



Focus UNAd

navigants@unac.asso.fr
01 48 64 49 29

HARCÈLEMENT SEXUEL

Droit français

La notion de harcèlement sexuel a été introduite en droit français à l'occasion de la réforme du Code pénal en 1992. Selon la définition issue de la loi du 2 novembre 1992, le harcèlement sexuel visait l'employeur, son représentant ou toute personne qui, abusant de l'autorité que lui conféraient ses fonctions, avait donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur un salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Depuis cette définition a évolué. Selon la loi de modernisation sociale, le harcèlement sexuel consiste en des « agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ».

La définition donnée par le Code pénal a également été modifiée dans ce sens, mais la référence à l'obtention de faveurs sexuelles au profit d'un tiers a disparu.

« Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende ».

Cette nouvelle définition fait disparaître l'exigence d'un lien hiérarchique entre la victime et l'auteur des agissements.

Par ailleurs, elle ne détaille pas les agissements de « harcèlement ». En revanche, la suppression de l'exigence légale de menaces, contraintes ou pressions, c'est-à-dire de tout abus d'autorité, ouvre en théorie la voie à de nouvelles applications du harcèlement sexuel : il n'est plus nécessaire aujourd'hui de prouver des pressions (ce qui est cohérent avec la possibilité d'un harcèlement par

UNION DES NAVIGANTS DE L'AVIATION CIVILE

un collègue), mais simplement des agissements de harcèlement, c'est-à-dire des manoeuvres répétées visant à faire « céder » la ou le salarié par des gestes, une obstination quotidienne, des propos mensongers...

Exigences communautaires

La directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail reprend notamment les dispositions de la directive du 23 septembre 2002 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Ce texte prend en compte les faits de harcèlement sexuel, qui constituent une forme de discrimination prohibée.

Selon ce texte, « le harcèlement lié au sexe d'une personne et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes ; il convient donc de définir ces concepts et d'interdire ces formes de discrimination. À cet effet, il faut souligner que ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, de même que dans le cadre de l'emploi et du travail ».

Le harcèlement sexuel est défini comme la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La définition communautaire est plus large que la définition retenue par le législateur français.

Elle englobe le harcèlement verbal et n'évoque pas la recherche de « faveurs ».

Quelle est l'étendue de la protection en matière de harcèlement sexuel ?

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de 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 les agissements de harcèlement sexuel.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

En outre, tout salarié ayant procédé aux agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Qui peut être reconnu comme harceleur ?

Le harcèlement sexuel peut être exercé :

- par un supérieur hiérarchique ou par l'employeur ;
- par des personnes ayant une autorité de fait ;
- par des collègues de travail, quel que soit leur niveau hiérarchique par rapport à la victime.

Quels sont les agissements qui peuvent être qualifiés de harcèlement sexuel ?

Le fait d'avoir tenu des propos incorrects ne suffit pas à caractériser un harcèlement sexuel justifiant un licenciement.

Le comportement de harcèlement sexuel suppose en préalable que :

- la ou le salarié ne consente pas aux agissements ;
- les agissements reprochés ait pour but l'obtention de faveurs de nature sexuelle. Ainsi, ce terme vise non seulement des relations sexuelles, mais aussi tous les contacts physiques pouvant apparaître comme étant de nature sexuelle, qui seraient « forcés ». Il n'est pas nécessaire que l'obtention de faveurs ait été explicitement demandée. Ainsi, l'ambiguïté de certains gestes « d'amitié » dans certaines circonstances peut être interprétée comme étant caractéristique d'un harcèlement sexuel.

La préoccupation quant à la dignité de la salariée reste un des critères pouvant être utilisés. Dans cet esprit, la Cour de cassation a confirmé que même

en l'absence de harcèlement sexuel, la faute grave peut être retenue lorsqu'un salarié a eu une attitude particulièrement inconvenante qui a choqué la pudeur d'autres salariées. Dans tous les cas, il importe que soient relatés des éléments de faits précis et concordants. Ainsi, une remarque, allusion orale ou écrite ne peut suffire généralement à établir l'existence d'un harcèlement sexuel.

