

ISD

Institut Supérieur du Droit

NEWSLETTER

AVRIL 2024

Harcèlement sexuel au travail : quels recours ?

Le harcèlement sexuel se définit, aux termes de l'article 222-33 du Code pénal, comme « le fait d'imposer à une personne de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste, portant atteinte à la dignité en raison de son caractère contraignant ou humiliant, ou créant une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Cette infraction, tendant à fragiliser psychologiquement la victime afin de récolter un avantage ou d'en retirer un plaisir personnel, est également caractérisée en cas d'usage de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Dans le cadre professionnel, le harcèlement sexuel est visé par l'article L.1153-1 du Code du travail.

Les obligations de l'employeur : la prévention des risques de harcèlement sexuel

L'employeur a l'obligation de mettre en œuvre toute mesure renforcée pour prévenir le harcèlement. En vertu de l'article L.4121-1 du Code du travail, il est tenu de prendre toutes les mesures pour garantir la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

Ainsi, des actions de prévention contre le harcèlement moral et sexuel doivent être instaurées. En premier lieu, les dispositions portant sur l'infraction doivent être accessibles aux salariés souhaitant les consulter, et inscrites dans le règlement intérieur de l'entreprise.

De plus, l'employeur doit sensibiliser et former les salariés aux comportements constitutifs d'une telle infraction. Il peut alors s'appuyer sur le service de prévention et de santé au travail (SPST) à cet effet. Il doit également procéder à la formation des représentants des salariés et des élus du comité social et économique (CSE), d'une durée minimale de 5 jours, sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Lorsqu'il prend connaissance des faits de harcèlement sexuel au travail, l'employeur doit auditionner la victime pour comprendre les circonstances de la situation. Il doit tout mettre en œuvre pour sanctionner ces comportements en usant de son pouvoir disciplinaire, et en mettant en œuvre les sanctions prévues par le règlement intérieur.

Il doit également mener une enquête pour harcèlement, visant à appréhender l'enchaînement des événements, pour caractériser les faits et prendre des sanctions.

Les recours de la victime

La victime doit conserver toutes les preuves laissant présumer la commission d'une infraction, et peut :

- dénoncer les faits aux représentants du personnel et au CSE, lorsqu'il dépend du secteur privé ;
- Utiliser les dispositifs de signalement de violences, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes mis à la disposition par l'administration, s'il relève du secteur public.

Des recours peuvent également être exercés à l'encontre de l'auteur des faits et de l'employeur.

Les recours contre l'auteur des faits

La victime peut déposer plainte contre l'auteur présumé, sans être tenue d'en informer l'employeur. Le dépôt de plainte doit être effectué dans les 6 ans suivant le dernier fait constitutif de harcèlement.

L'auteur encourt une peine de deux ans d'emprisonnement et une amende de 30 000 euros, qui peut être portée jusqu'à 3 ans de prison et 45 000 d'amende en cas d'abus d'autorité. Il peut également être condamné au paiement de dommages-intérêts, en plus de faire l'objet d'une sanction disciplinaire par son employeur.

Les recours contre l'employeur

La victime peut intenter un recours à l'encontre de son employeur, qui doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour prévenir d'une telle situation. La poursuite peut être exercée en parallèle du recours pénal à l'encontre de l'auteur des faits.

Si les obligations légales n'ont pas été exécutées par ce dernier, la victime de l'infraction peut saisir le conseil des prud'hommes pour obtenir des dommages-intérêts.

Autres liens et / ou ressources intéressants à consulter sur le sujet du harcèlement scolaire :

[Harcèlement moral discriminatoire : vous connaissez ? | LinkedIn](#)

[Gérer les personnalités toxiques plutôt que les laisser s'emparer de nous | LinkedIn](#)

[Webinaire « Comprendre et agir contre les violences sexistes et sexuelles dans les établissements scolaires » | Centre Hubertine Auclert \(centre-hubertine-auclert.fr\)](#)

[Webinaire « Prendre conscience des biais de genre dans les pratiques enseignantes et éducatives » | Centre Hubertine Auclert \(centre-hubertine-auclert.fr\)](#)

[Webinaire « Présentation du guide sur les espaces scolaires du secondaire au prisme du genre » | Centre Hubertine Auclert \(centre-hubertine-auclert.fr\)](#)

[Webinaire « Décrypter et prévenir le cybersexisme chez les jeunes » | Centre Hubertine Auclert \(centre-hubertine-auclert.fr\)](#)

[Webinaire « Mieux accueillir les jeunes LGBTQIA+ » | Centre Hubertine Auclert \(centre-hubertine-auclert.fr\)](#)

[Webinaire « Les freins à l'orientation des filles dans les filières numériques et informatiques du lycée » | Centre Hubertine Auclert \(centre-hubertine-auclert.fr\)](#)