Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par Echo du Mardi le 7 mars 2022

A partir de quand un(e) collègue un peu trop entreprenant(e) est-il ou elle en train de vous harceler sexuellement ?

Dans le cadre de la Journée internationale des droits des femmes, le Barreau d'Avignon fait le point et réfléchit aux avancées possibles afin de se battre contre les inégalités. C'est ainsi que les Robes noires prennent la parole dans l'Echo du mardi.

La question est la suivante : à partir de quand un(e) collègue un peu trop entreprenant(e) est-il ou elle en train de vous harceler sexuellement ? Interroge Jean-Luc Braunschweig-Klein, avocat au Barreau d'Avignon.

Les agissements constitutifs d'un harcèlement sexuel

Aucun salarié ne doit subir des faits (article L1153-1) :
– Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle 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 ;

-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.

Le contrôle du juge sur l'existence du harcèlement sexuel

Pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement sexuel, au vu les articles L. 1153-1 et L. 1154-1 du code du travail, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

L'arrêt de la Cour d'appel infirmé

Pour dire que la salariée n'a pas subi de harcèlement sexuel et la débouter de ses demandes à titre de dommages-intérêts pour harcèlement sexuel et au titre de la nullité du licenciement et des indemnités afférentes, l'arrêt retient que les éléments présentés par l'intéressée, considérés dans leur ensemble, s'ils

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par Echo du Mardi le 7 mars 2022

constituent un comportement inadapté sur le lieu de travail, ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

La décision d'infirmation de la Cour de cassation

En se déterminant ainsi, alors que la salariée soutenait que son supérieur hiérarchique avait reconnu avoir été entreprenant à son égard et que l'employeur avait sanctionné ce dernier par un avertissement pour comportement inapproprié vis à vis de sa subordonnée, la cour d'appel, qui n'a pas pris en considération tous les éléments présentés par la salariée, n'a pas donné de base légale à sa décision.

Sources : ***Cass. soc., 08-07-2020, n° 18-23.410, FS-P+B, Infirmation***
Jean-Luc Braunschweig-Klein

Du même auteur :

Comment les juges caractérisent le harcèlement moral

Rupture conventionnelle et harcèlement ne font pas bon ménage

https://klein-avocat-avignon.fr/2019/02/05/le-harcelement-moral-peut-il-affecter-la-validite-dune-rupture-conventionnelle/ Jean-Luc Braunschweig-Klein intervient tant en matière de conseil que de contentieux, principalement en droit pénal, droit du travail et droit de la protection sociale. 34, rue Banasterie à Avignon. Site internet ici.
MH