Ont été retenus comme constituant un harcèlement sexuel :

- des propos, allusions, et gestes impudiques commis par un supérieur hiérarchique, lesquels avaient entraîné la démission d'une salariée et des difficultés professionnelles pour une autre salariée ;
- la promesse d'avancement faite par un directeur à une jeune femme stagiaire si elle accepte de céder à ses avances et la menace d'un licenciement en cas de refus ;
- des gestes d'amitié ambigus envers une salariée âgée de 20 ans, la différence d'âge démontrant en l'espèce le caractère inadmissible du comportement ;
- les avances d'un supérieur hiérarchique qui pour obtenir des faveurs d'ordre sexuel, se prévaut de sa qualité de patron qu'il revendique pour faire pression sur ses salariées ;
- les propos déplacés de nature à heurter sa sensibilité, que la salariée avait subi de la part de son supérieur.

Une simple tentative de séduction est-elle susceptible d'être qualifiée de harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel a été exclu s'agissant de poèmes et lettres ne traduisant que « l'émoi sentimental » d'un directeur envers une salariée, sans contenir aucun terme indécent ou obscène dépassant la simple expression d'une passion amoureuse et pouvant affecter la dignité de la salariée dans sa vie professionnelle.

Les tribunaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de pénaliser les « simples signaux sociaux conventionnels, lancés de façon espacée les uns des autres dans le temps, de façon à permettre d'exprimer la manifestation, non fautive au plan pénal, d'une inclination pouvant être sincère », dès lors qu'ils sont commis sans chantage.

Le salarié peut-il déposer plainte pour harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel, comme le harcèlement moral, constituent tous deux des délits réprimés par le Code pénal.

Le salarié peut :

- soit déposer une plainte simple, auprès du commissariat. Cette plainte peut conduire à une enquête des services de police, l'ouverture d'une instruction judiciaire, l'interrogation de certains salariés, etc. tout comme aboutir à un classement sans suite ;
- soit se constituer partie civile, auprès du parquet du tribunal correctionnel. Cette dernière voie impose au parquet d'ouvrir une information judiciaire, au contraire de la plainte simple qui peut être classée sans suite. Toutefois, le juge d'instruction désigné peut décider d'une ordonnance de non-lieu et cesser donc d'instruire l'accusation ;
- soit rédiger une citation directe assignant le harceleur devant le tribunal correctionnel. Étant réalisée sans enquête, cette citation suppose que le harcèlement soit démontré dans la citation.

Quelles sont les sanctions que doit prendre l'employeur face à des agissements de harcèlement ?

Le chef d'établissement est tenu de sanctionner un salarié reconnu coupable d'agissements de harcèlement moral ou sexuel. Bien que le Code du travail ne fixe pas la sanction à envisager, la Cour de cassation a jugé qu'il s'agit nécessairement d'une faute grave en cas de harcèlement sexuel, il en est ainsi qu'il émane du supérieur hiérarchique de la victime du harcèlement ou d'un directeur qui avait eu à l'égard de salariées une attitude particulièrement inconvenante qui avait choqué leur pudeur ou d'un autre salarié.

La sanction peut aller jusqu'au licenciement.

Le comportement d'un salarié qui dénigre et harcèle ses subordonnés en public et manifeste de l'agressivité tant à l'égard de son employeur qu'envers les autres salariés constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le chef d'établissement ne peut sanctionner un salarié que dans les deux mois qui suivent la date

où il a eu connaissance des faits. Ainsi, informé par le salarié victime des agissements de harcèlement, l'employeur doit procéder aux vérifications et contrôles nécessaires et engager la procédure disciplinaire dans les deux mois. Toutefois, si le salarié engage des poursuites pénales, ce délai de deux mois est suspendu, l'employeur pouvant dès lors attendre l'issue de ces poursuites.

Les délégués du personnel peuvent-ils exercer leur droit d'alerte en cas de harcèlement ?

Les délégués du personnel peuvent faire usage de leur droit d'alerte lorsqu'ils ont connaissance d'une situation de harcèlement moral ou sexuel.

Sanctions pénales

Le harcèlement moral est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 15 000 €. Des peines complémentaires peuvent être prononcées, notamment l'interdiction des droits civiques ou l'interdiction d'exercer l'activité professionnelle à l'occasion de laquelle le harcèlement s'est produit.

D'autres délits peuvent être associés au harcèlement, notamment le délit de tentative d'agression sexuelle.

La victime du harcèlement sexuel peut obtenir des dommages et intérêts, en réparation du dommage né de l'infraction.

Vos délégués du personnel sont les personnes les mieux placées pour vous aider si vous êtes victimes de tels agissements.



Si vous êtes témoins d'actes de harcèlement réagissez immédiatement, appelez vos délégués du personnel 01 48 64 49 29