

Harcèlement moral et sexuel en entreprise

Afterwork RH de Strasbourg

• • •

Mardi 12 décembre 2017



De quoi s'agit-il exactement ?

De quoi s'agit-il exactement ?

LE HARCELEMENT MORAL

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. » (art. L1152-1).

A noter :

- La nécessité d'une répétition
- Une dégradation des conditions de travail recherchée ou constatée
- Un risque d'atteinte à la dignité, la santé ou la carrière
- Pas de notion d'intention

De quoi s'agit-il exactement ?

LES DEUX TYPES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

1/ Le harcèlement sexuel « *d'ambiance* » :

« *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* » (art. L1153-1 1°)

A noter :

- La nécessité d'une répétition
- Une atmosphère « *hostile* »
- Sont visés les faits répétés du type blagues à caractère sexuel, remarques déplacées, etc.
- Pas de notion d'intention

De quoi s'agit-il exactement ?

2/ La pression exercée

« 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. » (art. L1153-1 2°)

A noter :

- Pas de répétition mais un acte unique
- Pas de notion d'intention au sens strict
- Un acte de nature sexuel et non un acte sexuel
- Pas nécessairement d'intérêt personnel de l'auteur

De quoi s'agit-il exactement ?

L'AUTEUR

- Employeur, supérieur, collègue ou toute personne de l'entreprise
- Tiers à l'entreprise ayant une autorité sur le salarié (client, représentant d'un franchiseur, président du conseil syndical dans une copropriété, conjoint du gérant, etc).

LA VICTIME

- Salarié, personne en formation ou stagiaire

LE LIEU

- Dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise

De quoi s'agit-il exactement ?

EXEMPLES DE HARCÈLEMENT MORAL

- **Le harcèlement « *commun* »**

Le fait de s'être livré de manière répétée et dans des termes humiliants et en public à une critique de l'activité de la salariée (Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-41.638).

- **Le harcèlement « *managérial* »**

La société soumettait les vendeurs à un management par objectifs intensifs et à des conditions de travail extrêmement difficiles se traduisant en ce qui concernait l'intéressé par la mise en cause sans motif de ses méthodes de travail notamment par des propos insultants et un dénigrement au moins à deux reprises en présence des collègues et ayant entraîné un état de stress majeur nécessitant un traitement et un suivi médical (cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.107).

De quoi s'agit-il exactement ?

EXEMPLES DE HARCÈLEMENT SEXUEL

- **Le harcèlement « *d'ambiance* »**

La victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables (CA Orléans, ch. soc., 7 févr. 2017, n° 15/02566)

- **Pressions**

Employeur multipliant les cadeaux et les appels, se rendant au domicile de la salariée et faisant intrusion dans sa vie privée, dans le but de la convaincre de céder à ses avances (Cass. soc., 3 mars 2009, n° 07-44.082)

La preuve du harcèlement

La preuve du harcèlement

Article L1154-1 du code du travail :

« Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou **le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.**

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse 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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.»

L'obligation de prévention de l'employeur

L'obligation de prévention de l'employeur

Obligations générales de prévention prévues dans plusieurs articles

Article L1152-4 du code du travail :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. »

Article L1153-5 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. »

Articles L. 4121-1 et L. 4121-2 : prévention des risques professionnels

L'obligation de prévention de l'employeur

Un arrêt important de la Cour de cassation

« Vu les articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

*Attendu que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail **et qui**, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser » (Cass. soc. 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702)*

L'obligation de prévention de l'employeur

Article 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, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 [Facteurs de risques professionnels] ;

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.»

L'obligation de prévention de l'employeur

Article L. 4121-2 du code du travail :

« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.

.....suite slide suivant.....

L'obligation de prévention de l'employeur

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

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 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.»

Les risques pour l'auteur et l'employeur

Les risques pour l'auteur et l'employeur

RISQUE PÉNAL PERSONNEL POUR L'AUTEUR

3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende

Les risques pour l'auteur et l'employeur

RISQUE CIVIL POUR L'ENTREPRISE

- **Nullité du licenciement**, du salarié pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés : minimum 6 mois de salaire et pas de montant maximum de condamnation (plafond du barème inapplicable)
- **Prise d'acte** de la rupture, résiliation judiciaire, rupture conventionnelle contestée, etc. : mêmes conséquences que le licenciement nul.
- Le **préjudice moral** du salarié victime de harcèlement peut également être réparé (art. 1240 du code civil).
- Reconnaissance d'un **accident du travail** lié au harcèlement (incidences sur la tarification des cotisations d'accident du travail, indemnisation au titre de la faute inexcusable)

Merci pour votre attention !

Olivier Philippot

Avocat

65, avenue des Vosges

67000 Strasbourg

Téléphone : 06 60 85 41 84 / 03 10 36 02 36

olivier.philippot@philippotavocat.fr

www.philippotavocat.fr

