

JURIDIQUE



HARCÈLEMENT SEXUEL

OBLIGATION DE PRÉVENTION
ET MOYENS D'ACTION
DE L'EMPLOYEUR



Le harcèlement sexuel, outre qu'il doit être sanctionné, doit surtout être prévenu par l'employeur. L'employeur est en effet débiteur d'une obligation de sécurité vis-à-vis des salariés, de sorte qu'il doit veiller à prévenir les actes éventuels de harcèlement sexuel. Pour ce faire, il dispose de moyens d'action à mettre en œuvre. Tour d'horizon des règles applicables en ce domaine.

Quelles obligations pour l'employeur ?

Le Code du travail édicte différentes obligations de prévention en la matière, lesquelles s'imposent à l'employeur.

Ainsi, en application de l'article L. 4121-2 du Code du travail, l'employeur doit respecter les principes généraux de prévention incluant :

- d'éviter les risques ;
- de planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel.

L'article L. 1153-5 du Code du travail dispose, quant à lui, que l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

•••

...JURIDIQUE

Ainsi, comme le rappelle le guide du ministère du Travail contre le harcèlement sexuel, *“le fait de mettre fin au harcèlement sexuel dont est victime un salarié ne suffit pas à vous dégager de votre responsabilité, si vous n’avez pas agi en amont, au travers d’une politique de prévention”*.

Les moyens légaux de prévention

La prévention du harcèlement sexuel induit, *a minima*, de respecter les obligations légales d’information des salariés.

Ainsi, en premier lieu, il est indispensable, de prévoir le rappel des règles applicables en matière de harcèlement sexuel dans le règlement intérieur de la société. Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2020, le règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises occupant au moins 50 salariés (auparavant l’effectif requis était de 20 salariés). Cela ne signifie pas que les entreprises dont l’effectif est moindre ne peuvent mettre en place un règlement intérieur.

Au contraire, cette mise en œuvre ne peut qu’être encouragée dès lors qu’elle permet, notamment au titre du harcèlement, d’effectuer un rappel des règles et une information des salariés. Conformément à l’article L. 1321-1 du Code du travail, **le règlement intérieur doit ainsi rappeler les règles applicables en matière de harcèlement sexuel.**

En second lieu, l’employeur doit, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l’embauche, procéder à **une information des salariés, stagiaires, candidats à un emploi.**

Cette information doit porter sur :

- le texte de l’article 222-33 du Code pénal reprenant la définition et les peines encourues en la matière ;
- les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- les coordonnées (adresse et numéro d’appel) des autorités et services compétents (médecin

du travail, inspection du travail, défenseur des droits, le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel).

Enfin, la société peut avoir pour obligation de désigner **un référent harcèlement sexuel.**

Conformément à l’article L. 2314-1 du Code du travail, lorsque la société dispose d’un CSE, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par celui-ci parmi ses membres, sous la forme d’une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du Comité.

En complément, l’article L. 1153-5-1 du Code du travail dispose que, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés est désigné un référent chargé d’orienter, d’informer et d’accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Les moyens nécessaires de prévention

Le seul respect des obligations légales est insuffisant à démontrer que l’employeur a pris *“toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel”*. Ainsi, si un salarié dénonçait une situation de harcèlement sexuel, il ne pourrait être acté d’un respect de l’obligation de sécurité qui s’impose à l’employeur, du simple fait d’une information effective des salariés sur la définition du harcèlement sexuel.

C’est pourquoi le guide du ministère du Travail définit d’autres moyens de prévention qu’un employeur peut utilement mettre en œuvre.

En premier lieu, il est nécessaire d’**évaluer le niveau de risque existant au sein de la société**, et ce, aux fins d’inscrire celui-ci dans le **document unique d’évaluation des risques professionnels** (DUERP).

À ce titre, il pourra ainsi être pris en compte plusieurs éléments, tels qu'un éventuel précédent ou l'absence de hiérarchisation au sein de la société, ce qui peut accroître le risque de harcèlement.

Lorsque le niveau de risque est évalué, il convient de le mentionner dans le DUERP et de faire état des mesures de prévention mises en œuvre, lesquelles devront être adaptées audit niveau.

En second lieu, il est indispensable de dispenser des **formations aux interlocuteurs potentiels** en matière de harcèlement sexuel. Ainsi, les membres du CSE et le Référent Harcèlement Sexuel doivent bénéficier de la formation nécessaire à l'exercice de leurs fonctions (article L. 2315-18 du Code du travail).

Au-delà des représentants du personnel, le personnel encadrant devrait bénéficier d'une telle formation, et ce afin de leur permettre de détecter les situations à risque et de faire obstacle à celles-ci. Cette formation devra être renouvelée périodiquement afin de maintenir un niveau de vigilance accrue en la matière.

En outre, il peut être envisagé d'autres modalités d'intégration des managers dans le processus de prévention du harcèlement sexuel en leur assignant à titre d'exemple des objectifs en la matière dans le cadre des évaluations annuelles.

Enfin, il est utile de prévoir, dans un accord collectif d'entreprise ou une charte, **les modalités de dénonciation d'actes de harcèlement sexuel tant par les victimes que par les témoins.**

Une transmission aux salariés de cet accord collectif ou de cette charte doit être prévue ainsi qu'une information permettant de s'assurer d'une parfaite connaissance de son contenu.



Le rôle du CSE

Le CSE a un véritable rôle à jouer en matière de harcèlement sexuel et peut être à l'initiative d'améliorations de la démarche de prévention existant au sein de la société.

Propositions du CSE en matière de harcèlement sexuel

Ainsi, et conformément à l'article L. 2312-9 du Code du travail, le CSE peut *"susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes"*.

Les propositions du CSE ne peuvent demeurer sans réponse de l'employeur.

L'employeur n'est ainsi pas tenu de répondre positivement aux suggestions du CSE, mais il doit motiver son refus.

Recours à un expert dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE peut également faire appel à un expert lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

Ce risque grave peut être constitué notamment par une situation de harcèlement sexuel.

Droit d'alerte dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE dispose d'un droit d'alerte lui permettant, s'il constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, de saisir l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre du CSE et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

...

...JURIDIQUE



Il est prévu qu'en cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre du CSE, si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond. Le juge peut, dans ce cadre, prendre toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte.

En définitive, l'employeur se doit d'être proactif en la matière, et ce, afin de démontrer qu'il a pris toutes mesures pour faire obstacle à la réalisation d'une situation de harcèlement sexuel.

Dans la 3^e partie de cet article, nous examinerons les conséquences de la réalisation d'une situation de harcèlement sexuel : responsabilité de l'employeur et sanctions envisageables à l'encontre des salariés.



Caroline Mo – Avocate
cmo@socos-avocats.com
<https://socos-avocats.com>



Consulter le guide du ministère
du Travail sur le harcèlement sexuel :

