

Vendredi 3 juin 2021, à 12h

Prévenir le harcèlement sexuel au travail : méthodes, outils et nouvelles jurisprudences



WEBINAIRE ANIMÉ PAR
CAROLINE DE HAAS ET JULIETTE DEMOOR



1



Caroline De Haas
Directrice Associée



2

Juliette Demoor

Juriste au groupe Egaé

Nos thèmes

- **Prévention des violences** sexistes, sexuelles, discriminatoires et morales au travail
- Lutte contre les **discriminations**
- **Egalité professionnelle**
- Coachings de **réseaux de femmes**
- Intégration de l'égalité dans les **politiques publiques**
- Prévention des **violences au sein du couple**.
- Place des femmes dans les **médias** (Expertes.fr)

Nos thèmes

- **Prévention des violences** sexistes, sexuelles, discriminatoires et morales au travail
- Lutte contre les **discriminations**
- **Egalité professionnelle**
- Coachings de **réseaux de femmes**
- Intégration de l'égalité dans les **politiques publiques**
- Prévention des **violences au sein du couple**.
- Place des femmes dans les **médias** (Expertes.fr)

Nos métiers

Formations, conférences, ateliers.



Conseil stratégique, notamment en matière de prévention du harcèlement.



Audits, diagnostics, conduites d'enquêtes disciplinaires.



Accompagnement d'équipes, coaching individuel.



5

Nos thèmes

- **Prévention des violences** sexistes, sexuelles, discriminatoires et morales au travail
- Lutte contre les **discriminations**
- **Egalité professionnelle**
- Coachings de **réseaux de femmes**
- Intégration de l'égalité dans les **politiques publiques**
- Prévention des **violences au sein du couple**.
- Place des femmes dans les **médias** (Expertes.fr)

Nos métiers

Formations, conférences, ateliers.



Conseil stratégique, notamment en matière de prévention du harcèlement.



Audits, diagnostics, conduites d'enquêtes disciplinaires.



Accompagnement d'équipes, coaching individuel.



Nos équipes

- 29 consultant·es à temps plein.
- 6 personnes dédiées à l'administratif.
- 1 personne dédiée aux Expertes.
- 10 free-lance en renfort.



6

Quelques missions en cours (2022)



7

INTRODUCTION

Définitions et obligations



Les nouvelles jurisprudences



Les outils



8

INTRODUCTION

Les règles du webinaire



**Vous recevrez le support PowerPoint
et le replay.**



9

INTRODUCTION

[TW]



10

HARCÈLEMENT SEXUEL : DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS



11

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

**Le harcèlement sexuel est
défini de **deux manières**
dans la loi française.**



12

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

Harcèlement sexuel (1)

-  Article L1153-1 du code du travail
-  Article L.133-1 du code général de la fonction publique
-  Article 222-33 du code pénal



« Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes 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. »



DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS



Il lui met une main aux fesses dans l'ascenseur en arrivant au bureau.

- ☐ Harcèlement sexuel
- ☐ Autre



DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

... Il lui met une main aux fesses dans l'ascenseur en arrivant au bureau.

☐ Harcèlement sexuel

☒ Autre



15

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

... Elle lui fait une remarque dégradante sur sa chemise ou sa cravate tous les matins quand il arrive.

☐ Harcèlement sexuel

☐ Autre



16

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS



Elle lui fait une remarque dégradante sur sa chemise ou sa cravate tous les matins quand il arrive.

☐ Harcèlement sexuel

☒ **Autre**



17

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS



Il lui a fait une remarque hier matin sur la taille de ses seins.

☐ Harcèlement sexuel

☐ Autre



18

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS



Il lui a fait une remarque hier matin sur la taille de ses seins.

☐ Harcèlement sexuel

☒ **Autre**



19

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

Harcèlement sexuel (2)



Article L1153-1 du code du travail



Article L133-1 du code général de la fonction publique



Article 222-33 du code pénal



« Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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. »



20

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

 **Son patron lui a proposé une seule fois une promotion en échange d'un « dîner » chez lui.**

- ☐ Harcèlement sexuel
- ☐ Autre



21

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

 **Son patron lui a proposé une seule fois une promotion en échange d'un « dîner » chez lui.**

- ☒ **Harcèlement sexuel**
- ☐ Autre



22

Harcèlement sexuel : l'acte unique d'une particulière gravité



23

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS



**Il offre un sextoy à sa collègue
de bureau.**

- ☐ Harcèlement sexuel
- ☐ Autre



24

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS



Il offre un sextoy à sa collègue de bureau.

