



## **Procédures sociales en matière de harcèlement sexuel : Une voie de droit de plus en plus accessible pour les victimes**

Ce que nombre d'entre nous a retenu de l'abrogation avec effet immédiat du délit de harcèlement sexuel par le Conseil constitutionnel le 4 mai 2012, c'est que des centaines de victimes ont été privées d'exercer leurs droits. Si cela est tout à fait exact sur le plan pénal, cette révoltante décision du Conseil constitutionnel a souvent fait oublier l'existence d'autres types de procédures.

Dans les lignes qui suivent, nous nous sommes attachées à analyser les quinze dernières décisions rendues par des juridictions sociales, dans les procédures dans lesquelles l'AVFT est intervenue volontairement<sup>1</sup> et les audiences au terme desquelles elles ont été rendues. Chaque décision fait donc l'objet d'un commentaire détaillé. Ce texte a pour objectifs un partage de jurisprudence notamment avec les professionnels du droit et les organisations syndicales et d'informer les victimes - salariées du secteur privé du moins - sur le fait que "le pénal" n'est pas leur unique horizon.

Précisons d'emblée : les violences dénoncées par les salariées dans ces procédures ne sont pas uniquement constitutives de harcèlement sexuel, mais également d'agressions sexuelles, voire de viol. Mais pour le Code du travail, il n'existe que du harcèlement sexuel. Toutes les violences à caractère sexuel, dans la procédure sociale, sont donc rangées derrière cette qualification.

---

<sup>1</sup> L'intervention volontaire, dans les procédures civiles, est l'équivalent de la constitution de partie civile dans les procédures pénales. L'association intervient au soutien des demandes de la salariées et peut également demander l'indemnisation de son propre préjudice.

Sur les quinze décisions analysées, rendues en 2012 et 2013 :

- Huit sont juridiquement irréprochables et font droit aux demandes des salariées : le harcèlement sexuel est reconnu et la rupture du contrat de travail, qu'elle qu'en soit la forme (licenciement pour faute ou inaptitude, résiliation judiciaire du contrat de travail, prise d'acte ou démission) est requalifiée en licenciement nul, conformément aux prévisions du Code du travail. Sur ces huit décisions, six sont définitives. Les deux autres sont peu susceptibles d'être réformées en appel (notamment, pour l'une, parce qu'une condamnation pénale de l'agresseur est devenue définitive).
- Trois reconnaissent l'existence du harcèlement sexuel, constatent l'illégalité du licenciement mais n'en tirent pas les conséquences juridiques qui s'imposent : la rupture du contrat de travail est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse et non en licenciement nul alors que c'est ce que le Code du travail prévoit<sup>2</sup>. Cela n'a cependant aucune conséquence, dans ces trois «dossiers», sur l'indemnisation des salariées, pour qui cela ne fait aucune différence<sup>3</sup>. Ce sont donc de bonnes décisions pour elles.
- Un arrêt de la Cour d'appel de Paris est un arrêt « avant dire droit » : il statue sur la demande de sursis à statuer de la partie adverse et sur la recevabilité de l'AVFT à intervenir devant le Conseil de prud'hommes, mais pas sur le fond. La motivation de la recevabilité des interventions volontaires de l'AVFT devant les juridictions sociales, longuement débattue entre l'AVFT et l'avocat de la défense, sur la base d'arguments auxquels nous n'avons pas encore été confrontées, est exemplaire.
- Restent trois décisions : si elles sont loin d'être satisfaisantes, il n'en demeure pas moins qu'il s'agit de décisions de condamnation de l'employeur. Les juges ont considéré, dans ces trois « dossiers », que le harcèlement sexuel n'était pas établi, mais que pour autant le licenciement était abusif. L'employeur peut en effet être condamné s'il a licencié une salariée au motif qu'elle a dénoncé du harcèlement sexuel, s'il n'allègue ni ne rapporte la preuve de la mauvaise foi de cette dernière,

---

<sup>2</sup> Certains juges semblent résister à la requalification en licenciement nul quand c'est la salariée qui a pris l'initiative de la rupture (« prise d'acte », démission ou résiliation judiciaire du contrat de travail). Cette solution est toutefois quelquefois retenue par les Cours d'appels (i.e Cour d'appel d'Angers, soc., 25 septembre 2012 n°RG 11/01032).

