillet 2017 N° 16-12493

La « faute grave » expose le harceleur à un licenciement.

**L'employeur peut-il être tenu pour responsable d'un harcèlement sexuel
commis hors du temps et du lieu de travail ?**

→ Oui

En matière de harcèlement sexuel, *« il ne peut être soutenu que les propos tenus par le harceleur relèvent de son intimité et de sa vie privée »*.

Cass. Soc. 19 octobre 2011, n° 09-72672

→ Ainsi le harcèlement sexuel peut être constitué et engager la responsabilité de l'employeur même lorsqu'il est commis en dehors du temps et du lieu de travail.

« Mais attendu que le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constituent un harcèlement sexuel même si ces agissements ont lieu en dehors du temps et du lieu de travail. »

Cass. Soc. 11 janvier 2012 n° 10-12930

« Mais attendu que la Cour d'appel, après avoir estimé que les échanges entre le salarié et une employée placée sous son autorité hiérarchique dénotaient de la part de celui-là une confusion entretenue entre les sphères privée et professionnelle, quand bien même ils avaient lieu sur une messagerie privée en dehors des horaires de travail, et un rapport de domination culpabilisant et humiliant envers une salariée présentant un état psychologique fragile, a pu retenir qu'ils étaient constitutifs d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ».

Cass. Soc. n°14-17701, 1er déc 2015

Même lors d'une soirée festive facultative :

« Il importe peu que la participation à la soirée ait été facultative et que Mme R n'ait pas été sous la subordination juridique de l'employeur. En effet, cette soirée était organisée par l'employeur afin de fêter un événement de la vie du groupe et était réservée aux seuls salariés dudit groupe. Dès lors, la participation de Mme R ne se rattachait pas à sa vie personnelle et elle n'a été en contact avec M. B qu'en raison de son travail ».

→ La responsabilité de l'employeur peut être engagée à chaque fois que la victime et l'agresseur ne se sont rencontrés que du fait du travail, même s'ils n'étaient pas en train de travailler quand les violences ont été commises.

Conseil de prud'hommes de Paris, départage, 22 mars 2013

« Les faits de harcèlement sexuel reprochés au président de l'association par une salariée, même commis en dehors du travail, ne sont pas détachables de la vie professionnelle. L'association n'ayant pas diligenté une mesure d'enquête à la suite de leur dénonciation par l'intéressée, la Cour d'appel a pu en déduire la violation de son obligation de prévention du harcèlement sexuel, peu important que la salariée ait été en arrêt de travail lors de cette dénonciation et que les faits aient donné lieu à une enquête préliminaire suivie d'un rappel à la loi. »

Cass.soc. 2 mai 2024, n°21-14.828 F-D



**L'employeur est-il responsable d'un harcèlement sexuel
commis par un prestataire sur une de ses salariées ?**

La Cour de cassation a confirmé la condamnation d'une société à payer des dommages et intérêts à une de ses employées qui avait été licenciée alors qu'elle était victime de harcèlement moral de la part d'un tiers qui avait « une autorité de fait sur les employés » puisque « chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion » et de former l'ensemble du personnel dans le but de donner un second souffle à l'entreprise.

Cass, Soc, 1er mars 2011, n°09-69616

« Les agissements de tiers subis à l'occasion du travail peuvent être constitutifs de harcèlement sexuel, lequel ne suppose pas nécessairement une relation hiérarchique ni d'appartenance à la même entreprise ».

Cour d'appel de Versailles 23 janvier 2014 RG 12/04225



**L'employeur peut-il être tenu pour responsable
d'un harcèlement sexuel commis sur une salariée
d'une entreprise sous-traitante ?**

→ Oui

Les employeurs sont tenus d'une obligation de sécurité envers toutes les salariées et tous les salariés qui fréquentent leurs locaux.

Par exemple, le 3 août 2016, le conseil de prud'hommes de Paris a prononcé la condamnation solidaire d'un hôtel et de l'entreprise sous-traitante de nettoyage de l'hôtel pour le harcèlement sexuel commis par un client sur une femme de chambre, et violation de l'obligation de sécurité.

**Et si des salariés refusent de travailler avec une
personne mise en cause dans un contexte
totalement étranger au tournage ?**

Les employeurs n'ont pas le droit de s'appuyer sur des faits totalement extérieurs au travail... sauf s'ils causent « *un trouble objectif au bon fonctionnement de l'entreprise* »

Cass. soc. 13 avr. 2023, n° 10.476



**Au final, que risque l'employeur
s'il ne respecte pas ses obligations ?**

→une condamnation prud'homale :

- pour harcèlement sexuel ;
- pour violation de l'obligation de sécurité ;
- pour licenciement illégal (licenciement nul) ;
- à réparer les préjudices qui en découlent.

À savoir : il n'existe pas de barème (et donc de plafond)
pour les dommages-intérêts en matière de harcèlement sexuel.

→ **un préjudice de réputation :**

Les médias peuvent s'emparer de ces affaires.



À vous d'agir !

