

## Harcèlement sexuel

**Comment définit-on le harcèlement sexuel ?**

**Quelle est la nature de la protection édictée en faveur des victimes de harcèlement sexuel ?**

**Qui peut agir en justice ?**

**Comment prouver le harcèlement sexuel ?**

**Comment le harcèlement sexuel est-il sanctionné ?**

**Comment prévenir les agissements de harcèlement sexuel dans l'entreprise ?**

**Focus : Je suis délégué du personnel et j'ai constaté que plusieurs salariés étaient harcelés moralement dans mon entreprise. Que puis-je faire ?**

**Comment définit-on le harcèlement sexuel ?**

Ce sont des agissements qui peuvent émaner de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers (art. L. 122-46 modifié du code du travail).

**Quelle est la nature de la protection édictée en faveur des victimes de harcèlement sexuel ?**

Aucun salarié ne peut être ni licencié ni sanctionné pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel, ni pour avoir témoigné de tels agissements.

Ils ne peuvent pas non plus être l'objet de mesures discriminatoires en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de résiliation, de renouvellement de contrat ou de sanctions disciplinaires (art. L. 122-46 du code du travail).

**Qui peut agir en justice ?**

La victime, de même que les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise (en fonction des conditions prévues par l'article L. 122-46 du code du travail).

dans l'entreprise (mêmes conditions qu'en matière de harcèlement moral) et les associations de lutte contre les discriminations fondées sur le sexe (sous réserve qu'elles justifient de l'accord écrit de la victime).

## **Comment prouver le harcèlement sexuel ?**

Le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes pour faire reconnaître son préjudice.

L'article L. 122-52 du Code du travail aménage la charge de la preuve : le salarié doit établir des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement (attestations du médecin -traitant et/ou du médecin du travail, témoignages de collègues ou de clients de l'entreprise, échange de courriers entre l'employeur et la victime, etc...).

Il appartient ensuite au harceleur de prouver que ses agissements sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

## **Comment le harcèlement sexuel est-il sanctionné ?**

Toute sanction ou licenciement est nul de plein droit.

En cas de licenciement, le salarié peut demander sa réintégration et/ou des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral.

Par ailleurs, le salarié peut également agir au pénal : l'article 222-33 du code pénal punit les auteurs de harcèlement sexuel d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

En outre, l'article L. 152-1-1 prévoit l'application d'une peine d'emprisonnement d'un an et/ou 3 800 euros d'amende.

## **Comment prévenir les agissements de harcèlement sexuel dans l'entreprise ?**

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir les actes de harcèlement sexuel (art. L. 122-48 du code du travail).

Le règlement intérieur doit rappeler la réglementation relative au harcèlement sexuel. Ce dernier doit être affiché sur les lieux de travail. Le CHSCT peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel (art. L. 236-2 du code du travail).

Le comité d'entreprise, de même que les délégués du personnel et les délégués syndicaux ont également un rôle à jouer sur les mêmes fondements qu'en matière de harcèlement moral (voir partie : harcèlement moral).

## **Focus : Je suis délégué du personnel et j'ai constaté que plusieurs salariés**

## étaient harcelés moralement dans mon entreprise. Que puis-je faire ?

En tant que délégué du personnel, vous disposez d'un droit d'aler-te en cas d'atteinte à la santé physique et mentale des salariés (C. trav. art. L. 422-1-1). Vous pouvez donc exercer votre droit d'alerte en matière de harcèlement moral dès lors que l'atteinte que vous constatez n'est pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché. Pour cela, vous devez avertir l'employeur qui doit immédiatement procéder à une enquête avec vous. L'employeur est tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. Si l'employeur conteste la réalité des agissements de harcèlement ou s'il ne trouve aucune solution pour remédier à la situation que vous avez dénoncée, vous pouvez agir en justice à la place des salariés harcelés dès lors que ces derniers, avertis par écrit, ne s'y opposent pas. Il vous faudra alors saisir directement le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes. Le juge peut ordonner toute mesure propre à faire cesser cette atteinte et prononcer une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.