<sup>3</sup> L'absence de requalification en licenciement nul aurait pu avoir une incidence sur l'indemnisation si les salariées avaient moins d'un an d'ancienneté ou travaillaient dans une entreprise de moins de 11 salariés. Dans ces hypothèses, la nullité garantit que l'employeur soit condamné à payer l'équivalent de six mois de salaire minimum au titre du préjudice lié à la rupture du contrat de travail.

peu importe que le harcèlement sexuel soit, lui, prouvé<sup>4</sup>. L'une de ces décisions, rendue par la Cour d'appel de Paris, est définitive. Elle comportait vraisemblablement des moyens de cassation (notamment sur l'application des règles de preuve et de la nullité), mais la salariée, épuisée par plusieurs années de procédure et engagée dans une reconversion professionnelle, a préféré « tourner la page ». Les deux autres décisions (l'une est imprégnée de stéréotypes sur le comportement des victimes, l'autre se fourvoie sur les règles de preuve) sont frappées d'appel.

Avant de commenter ces résultats – que nous pouvons d'ores et déjà qualifier de globalement « positifs » - il importe de rappeler qu'ils sont non seulement tirés d'un corpus limité - quinze procédures – mais que ce corpus contient également un biais : la présence de l'AVFT. Dans chacune de ces procédures, l'AVFT a orienté les salariées dans leurs démarches préalables à la saisine du Conseil de prud'hommes (auprès des médecins, des syndicats, de l'inspection du travail, des services de police etc.), ce qui a souvent permis de rendre leurs « dossiers » plus solides. Elles ont été adressées à des avocat.es dont certain.es sont devenu.es des spécialistes de la matière. Lors des audiences, l'AVFT a pu présenter des observations, écrites et orales, optimisant ainsi les chances de succès.

Rien ne permet donc de dire que ces résultats sont extrapolables à l'ensemble des procédures sociales relatives à du harcèlement sexuel, dont nous savons peu de choses en l'absence d'études sur le sujet. Sans compter que nombre de procédures pour « harcèlement moral » déguisent en réalité du harcèlement sexuel<sup>5</sup> et qu'elles sont sans doute encore plus nombreuses à ne pas voir le jour, au bénéfice de licenciements transactionnels ou plus sûrement encore, de ruptures conventionnelles.

Ces résultats judiciaires positifs doivent également être tempérés à plusieurs niveaux :

Ils ont été obtenus au terme de procédures particulièrement longues et donc souvent éprouvantes pour les victimes. Il n'est pas rare, spécialement en région parisienne, que la Cour d'appel statue plus de quatre ans après l'introduction de la requête devant le Conseil de prud'hommes<sup>6</sup>.

---

<sup>4</sup> Combinaison de l'article L1153-3 du Code du travail et de la jurisprudence de la Cour de cassation, notamment : Cass. soc, 10 mars 2009, n°07-44092.

<sup>5</sup> Combien de fois avons-nous été confrontées à des avocat.es préférant taire le harcèlement sexuel, « trop compliqué à expliquer », « qui risque d'irriter les juges » etc. au profit de l'évocation du seul harcèlement moral, ce qui n'est jamais une bonne stratégie.

<sup>6</sup> Plusieurs raisons se combinent : demandes de renvoi dilatoires, taux de départage important dans les procédures pour harcèlement sexuel, mais surtout, manque de juges et de greffiers-ères dont il résulte l'encombrement des juridictions.

Les dommages et intérêts octroyés aux victimes sont loin d'indemniser la réalité de leurs préjudices, notamment parce qu'ils peuvent perdurer bien au-delà de la date à laquelle le jugement définitif a été rendu (impact sur la santé, exclusion durable du monde du travail, précarité économique, impact sur la pension de retraite etc.). La condamnation relative au préjudice moral lié au harcèlement sexuel tourne autour de 10 000 euros<sup>7</sup>. Celle réparant le licenciement illégal varie entre six et vingt mois de salaire, alors que les victimes mettent souvent plus de deux ans à retrouver un emploi... quand elles en retrouvent. Ces montants gagneraient en outre à être comparés à ce qu'obtiennent les salarié.es discriminé.es en raison d'autres motifs discriminatoires (l'orientation sexuelle, l'appartenance à une religion, mandat syndical par exemple).

Les juridictions ne font jamais droit à nos demandes de peine complémentaire d'affichage du jugement<sup>8</sup> (dans l'entreprise), sans que ces refus ne soient motivés. Au-delà de la condamnation financière de l'employeur, qui peut être relativement indolore pour certaines grandes entreprises et être peu susceptible de provoquer un changement de paradigme pour ledit employeur, la condamnation à une peine d'affichage pourrait en effet faire œuvre de pédagogie et constituer en elle-même une mesure préventive.