☒ **Harcèlement sexuel**

☐ Autre



25

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

Harcèlement sexuel



Cour de cassation du 17 mai 2017
Chambre sociale, 17 mai 2017, 15-19.300,



« La qualification de harcèlement sexuel peut être retenue y compris pour un acte unique d'une particulière gravité. »



26

Harcèlement sexuel : le harcèlement environnemental



27

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS



Des collègues envoient régulièrement des mails avec des remarques à caractère sexuel et affichent des images pornographiques dans la salle de pause.

- ☐ Harcèlement sexuel
- ☐ Autre



28

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS



Des collègues envoient régulièrement des mails avec des remarques à caractère sexuel et affichent des images pornographiques dans la salle de pause.

☒ **Harcèlement sexuel**

☐ Autre



29

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

Harcèlement sexuel



Cour d'appel d'Orléans, 2017
CA Orléans, n° 15/02566, 7 février 2017



Le harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental est caractérisé par une situation où « sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables »



30

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

**Harcèlement sexuel
au travail : est-ce
fréquent ?**



31

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

**1 femme sur 3
déclare avoir déjà subi du
harcèlement sexuel au
travail.**

Source : IFOP, 2019



32

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

100%

des espaces de travail sont donc concernés par la prévention du harcèlement sexuel.



33

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

Que doit faire l'employeur public ou privé ?



34

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

Les obligations de l'employeur

Garantir la santé et la sécurité

Prévenir, faire cesser, sanctionner les faits de harcèlement

En cas de signalement, déclencher une enquête interne



35

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

L'obligation de sécurité

 Article L. 4121-1 du Code du travail

 Décret du 28 mai 1982 relatif à la l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique



« L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la **sécurité** et protéger la **santé physique et mentale** de ses salariés »



36

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

L'obligation de prévention et de sanction

 Article L. 1153-5 alinéa 1 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** ».



37

DÉFINITIONS ET OBLIGATIONS

L'obligation d'enquête interne

 Cour de Cassation 2019 - Cass. 27-11-2019, n°18-10.551.

 Circulaire de 2018 sur la prévention du harcèlement sexuel dans la fonction publique

 « Lorsqu'il est informé de faits pouvant s'apparenter à du harcèlement, une agression ou un viol, l'employeur doit mener une **enquête interne**. »

 « Lorsque des faits constitutifs d'une violence sexuelle ou sexiste sont signalés par un agent, l'administration doit dans les délais les plus brefs procéder à une **enquête interne** »



38

JURISPRUDENCES, NOUVELLES LOIS



39

JURISPRUDENCES ET NOUVELLES LOIS

Plusieurs jurisprudences récentes ou ajouts législatifs ont fait évoluer le droit en matière de prévention des violences sexuelles.



40

L'obligation de santé et de sécurité



41

JURISPRUDENCES

Cass. soc., 17 février 2021, n°19-18149, inédit

Dans cette affaire, une salariée a été victime de harcèlement sexuel au travail. L'auteur des faits a été sanctionné pénalement. L'employeur a sanctionné l'auteur du harcèlement par un avertissement, et n'a pris aucune mesure pour l'éloigner du poste occupé par la salariée.

La Cour de cassation a retenu que le fait de ne prendre aucune mesure pour éloigner l'auteur de harcèlement sexuel du poste occupé par la victime constituait « un manquement à l'obligation de sécurité suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail ».



42

La nullité d'une rupture conventionnelle si la salariée n'est pas en situation de donner un consentement libre et éclairé



43

JURISPRUDENCES

Cass. Soc. 4 novembre 2021, n°20-16.550

Dans cette affaire, une salariée a signalé des faits de harcèlement sexuel à son employeur. L'employeur n'a mis en œuvre aucune mesure pour protéger la salariée ou pour faire cesser les faits.

