Ecrit par Echo du Mardi le 5 mars 2022

Le harcèlement sexuel dans l'entreprise

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.

« Il n'y a pas d'obligation de prévention du harcèlement sexuel en dehors de l'entreprise et du temps de travail, » indique Jean-Luc Braunschweig-Klein, avocat au Barreau d'Avignon.

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?
Le harcèlement sexuel se caractérise soit par une pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (propos ou comportements répétés), soit des propos ou comportements à connotation sexuelle (dans ce cas, un fait unique suffit à caractériser le harcèlement).

Quel est le rôle de l'employeur ?
L'employeur doit prévenir les faits de harcèlement sexuel, y mettre un terme et les sanctionner. C'est une obligation de prévention et d'action contre le harcèlement sexuel, au titre de son obligation générale en matière de santé et sécurité. Dans les entreprises emploie de plus de 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Ce risque doit également être pris en compte dans l'élaboration du DUER, le document unique d'évaluation des risques.

Ecrit par Echo du Mardi le 5 mars 2022

L'employeur peut-il être tenu pour responsable de faits commis en dehors de l'entreprise et du temps de travail ?
Tel n'est pas l'avis de la Haute cour qui décide qu'une salariée doit être déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect de l'obligation de prévention du harcèlement sexuel dans l'entreprise dès lors que les faits de harcèlement par un collègue qu'elle allègue ont été commis en dehors de l'entreprise et du temps de travail et qu'elle n'en a pas informé l'employeur.
Sources : Cass. soc. 14-10-2020 n° 19-13.168 F-D

Que faire si vous êtes victime ou témoin de faits de harcèlement sexuel dans votre entreprise ?
Lorsque l'entreprise n'a pas établi de procédure dédiée spécifique, les victimes et les témoins de tels faits peuvent alerter plusieurs personnes : leur supérieur hiérarchique, direct ou non, un membre du service RH, le référent harcèlement sexuel, l'employeur en tant que tel ou un membre de la délégation du personnel du CSE. Dans le cas où l'employeur lui-même est le harceleur, il est recommandé de s'orienter directement vers un élu du personnel ou l'inspection du travail.
Jean-Luc Braunschweig-Klein

(Guide pratique et juridique – Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner, 8 mars 2019).
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