Ceci étant dit, un constat s'impose : les procédures visant à mettre en cause la responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement sexuel sont de moins en moins aléatoires.

Il y a quelques années encore, gagner un procès relatif à du harcèlement sexuel, même devant une juridiction sociale, sortait de l'ordinaire.

Dans ces quinze procédures, aucun employeur n'a échappé à une condamnation, même si les juges, pour trois procédures, n'ont (pour l'instant) pas fait droit à la principale demande des salariées : reconnaître le harcèlement sexuel.

Le principe de l'indemnisation du préjudice moral de l'AVFT, du fait de l'atteinte à l'objet social de l'association, intervenante volontaire dans ces procédures, est acquis dans la jurisprudence du second degré et même pour la plupart des décisions de Conseil de prud'hommes.

Cette évolution positive trouve sa source dans plusieurs facteurs :

Elle résulte essentiellement de l'application, de plus en plus scrupuleuse, des règles particulières d'établissement de la preuve en matière sociale. Rappelons-les : la loi du 17

---

<sup>7</sup> Et oscille entre 3000 et 20 000 €.

<sup>8</sup> Article 1155-2 du Code du travail.

janvier 2002 dite de « modernisation sociale »<sup>9</sup> avait aménagé cette règle (article L122-52 du Code du travail), transposant ainsi une directive européenne du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe. Jusqu'à cette modification, la charge de la preuve reposait intégralement sur les requérantes.

L'article L.1154-1 du Code du travail (ancien L122-52), dispose : « Lorsque survient un litige relatif à l'application des [articles L.1152-1 à L.1152-3](#) [sur le harcèlement moral] et [L.1153-1 à L.1153-4](#) [sur le harcèlement sexuel], le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

*Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ».*

Il n'est donc pas demandé à la salariée de prouver directement le harcèlement sexuel qu'elle allègue, mais d'établir un faisceau de présomption que l'employeur tentera de combattre.

Il a cependant fallu attendre une série d'arrêts de la Cour de cassation, qui a rappelé en 2008<sup>10</sup> comme on donnerait un coup de poing sur la table les règles de preuve applicables, pour que commencent peu à peu à rentrer dans les mœurs juridiques ces règles de preuve dérogatoires.

Il semblerait que la jurisprudence de plus en plus satisfaisante que nous connaissons, en soit, en grande partie, le fruit.

L'amélioration de la loi ne doit cependant pas occulter les facteurs extra-législatifs. La mise à l'agenda politique et médiatique de la question du harcèlement sexuel et des autres violences sexuelles au travail, depuis l'arrestation de Dominique Strauss-Kahn à New-York en mai 2011 jusqu'au vote, en août 2012, d'une nouvelle loi sur le harcèlement sexuel, en passant par l'abrogation du délit par le Conseil constitutionnel en mai 2012, a certainement contribué à la sensibilisation du corps social sur cette réalité, y compris les juges, qu'ils-elles soient conseillers-ères prud'hommes ou magistrat.es professionnel.les. Entre 2011 et 2013, il aurait en effet fallu vivre sur une île déserte pour ne pas entendre parler de « harcèlement sexuel » et pour échapper aux témoignages des victimes relayés par les médias.

---

<sup>9</sup> Celle-là même qui a vidé de sa substance la définition du harcèlement sexuel et l'a rendue non conforme à la constitution.

<sup>10</sup> Cf. quatre arrêts rendus le 24 septembre 2008

Même si la loi du 6 août 2012 sur le harcèlement sexuel est étrangère aux décisions ici commentées, puisqu'elles ont toutes été rendues sur le fondement de l'ancienne loi<sup>11</sup>, la communication faite autour du travail gouvernemental et parlementaire en vue du vote de cette loi a aussi certainement contribué à faire sortir cette thématique de l'ornière où elle se trouvait.

En témoigne d'ailleurs l'accueil, de moins en moins hostile voire de plus en plus intéressé et positif, réservé par les juges aux interventions volontaires de l'association<sup>12</sup>.

Il n'est cependant pas question de nous endormir sur nos lauriers : il reste encore à faire !