La salariée a effectué une demande de rupture conventionnelle de son contrat de travail.

La Cour de cassation a estimé que la situation de la salariée étant « devenue insupportable et dont les effets peuvent encore s'aggraver », la situation constituait une violence et la salariée ne pouvait pas donner un consentement libre et éclairé à la rupture conventionnelle. L'employeur a été condamné à lui verser des dommages et intérêts.



44

La relaxe au pénal n'empêche pas toujours le juge civil de sanctionner



45

JURISPRUDENCES

Cass. Soc. 25 mars 2020, n°18-23682

Dans cette affaire, une salariée s'estimant victime de harcèlement sexuel a saisi le juge pénal et le juge civil.

Au pénal, la personne mise en cause a été relaxée pour défaut d'intentionnalité : en effet, les juges n'ont pas retenu qu'elle avait la volonté, l'intention de commettre du harcèlement. L'élément intentionnel est nécessaire pour que des faits soient reconnus au pénal.

Au civil, la décision fut différente : le harcèlement sexuel a été caractérisé. En effet, sur le plan civil, l'élément intentionnel n'est pas nécessaire : seule l'existence des faits suffit à les caractériser. L'intention et la volonté de la personne mise en cause ne sont pas prises en compte.

La Cour de cassation estime ainsi que « la caractérisation de faits de harcèlement sexuel en droit du travail, tels que définis à l'article L1153-1, 1°, du Code du travail, ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel ». Ainsi, même si la personne mise en cause est relaxée des faits de harcèlement sexuel devant le juge pénal, la salariée peut tout de même être considérée comme victime de harcèlement sexuel devant le juge civil.



46

L'obligation d'une enquête interne confirmée.



47

JURISPRUDENCES

Cass. Civ. 23 mars 2022

Dans cette affaire, une salariée a signalé des faits de harcèlement à son employeur. L'employeur n'a pas lancé d'enquête et n'a mis en place aucune mesure de protection.

Deux ans plus tard, la salariée a saisi les prud'hommes. L'employeur a ensuite lancé une enquête interne.

La Cour de cassation estime que l'employeur qui est informé de faits de harcèlement doit lancer une enquête interne rapidement. Si l'enquête interne est lancée « tardivement », l'employeur engage sa responsabilité.



48

Enquête interne : doit-on informer de la personne mise en cause ?



49

JURISPRUDENCES



Une structure reçoit un signalement concernant des faits qui peuvent s'apparenter à du harcèlement sexuel. La structure lance une enquête interne sans prévenir la personne mise en cause.

Une enquête interne peut-elle être menée sans prévenir la personne mise en cause ?



50

JURISPRUDENCES



Une structure reçoit un signalement concernant des faits qui peuvent s'apparenter à du harcèlement. La structure lance une enquête interne sans prévenir la personne mise en cause.

ÇA DÉPEND

Une enquête interne peut-elle être menée sans prévenir la personne mise en cause ?



51

JURISPRUDENCES

DANS LES STRUCTURES PUBLIQUES	DANS LES STRUCTURES PRIVÉES



52

JURISPRUDENCES

DANS LES STRUCTURES PUBLIQUES	DANS LES STRUCTURES PRIVÉES
Obligation de prévenir la personne mise en cause dès le déclenchement de l'enquête	
 Conseil d'Etat, 24 novembre 2006  « Le caractère contradictoire de l'enquête [...] impose à l'autorité administrative d'informer le salarié concerné, de façon suffisamment circonstanciée, des agissements qui lui sont reprochés et de l'identité des personnes qui s'en estiment victimes »	



53

JURISPRUDENCES

DANS LES STRUCTURES PUBLIQUES	DANS LES STRUCTURES PRIVÉES
Obligation de prévenir la personne mise en cause dès le déclenchement de l'enquête	Pas d'obligation de prévenir la personne mise en cause au stade de l'enquête Recommandations Egaé : Nous recommandons de toujours prévenir la personne mise en cause lorsqu'une enquête est déclenchée à son encontre.
 Conseil d'Etat, 24 novembre 2006  « Le caractère contradictoire de l'enquête [...] impose à l'autorité administrative d'informer le salarié concerné, de façon suffisamment circonstanciée, des agissements qui lui sont reprochés et de l'identité des personnes qui s'en estiment victimes »	 Cour de Cassation, 2021  « Une enquête effectuée au sein d'une entreprise à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral « n'est pas soumise aux dispositions de l'article L. 1222-4 du code du travail et ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié »



54

OUTILS ET METHODES



55

OUTILS ET MÉTHODES

L'objectif : créer un environnement de travail sans violences sexistes ou sexuelles.



