

Le harcèlement sexuel au travail

Que recouvre le harcèlement sexuel au travail ? Quelles sont les obligations de l'employeur pour le prévenir ? Quel peut être le rôle du CSE ?

« **IMPOSER, DE FAÇON** répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle à une personne. » La définition du harcèlement sexuel est donnée aussi bien par le Code du travail que par le Code pénal. Il s'agit, par exemple, de pressions ou de menaces exercées pour obtenir des relations sexuelles, de l'envoi de photographies indécentes et non désirées, de comportements injurieux ainsi que de gestes déplacés... Des agissements répréhensibles qui, en raison de leur caractère dégradant et humiliant, portent atteinte à la dignité de la victime ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Précisons que le harcèlement sexuel ne se définit pas par rapport à une relation hiérarchique. Il peut tout autant être le fait d'un responsable sur un subordonné que l'inverse, d'un salarié à l'égard d'un collègue...

Obligations de l'employeur

L'employeur étant tenu de garantir la santé et la sécurité de ses salariés, il doit mettre en place des mesures pour prévenir le harcèlement sexuel : sensibilisation et information du personnel, formation de l'encadrement, procédure de médiation, etc. Le Code du travail spécifie d'ailleurs que l'interdiction du harcèlement dans l'entreprise doit figurer dans son règlement intérieur.

La prise en compte des plaintes des salariés est essentielle. L'employeur ne peut se contenter de recueillir affirmations et dénégations mais doit procéder à de réelles investigations. Rappelons à ce sujet que la loi protège les victimes de harcèlement sexuel ainsi que ceux qui témoignent en leur faveur. Le Code du travail prévoit qu'un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de promotion, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (art. L. 1153-2). Cependant, une accusation mensongère peut justifier un licenciement.

S'il ne contient pas de mesures contraignantes pour les employeurs, l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail du 26 mars 2010 recommande néanmoins des mesures de prévention. Par exemple, affirmer dans une « charte de référence » que le harcèlement est interdit et indiquer la procédure à suivre si un cas survient dans l'entreprise. L'accord invite à recenser les problèmes de harcèlement pour en appré-

hender les circonstances, en mesurer l'ampleur et adopter les mesures adéquates. Il incite aussi à définir la procédure de médiation que tout salarié s'estimant victime de harcèlement ou mis en cause est en droit de lancer.

Des référents pour accompagner les salariés

Le Comité social et économique (CSE) a un réel rôle à jouer dans la prévention du harcèlement sexuel. Il lui revient, avec l'accord des intéressés, d'alerter l'employeur, l'encadrement ou les ressources humaines. Il dépend de ses missions de soutenir le salarié, que ce soit en le mettant en relation avec une aide extérieure (médicale ou psychologique, services sociaux ou juridiques) ou en le conseillant dans la constitution d'un dossier. Enfin, proposer des actions à l'employeur ou à l'encadrement pour résoudre les cas ponctuels et en envisager de plus globales sont aussi du ressort du CSE.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, l'article L. 1153-5-1 du Code du travail oblige les entreprises de plus de 250 salariés à désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Le CSE doit, lui aussi, quelle que soit la taille de l'entreprise, désigner parmi ses membres un référent de ce type (art. L. 2314-1). Il constitue un relais entre les différents acteurs (employeur, représentants du personnel, médecin du travail, etc.) et contribue à mettre en place des actions concrètes en vue de sensibiliser les salariés et les managers ainsi que de prévenir les risques de harcèlements sexuels et d'agissements sexistes.

Les coordonnées du référent de l'entreprise et de celui du CSE doivent être portées à la connaissance des salariés par tout moyen dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. ■

Damien Larroque

CHANTAGE SEXUEL

Le chantage sexuel, qui consiste à user de toute forme de pression 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, même s'il ne se produit qu'une seule fois, constitue lui aussi du harcèlement sexuel.