Il reste à consolider et étendre cette jurisprudence, mais aussi à faire vivre les dispositions pénales du Code du travail, rétablies par la loi du 6 août 2012<sup>13</sup>, et le nouvel article 225-1-1 du Code pénal, qui sanctionne les discriminations liées au fait d'avoir « *subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel* » ou d'avoir « *témoigné de tels faits* ».

En effet, la responsabilité de l'employeur peut non seulement être engagée devant une juridiction sociale, mais il peut également lui être reproché d'avoir commis une infraction pénale – avoir licencié une salariée victime de harcèlement sexuel par exemple – par une juridiction répressive. Ce délit est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende<sup>14</sup>, soit davantage que le délit de harcèlement sexuel lui-même, puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende. La personne morale, l'entreprise elle-même – mais aussi son préposé (directeur, supérieur hiérarchique, responsable des ressources humaines) ayant pris la décision de licencier peuvent être poursuivis. Il est possible, et même parfaitement logique, lorsque le harceleur est aussi celui qui a décidé du licenciement, qu'il soit poursuivi sur les deux fondements.

Cette arme juridique est d'importance car le fait, pour un directeur d'entreprise par exemple, d'être convoqué devant le Tribunal correctionnel, pour répondre personnellement de sa décision de licencier une salariée victime de harcèlement sexuel, n'a en effet pas le même impact qu'une procédure sociale qui questionne la

---

<sup>11</sup> Bien que seul le délit pénal ait été censuré par le Conseil constitutionnel, la loi du 6 août a également modifié la définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail, pour l'harmoniser avec la nouvelle définition pénale.

<sup>12</sup> Ces quinze audiences se sont très bien passées, sauf pour deux d'entre elles, les deux fois avec la même juge départitrice.

<sup>13</sup> Elles avaient mystérieusement disparu du Code du travail à la faveur de la recodification dudit code en 2008.

<sup>14</sup> Le Code pénal (art. 225-2) et le Code du travail (art. L1155-2) connaissent des dispositions équivalentes mais assorties de sanctions différentes : 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende pour le Code pénal, un an d'emprisonnement et 3750 euros d'amende pour le Code du travail. La circulaire du 7 août 2012, accompagnant la loi du 6 août, précise qu'en cas de poursuites c'est la qualification la plus sévèrement sanctionnée, celle du Code pénal, qui doit être retenue.

responsabilité d'une personne morale désincarnée, au cours de laquelle l'employeur n'est généralement même pas présent mais représenté par un.e avocat.e.

Nous allons donc devoir nous emparer de ces dispositions, notamment en attirant systématiquement l'attention du parquet sur l'opportunité de poursuivre pour discrimination, dès lors qu'une victime de harcèlement sexuel a été sanctionnée par son employeur.

Nous ne pouvons enfin faire silence sur l'asymétrie en termes d'accès au droit entre les salariées du secteur privé et les agentes de la fonction publique. La mise en cause de la responsabilité de l'employeur public n'est en effet pas concernée par les évolutions positives ici constatées, pour des raisons – notamment règles procédurales particulières, délais décourageants, honoraires rédhibitoires des avocat.es spécialistes de la matière – qui mériteraient une analyse distincte.

Le 2 juillet 2013,

Marilyn Baldeck  
Déléguée générale

## **19 mars 2012, condamnation par le conseil de prud'hommes de Paris d'une agence de location de voitures pour harcèlement sexuel sans reconnaissance de la nullité de la rupture du contrat de la salariée**

Après une période de chômage, Mme M., âgée de 21 ans, débute un contrat de professionnalisation dans une agence parisienne de location de voitures le 9 mars 2009.

L'ambiance qui règne dans l'agence, qui lui semble d'abord conviviale et « *bon enfant* », est en réalité très sexiste. Les salariés du parking, majoritairement des hommes, tiennent des propos grossiers et les « blagues » et confidences sexuelles sont nombreuses. Plus le temps passe et plus son malaise grandit, son environnement de travail étant de plus en plus connoté sexuellement.

Puis ce type de remarques commence à la concerner directement, notamment sur son physique « *t'as un trop bon cul* ». Un matin, à 6h, M. G lui tient les propos suivants : « *ça va pour toi, dès quatre heures du matin, tu t'es bien fait baiser* ».

Elle exprime plusieurs fois son désaccord avec ces propos et explique que ça la dérange. Malgré ses refus, rien ne change.