56

OUTILS ET MÉTHODES

La condition de la réussite :
une **exemplarité** de la
direction et de
l'encadrement



57

OUTILS ET MÉTHODES

**Plusieurs étapes pour une
politique de prévention réussie.**

Une prise de conscience et une mobilisation régulière
des équipes sur le sujet

Une capacité (notamment des RH, managers et
représentant·es du personnel) à détecter et à signaler

Un traitement rapide des cas signalés et une
communication sur ce sujet.



58

OUTILS ET MÉTHODES

Une prise de conscience et une mobilisation régulière des équipes sur le sujet



2. Sondage interne



4. Sensibilisation et formations



8. Baromètre annuel



59

OUTILS ET MÉTHODES

Extrait d'une note de sondage

Personnes déclarant avoir été ciblées par des faits dans le cadre de leur travail :

	Hommes	Femmes	Ensemble
Remarques et comportements sexistes	2,9%	15,6%	10,2%
Propos et comportement à caractère sexuel non consentis	3,0%	10,9%	8,0%
Agressions sexuelles	0,8%	1,4%	1,0%

Personnes déclarant avoir été témoins de faits dans le cadre de leur travail :

	Hommes	Femmes	Ensemble
Remarques et comportements sexistes	23%	25%	24%
Propos et comportement à caractère sexuel non consentis	8,4%	15,2%	11,8%
Agressions sexuelles	0,9%	2,0%	1,5%



60

OUTILS ET MÉTHODES

Une prise de conscience et une mobilisation régulière des équipes sur le sujet



2. Sondage interne



4. Sensibilisation et formations



8. Baromètre annuel



61

OUTILS ET MÉTHODES

Une capacité (notamment des RH, managers et représentant·es du personnel) à détecter et à signaler



3. Boîte mail de signalement externe



4. Sensibilisation et formations



5. Procédure RH



62

OUTILS ET MÉTHODES



The screenshot shows the HEC Paris reporting platform interface. At the top, the HEC Paris logo is on the left, and navigation links (ACCUEIL, LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT, PROTECTION DES DONNÉES, QUI TRAITE LE SIGNALEMENT ?) and a language selector (ENGLISH) are on the right. The main heading is "Plateforme de signalement HEC Paris". Below it, a paragraph explains that the platform allows reporting sexual violence, discrimination, or moral harassment, whether as a victim, witness, or reporter. It specifies that incidents can occur on campus, off-campus, or online, and can involve students, staff, or external persons. Another paragraph states the goal of HEC Paris is to ensure a safe space for studies and work, free from violence, and that reporting is an essential step to stop violence and prevent future incidents. A third paragraph mentions the Egaé group as an independent expert for violence prevention, who will receive the report, and that HEC Paris will not be informed of the reporter's identity without their consent or in cases of serious and imminent danger or if minors are victims. A blue button at the bottom says "→ J'envoie un signalement".



63

OUTILS ET MÉTHODES

Une capacité (notamment des RH, managers et représentant·es du personnel) à détecter et à signaler



3. Boîte mail de signalement externe



4. Sensibilisation et formations



5. Procédure RH



64

OUTILS ET MÉTHODES

Un traitement rapide des cas signalés et une communication sur ce sujet.



1. Conseil stratégique



6. Conduite d'enquêtes internes



7. Accompagnement des équipes post crise



67

OUTILS ET MÉTHODES



1. Conseil stratégique



2. Sondage interne



3. Boîte mail de signalement externe



4. Sensibilisation et formations



5. Procédure RH



6. Conduite d'enquêtes internes



7. Accompagnement des équipes post crise



8. Baromètre annuel



68

Conclusion et évaluation

