



décrypter ● RH & SQVT

Droit du travail

La définition du harcèlement sexuel évolue

LE POINT SUR... Le 31 mars 2022, une nouvelle définition du harcèlement sexuel en droit du travail entrera en vigueur. La lutte contre le harcèlement sexuel participe notamment de l'obligation de l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés. Il s'agit d'une obligation de sécurité de résultat, l'employeur devant prévenir tout risque. Une brève explication des nouveaux contours du harcèlement sexuel s'impose donc.



Par Anne-Lise Puget,
avocate associée, Bersay

Nouvelle définition du harcèlement sexuel

Au printemps, l'article L.1153-1 du Code du travail sera modifié comme suit:

Aucun salarié ne doit subir des faits:

1 • Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.

Le harcèlement sexuel est également constitué:

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

2 • Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

Première nouveauté, les propos ou comportements à connotation sexiste répétés intègrent la définition du harcèlement sexuel. Suite logique de l'introduction de l'agissement sexiste dans le Code du travail en 2015¹, cet ajout renforce utilement l'interdiction du sexisme ordinaire en entreprise. Ainsi, les remarques et blagues sexistes, les incivilités commises à l'égard d'une ou un collègue à raison du sexe, s'il est démontré qu'elles sont répétées et portent atteinte à la dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante, pourront être sanctionnées par l'employeur au titre du harcèlement sexuel.



Si un salarié produit des pièces laissant présumer un harcèlement, il appartient à l'employeur de prouver que le harcèlement n'est pas constitué. »



Première nouveauté, les propos ou comportements à connotation sexiste répétés intègrent la définition du harcèlement sexuel. »

Points d'attention pour l'employeur pour lutter contre le harcèlement sexuel



- Être vigilant au harcèlement diffus, aux environnements globalement sexistes pour mieux les identifier et les sanctionner.
- Intégrer sa nouvelle définition dans le règlement intérieur.
- Prendre toutes dispositions en vue de le prévenir.
- Informer les salariés, stagiaires, candidats... par tout moyen du texte de l'article 222-33 du Code pénal, des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, des coordonnées des autorités et services compétents et du référent harcèlement.
- Former les managers et le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes de la société et du CSE pour en améliorer la prévention et l'identification.
- Prendre immédiatement les mesures de nature à faire cesser des faits de harcèlement sexuel (enquête, sanction).

Jusqu'à présent le Code du travail faisait de la répétitivité des comportements un critère déterminant, permettant de différencier le harcèlement sexuel d'une simple faute contractuelle commise par un individu. Cette définition ne permettait pas d'appréhender le harcèlement sexuel commis par une pluralité d'auteurs, n'agissant qu'une fois. C'est l'objet des alinéas ajoutés au 1^{er} de l'article L.1153-1, qui alignent le Code du travail sur le Code pénal. Désormais, si les propos ou comportements sont l'œuvre de plusieurs personnes agissant de façon concertée, ou à l'instigation de l'une d'entre elles, ou successivement en sachant que leur comportement collectif caractérise une répétition, il ne sera plus nécessaire d'établir un comportement répété par chaque individu pour prouver le harcèlement sexuel.

Absence d'élément intentionnel pour démontrer un harcèlement sexuel collectif ?

La responsabilité pénale sanctionne les comportements intentionnels². On a beaucoup écrit que le harcèlement sexuel collectif nouvellement défini par le Code du travail ne requiert pas la preuve de l'intention, à la différence de celui sanctionné par le droit pénal. Cela serait établi notamment par la référence à des propos ou comportements « subis » par la victime en droit du travail (volonté de protéger la victime), alors qu'ils sont « imposés » par le coupable à la victime en droit pénal (volonté de sanctionner le coupable)³. Au demeurant, pour la dispenser d'avoir à prouver un comportement individuel répété, l'article L.1153-3 du Code du travail exige que la victime de harcèlement

sexuel démontre la concertation, l'instigation ou le fait que chaque harceleur savait que les faits caractérisaient une répétition. Il faudra donc bien démontrer que chaque auteur avait conscience que son comportement participait d'un ensemble de plusieurs agissements pouvant ensemble caractériser un harcèlement sexuel. Entre conscience et intention, la frontière apparaît finalement assez ténue.

Si la preuve de l'intention n'est pas aisée, il faut rappeler que la preuve du harcèlement est aménagée en faveur des salariés : si un salarié produit des pièces laissant présumer un harcèlement, il appartient à l'employeur de prouver que le harcèlement n'est pas constitué. ●

¹ Loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social, article L.1142-2-1 du Code du travail.

² « Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre », article 121-3 du Code pénal (extrait).

³ « I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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. L'infraction est également constituée :
1^{er} Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
2^o Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition », article 222-33 du Code pénal (extrait).