Le 8 juin 2009, M. G, responsable du parking, lui demande d'aller chercher une voiture. Lorsqu'elle lui tend la main pour récupérer les clés, il lui effleure la poitrine, devant son collègue M. D. Elle lui demande « *Qu'est ce que tu fais Richard ?* ». Il lui répond en rigolant « *Moi ? Rien.* ». Elle pense alors que c'est peut-être un accident.

Quelques jours plus tard, en passant près d'elle, il recommence et met très franchement ses deux mains sur les seins de Mme M. Celle-ci lui dit qu'il va beaucoup trop loin, qu'elle n'apprécie pas du tout ces agissements et lui demande d'arrêter.

Le 14 juin, dans l'ascenseur, il lui impose à nouveau des attouchements sur les seins, plus prolongés. Elle lui demande une nouvelle fois d'arrêter. Il joue avec un briquet qui projette une image du Kâma-Sûtra. En lui montrant, il lui demande : « *T'aimerais bien que je te fasse la même chose ?* ». Elle lui indique à nouveau son désaccord, ce qui le fait rire. Le même jour, dans l'après-midi, alors qu'elle parle avec M. D, au parking, M. G lui touche les fesses en lui disant « *C'est trop mou, tu ne voudrais pas que je t'aide à te remuscler ?* ». Elle refuse ensuite catégoriquement d'aller travailler au parking.

Elle dénonce ces agissements oralement à la responsable de l'agence, qui lui dit « //



*rigole, s'il recommence on fera quelque chose ».*

Mme M. dépose une plainte et une enquête préliminaire est immédiatement diligentée.

Devant l'inaction de son employeur et sur les conseils de l'AVFT, Mme M. avait fini par prendre acte de la rupture de son contrat de travail trois mois plus tard.

Suite à la plainte déposée par Mme M, M. G a définitivement été condamné pour agressions sexuelles par le tribunal correctionnel de Paris le 17 juin 2010. Mme M et l'AVFT, parties civiles, avaient été indemnisées à ce titre.

Une requête devant le conseil de prud'hommes de Paris avait également été introduite afin de voir dire que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement nul et d'indemniser le préjudice lié à l'inaction de l'employeur.

La première audience de jugement devant le Conseil de prud'hommes en décembre 2010, avait abouti, comme trop souvent, à une décision de départage.

A l'issue d'une nouvelle audience le 25 janvier dernier, le juge départiteur a rendu le 9 mars dernier une décision en demi-teinte.

Il reconnaît le harcèlement sexuel et accorde 10 000€ de dommages et intérêts à ce titre à la victime.

Il souligne également les graves manquements de l'employeur :

*« Attendu que l'existence même de cette condamnation pénale balaie également les allégations de la SAS X qui prétend de façon particulièrement édifiante que Mme M, par son comportement, aurait été au moins partiellement responsable des faits d'agression sexuelle dont elle avait été victime ; que cette argumentation exprimée par la SAS dans ces écritures peut donner à penser que la SAS prend relativement peu en considération la gravité du harcèlement sexuel au travail. (...)*

*Attendu qu'il apparaît ainsi que les responsables successifs de l'agence de XX avaient été informés du comportement plus que déplacé de M. G et n'avait pourtant pris aucune disposition aux fins d'y mettre un terme. (...) Que d'ailleurs le fait que les responsables de l'agence en cause n'aient pas prévenu leur propre hiérarchie est fautive et démontre que la SAS n'avait pas mis en place, en son sein, de mesures de sensibilisation au harcèlement et de protocole à suivre en cas de suspicion de tels faits ;*

*Attendu qu'à cet égard, il est également édifiant que la proposition faite à Mme M par la responsable de l'agence ait été de lui proposer une mutation dans une autre agence ; que le fait que le condamné pénalement pour des faits d'agressions sexuelles commis dans le cadre professionnel n'ait fait finalement l'objet que d'un déplacement dans une autre agence et non d'un licenciement pour faute est particulièrement éclairant sur l'insuffisante prise en considération par la SAS de la gravité des faits de*

*harcèlement au travail.*

*Attendu que les faits de harcèlement sexuel commis à l'encontre de Mme M sont établis ; que la SAS n'avait pas pris les mesures nécessaires pour prévenir ces faits et y mettre un terme ».*

*L'AVFT en tant qu'intervenante volontaire est également indemnisée à hauteur de 500€ pour son préjudice « constitué par le temps consacré au soutien de Mme M. dans sa démarche prud'homale, temps pendant lequel l'association n'a pu se consacrer à sa mission première de sensibilisation et de prévention ».*

