

LES DIFFÉRENTS TYPES DE HARCÈLEMENT ET LE RÉFÉRENT HARCÈLEMENT

Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont des comportements prohibés par le Code du travail et constituent des délits sanctionnés pénalement. Autrement dit, un salarié qui commet des agissements de harcèlement moral ou sexuel est passible d'une sanction disciplinaire et d'une sanction pénale.

■ Qu'est-ce que le harcèlement sexuel en droit du travail ?

Des faits constitués par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Ou encore des faits consistants 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 tiers¹.

■ Qu'est-ce que le harcèlement moral au travail ?

Des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte au droit du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel².

➤ Exemples caractérisant un harcèlement moral au travail

- Les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique³.
- La notification de deux avertissements injustifiés et la modification des horaires de travail figurant dans le contrat de travail⁴.

NOUVEAUTÉ

Il peut y avoir harcèlement moral sans intention de nuire. L'intention de nuire n'est pas exigée pour caractériser le délit de harcèlement moral⁵.

■ Quelle protection pour les salariés victimes ou témoins

Il s'agit d'un système de prévention renforcé du harcèlement moral ou sexuel, l'employeur étant tenu à une obligation de sécurité de résultat qui l'oblige à garantir la santé et la sécurité de ses salariés. Cette obligation

de prévention est particulièrement importante. En effet, l'employeur doit répondre à ce titre des agissements de harcèlement commis par l'un de ses salariés et plus généralement des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés⁶.

NOUVEAUTÉ

L'employeur doit diligenter une enquête après la dénonciation de faits de harcèlement par un salarié, sous peine de manquer à son obligation de prévention, et ce, même si les faits ne sont pas établis⁷.

■ L'employeur peut-il sanctionner l'auteur du harcèlement ?

OUI. L'employeur est tenu de sanctionner le salarié qui a procédé à des agissements de harcèlement moral ou sexuel⁸. Les sanctions disciplinaires peuvent être de toute nature, sous réserve du respect des dispositions conventionnelles ou de celles résultant du règlement intérieur (ex. : mise à pied, mutation, licenciement, etc.)

■ A qui incombe la preuve ?

En cas de saisine du Conseil des prud'hommes, le mécanisme de preuve pour établir l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel s'organise en deux temps⁹ :

- **Premier temps** : le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.
- **Second temps** : il incombe à la partie défenderesse (l'employeur ou le salarié mis en cause) de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement

et que les actes litigieux sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

■ Le CSE peut-il exercer son droit d'alerte ?

Lorsque le CSE a connaissance d'une situation de harcèlement moral ou sexuel, il peut faire usage de son droit d'alerte y compris pour les entreprises de moins de 50 salariés¹⁰.

COMMENT ? Si un membre du CSE constate une situation résultant de faits de harcèlement sexuel ou moral, il saisit immédiatement l'employeur, lequel est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le membre du CSE et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

■ Le « référent harcèlement sexuel » : obligation dans les entreprises d'au moins 250 salariés¹¹

Depuis le 1^{er} janvier 2019, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres (titulaires ou suppléants), sous la forme d'une résolution¹², pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité¹³.

REMARQUE

L'adresse et le numéro de téléphone de ce référent doivent faire l'objet d'une information par tout moyen à destination des salariés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où a lieu l'embauche¹⁴.

¹ - Art. L. 1152-1 C. trav.

² - Art. L. 1153-1 C. trav.

³ - Cass. Soc., 7 mai 2014, n° 13-11.038 : tel est le cas lorsque le salarié est ignoré certains jours par le nouveau directeur de l'établissement qui ne communique avec le salarié que par le biais de tableaux, ne lui donne aucune instruction alors qu'il le fait à l'un de ses subordonnés, ne respecte pas les plannings, ne fixe pas les congés.

⁴ - Cass. Soc., 15 avril 2015 n° 13-18.340 : ces faits étant de nature à déstabiliser le salarié et ayant entraîné une dégradation de son état de santé, jusqu'à être déclaré

inapte par le médecin du Travail.

⁵ - Cass. Soc., 13 nov. 2019, n° 18-85.367.

⁶ - Cass. Soc., 1er mars 2011, n° 09-69.616.

⁷ - Cass. Soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551.

⁸ - Article L. 1152-5 et L.1152-4 Code du travail.

⁹ - Article L. 1154-1 Code du travail.

¹⁰ - Article L.2312-59 et L.2312-5 Code du travail.

¹¹ - Article L. 1153-5-1 Code du travail.

¹² - Résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L.2315-32 Code du travail.

¹³ - Article L.2314-1 Code du travail.

¹⁴ - Article L.1153-5 et D.1151-1 Code du travail.