



Le harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel ou sexiste est l'une des plus violentes injustices subies au travail.

Ce comportement est constitutif d'une **infraction pénale**, pouvant être sanctionnée de **trois ans d'emprisonnement** et **45 000€ d'amende**.



“

Le harcèlement sexuel est défini comme la répétition de propos ou comportements à connotation sexuelle, de manière individuelle ou collective, portant atteinte à la dignité d'une personne ou créant à son encontre une situation hostile, intimidante ou offensante. Toute pression grave, même non répétée, exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle est également assimilée au harcèlement sexuel.

”



Le harcèlement peut **résulter d'une variété d'actes** : remarques sur le physique, qu'il s'agisse de compliments ou de dénigrements, insultes, gestes déplacés, attouchements et avances sexuelles. Il importe peu que ces actes soient commis en dehors du temps et du lieu de travail, dès lors qu'ils ont été permis par la relation professionnelle qu'entretiennent la victime et l'auteur. Ce dernier peut être **l'employeur lui-même, un supérieur hiérarchique, un collègue ou un subordonné**.

Le rôle de l'employeur :

Certaines obligations particulières s'imposent à l'employeur en matière de harcèlement. Il est notamment **tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir, de mettre un terme et de sanctionner les faits de harcèlement sexuel.**



- **Prévenir :**



Il se doit d'**informer dès l'embauche les salariés des sanctions encourues en cas de harcèlement sexuel**, notamment sur le plan pénal, et de communiquer les contacts d'une liste d'autorités compétentes :

- Le médecin du travail ou service de santé au travail compétent pour l'établissement
- L'inspection du travail
- Le défenseur des droits
- Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel au sein du CSE s'il existe
- Le référent mis en place obligatoirement dans les entreprises de 250 salariés ou plus

L'affichage peut être un premier pas dans la satisfaction de cette obligation, mais il ne faut pas négliger les actions de sensibilisation et de formation. La loi impose également un **rappel des dispositions du Code du travail** relatives au harcèlement sexuel au sein du règlement intérieur.

D'autres mesures plus originales pourraient être envisagées, comme la **désignation d'un référent**, par exemple, qui n'est pas obligatoire dans les entreprises de moins de 250 salariés. Enfin, la mise en place d'une **procédure de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel** permet de faciliter la transmission des informations en interne. Elle peut prendre la forme d'une « charte de référence ».

- **Mettre un terme :**

L'employeur est tenu de mettre un terme à toute situation de harcèlement sexuel dont il aurait été informé, l'objectif étant de permettre à la victime de poursuivre son contrat de travail dans le respect de son intégrité. Il sera alors nécessaire de prendre des mesures temporaires, adaptées à la situation.

L'exigence première sera le plus souvent d'**éloigner l'auteur présumé de harcèlement de la victime**, par des mesures de réorganisation, qui peuvent mener à une mutation temporaire ou encore à une mise à pied conservatoire par exemple. D'autre part, une enquête sérieuse et impartiale devra être faite dans les plus brefs délais. La discrétion est une priorité : il est déconseillé d'informer les éventuels collègues de travail de la victime ou de l'auteur de l'ouverture et de l'avancement de l'enquête.

- **Sanctionner :**

Une fois la réalité des faits de harcèlement révélée par l'enquête, **l'employeur est tenu d'en sanctionner l'auteur**. Un simple rappel à l'ordre informel ne suffirait pas à satisfaire cette obligation. En outre, le déplacement de la victime semble ne plus être une solution acceptable.



Le harcèlement sexuel est par nature constitutif d'une faute grave, pouvant fonder un licenciement disciplinaire. Attention, Il sera nécessaire d'obtenir une autorisation administrative de l'inspection du travail en cas de licenciement d'un salarié protégé.

Toutefois, ce type de sanction n'est que l'une des alternatives offertes à l'employeur. En effet, le Code du travail n'évoque qu'une obligation de sanctionner, et non de rompre le contrat. L'employeur pourra donc, dans **le respect du règlement intérieur s'il existe, prononcer d'autres formes de sanctions**. Celles-ci devront cependant être à la hauteur de la gravité des agissements du salarié, le harcèlement appelant en lui-même une certaine sévérité.



D'autre part, il sera nécessaire de **s'assurer que la victime puisse continuer l'exécution de son contrat dans des conditions saines**, ce qui implique souvent d'éloigner l'auteur des faits. Dès lors, la mutation disciplinaire de ce dernier semble être une possibilité.

Enfin, est **interdit toute sanction prononcée à l'encontre d'un salarié pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés**.

La responsabilité de l'employeur

L'employeur resté passif, ou n'ayant pas répondu aux différentes exigences que, notamment en matière de prévention, pourra voir sa responsabilité civile engagée par la victime pour l'obtention de dommages et intérêts.

Cette dernière peut également obtenir la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, par prise d'acte ou résiliation judiciaire.

Il ne faut pas négliger, que **l'employeur qui s'est rendu lui-même coupable de harcèlement sexuel s'expose, pour rappel, à une condamnation pénale (trois ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende).**

Pour approfondir : Le guide pratique « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : Prévenir, agir et sanctionner » est mis gratuitement à votre disposition par le ministère du travail.

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/article/guide-reagir-face-au-harcèlement-sexuel-et-aux-agissements-sexistes>