*Par contre, la prise d'acte, si elle est bien reconnue comme étant imputable à l'employeur, ne produit pas les effets d'un licenciement nul, contrairement aux prévisions légales<sup>15</sup> et à plusieurs décisions obtenues par l'AVFT : « Il est constant que la prise d'acte ne peut produire que les effets d'une démission ou d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que même si les manquements graves retenus sont relatifs à un harcèlement sexuel, dans la mesure où c'est la salariée qui a été à l'initiative de la rupture, il convient de dire que la prise d'acte doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non d'un licenciement nul. »*

L'employeur a interjeté appel.

Gwendoline Fizaine

---

<sup>15</sup> Article L1153-4 du Code du travail « Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L1153-1 à L1153-3 est nul », en référence à l'interdiction du harcèlement sexuel et des sanctions contre les victimes et témoins

## **9 mars 2012, condamnation pour harcèlement sexuel de la SARL Institut Technique de Formation en Hauteur<sup>16</sup> par le conseil de prud'hommes de Nanterre**

Le 9 mars 2012, le Conseil de prud'hommes de Nanterre en formation de départage a requalifié la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail de Mme O en licenciement nul du fait des agissements de harcèlement sexuel de son gérant.

L'AVFT était partie intervenante volontaire.

Mme O a été victime de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles commises par le gérant de l'entreprise de formation pour le BTP (travaux en hauteur), dont elle était l'assistante. Celui-ci faisait en outre régner dans l'entreprise une ambiance fortement sexiste et misogyne.

Sa plainte est classée sans suite en octobre 2010 bien que de nombreux témoignages viennent corroborer sa parole, notamment sur l'ambiance générale de l'entreprise et les propos misogynes à connotation sexuelle du gérant.

Sur les conseils de l'AVFT, Mme O a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur en janvier 2010. Elle saisissait également l'inspection du travail et déposait plainte auprès du procureur.

Elle saisissait le conseil de prud'hommes de Nanterre pour voir requalifier sa prise d'acte en licenciement nul du fait du harcèlement sexuel<sup>17</sup>.

La première audience était très éprouvante, notamment du fait d'un président pressé et impatient, qui n'avait même pas pris le temps d'entendre Mme O. Une décision de départage était rendue.

L'audience de départage s'est déroulée dans des conditions exemplaires.

La présidente était à l'écoute, a laissé le temps aux parties de plaider longuement, a donné la parole à Mme O et à l'employeur, les a interrogés. Elle s'est donc véritablement donné les moyens de prendre une décision éclairée.

Le bureau de départage a donc rendu une décision de condamnation de l'employeur, à l'image de l'audience, exemplaire :

- La reconnaissance du harcèlement sexuel emporte bien la nullité du licenciement ;
- Le harcèlement sexuel est explicitement reconnu, malgré les tentatives de la partie

---

<sup>16</sup> Les noms des entreprises sont cités en cas de décision définitive de condamnation  
<sup>17</sup> Mme O. était représentée par Me Maude Beckers, avocate au barreau de la Seine-Saint-Denis

adverse de faire passer ces agissements pour de l'ambiance « amicale » de travail, parfaitement normale : « *C'est cru, grivois, mais pas lourd ni vulgaire !* » disait l'avocat de l'entreprise.

- La totalité des demandes indemnitaires de Mme O et de l'AVFT ont été accordées : 15 000€ d'indemnités pour licenciement nul, 10 000€ pour dommages et intérêts liés au harcèlement pour Mme O. L'AVFT, dans le cadre de son intervention volontaire, a obtenu 1500 € au titre du préjudice moral ;

- L'employeur est également condamné à rembourser à Pôle emploi les indemnités chômage versées à Mme O.

Nous attendons la notification écrite de la décision pour en analyser les motivations.

L'employeur n'a pas fait appel de cette décision, qui est donc devenue définitive.

Gwendoline Fizaine

## **15 mars 2012, condamnation (en demi-teinte) par la Cour d'appel de Paris du cabinet d'architecture Jean Warnery pour avoir licencié une salariée ayant dénoncé un harcèlement sexuel**

Mme G., alors âgée de 28 ans, secrétaire technique dans un cabinet d'architecture, saisit l'AVFT en avril 2008. Elle dénonçait le harcèlement sexuel commis par un collègue de travail de près de vingt ans d'ancienneté, qui se manifestait principalement par des propos connotés sexuellement : « *T'as pas dormi, il faut dormir plutôt que de te faire prendre dans tous les sens* » ; « *Faut te détendre et te trouver un copain qui va t'en mettre un petit coup* » ; « *Vivement cet été, tu seras en robe légère, j'aurai plus qu'à la soulever pour te prendre en levrette vite fait* ». Il lui envoyait également des clips à caractère pornographique.

Un vendredi, à bout de nerfs, Mme G. en parle à son employeur, qui remet immédiatement sa parole en cause, déclare qu'il est hors de question qu'il se sépare de son collaborateur et qu'il lui appartient de démissionner. Il lui demande de lui donner une réponse sur ce point le lundi suivant et lui adresse une lettre dans laquelle il confirme qu'il ne se séparera pas d'un collaborateur « de cette qualité » et l'invite à lui dire « *ce qu'elle a décidé* », « *étant ouvert à toutes solutions qui serait acceptable pour l'agence*<sup>18</sup> ».

Le lundi, son employeur la pressant de lui « *donner sa réponse* », elle se rend chez son médecin traitant qui lui prescrit un arrêt de travail de quinze jours.

Mme G. saisit l'inspection du travail et dépose une plainte qui sera classée sans suite, comme la quasi-totalité des plaintes pour harcèlement sexuel.

Mme G. relate par écrit les agissements qu'elle reproche à son collègue.

Elle informe son employeur que son arrêt-maladie est prolongé d'un mois. Quatre jours plus tard, elle reçoit une convocation à un entretien préalable au licenciement. Une semaine plus tard, elle est licenciée pour le motif suivant : « *Termes déplacés et insultants, accusations mensongères de votre employeur et d'un de vos collègues de travail et dénonciation calomnieuse de faits de harcèlement sexuel à l'encontre de ce même collègue* ».

Elle saisit le Conseil de prud'hommes de Fontainebleau qui, au terme d'une audience « *mouvementée* » due notamment à la présence peu appréciée de l'AVFT dans la procédure par le collège « employeur », se déclare en partage de voix.

---

<sup>18</sup>L'orthographe est d'origine.

Le bureau de départage (présidé par une femme en présence des deux conseillers du collège « salarié »), déboute intégralement Mme G. de ses demandes au motif que « la relation de faits de harcèlement ne saurait suffire à interdire le licenciement qui serait fondé non seulement sur la relation de faits de harcèlement non établi, mais également sur une cause autre que celle résultant de cette relation » (...)

« Qu'il est également fait grief à Mlle G. d'avoir reproché à son employeur de favoriser les tendances perverses de ses collaborateurs (...) et de la tyranniser ». (...).

« Attendu qu'en réalité, il y a lieu de considérer que de tels propos (...) apparaissent comme constitutifs d'une faute grave ».

Mme G. est en outre condamnée à payer 2000 euros à son ex-employeur au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, et Mme G. et l'AVFT sont condamnées aux dépens.

La juge départitrice a ainsi fait primer la forme prise par la dénonciation, jugée injurieuse (appréciation tout à fait contestable de notre point de vue), sur le caractère en tout état de cause illégal d'un licenciement motivé par une dénonciation de harcèlement sexuel dont le caractère calomnieux n'a pas été prouvé.

Elle a également signifié aux victimes que pour être acceptable, une dénonciation de harcèlement sexuel devait se faire de manière policée, peu importe l'état de stress, de fragilité psychologique ou de colère légitime générés par le harcèlement sexuel.

Mme G. et l'AVFT ont fait appel de ce jugement.

Le 15 mars 2012, la Cour d'appel de Paris a condamné le cabinet d'architecture pour licenciement abusif.

Quatre ans après le début des procédures, c'est une victoire en demi-teinte pour Mme G. et l'AVFT :

- Le harcèlement sexuel n'a pas été reconnu par la Cour, qui a jugé « qu'aucun élément produit aux débats par Mme G. ne constitue une preuve directe des faits dénoncés, que tous, qui se bornent à rapporter des confidences, constituent des témoignages indirects » et qu'il ressort donc « que si les éléments produits aux débats traduisent un malaise certain, ils ne sont pas suffisants pour établir la preuve de faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel ». Or non seulement la présence de « preuves directes », quasiment impossibles à rapporter en matière de harcèlement sexuel, n'est juridiquement pas requise pour « laisser présumer l'existence d'un harcèlement », mais en plus, l'ensemble des pièces produites par Mme G., notamment les échanges de correspondances avec son employeur, n'a pas été pris en compte par la Cour pour se déterminer, en violation de la jurisprudence en vigueur. En outre, dans ce contexte, on voit mal ce qui pourrait générer un malaise « certain », si ce n'est un faisceau d'indices laissant présumer l'existence d'un harcèlement sexuel.

- Alors même que la Cour constate le caractère abusif du licenciement motivé par une dénonciation de harcèlement sexuel (et moral) dont le caractère mensonger n'est pas prouvé<sup>19</sup>, elle ne le déclare pas « nul », en violation de l'article L1153-4 du Code du travail<sup>20</sup>, mais « sans cause réelle et sérieuse ». Cette différence n'est pas que lexicale. La nullité garantit en effet des indemnités qui ne peuvent être inférieures à six mois de salaire même si la salariée a moins de six mois d'ancienneté, ce qui était le cas de Mme G, qui n'a obtenu l'équivalent que de 3,5 mois de salaire d'indemnité.

Cet arrêt était donc susceptible d'un pourvoi en cassation.

Cependant, Mme G., qui a déjà affronté quatre années de procédures très éprouvantes, « ne souhaite que tourner la page à présent et ne [se] voit pas [s']engager dans une procédure de trois années encore ».

Marilyn Baldeck

---

<sup>19</sup> Il ressort des débats que les dénonciations de Mme G. ne sont pas avérées, faute de preuve, que la plainte pénale n'a pas abouti, sans que ces éléments établissent, pour autant, le caractère mensonger des accusations de Mme G. (...) Il résulte, en outre, de ce qui précède, que l'employeur, qui licencie sa salariée pour des propos prétendument mensongers, avant même qu'arrive à son terme l'enquête qu'il a diligentée pour en vérifier l'exactitude, exécute de manière déloyale le contrat de travail et enfreint son obligation de sécurité ».

<sup>20</sup> « Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L1153-1 à 3 est nul ».

## **5 avril 2012, Condamnation pour harcèlement sexuel de la SCP Alzieu et Boutin par la Cour d'appel de Toulouse**

Recrutée le 9 juillet 2007 en qualité de manipulatrice d'électroradiologie médicale par la SCP Fournier, Clottes, Gaspard, Houyau, Alzieu, Boutin, Mme S. est licenciée le 24 janvier 2008 pour avoir repoussé les agissements de harcèlement sexuel d'un collègue.

Mme S reproche à son collègue des propos humiliants, injurieux, menaçants, sexuels, d'une extrême misogynie, et racistes :

*« Pendant mes vacances au Maroc, je me suis fait faire un massage par une masseuse en string ». « Les Maghrébines sont branchées sur ça, elles sont chaudes et ne recherchent que le sexe », « Avoue que tu en es une, tu es comme ça, tu ne vas pas le nier ». « B. me regarde avec des yeux noirs ; ils sont noirs, mais coquins ». « Si j'étais ton mari, je te mettrais par tous les trous » ; « Salope qu'est-ce que tu fous là ? Et si je te viole pour de vrai, tu penses que tu es capable de me repousser, j'ai qu'une envie, c'est de t'écraser contre le mur ».*

Mme S. informe l'employeur des agissements de son collègue. Celui-ci, prenant le parti du harceleur (17 ans d'ancienneté) l'humilie, la rabaisse, l'injurie et « la met en quarantaine ». Elle en réfère de nouveau à l'employeur, sur la dégradation de ses conditions de travail, lequel lui impute alors l'entière responsabilité de la situation : *« Vous venez d'arriver et vous avez envie de tout changer, ils ont toujours travaillé comme ça, ils ne changeront pas ».* *« On ne va pas toujours revenir à ça, alors qu'est-ce qu'on fait ? ».* Le 10 janvier 2008, l'employeur la menace : *« ça ne va pas avec l'équipe, ça ne peut plus durer comme ça »* avant de la licencier deux semaines plus tard.

Mme S porte plainte pour les faits précités (plainte classée sans suite) et saisit le Conseil de prud'hommes aux fins d'une requalification de son licenciement en licenciement nul.

Plusieurs renvois sont prononcés, car Mme S. a dû changer à deux reprises d'avocat, en raison de son désaccord avec la défense proposée par ces derniers, visant à occulter les faits de harcèlement sexuel et à aborder exclusivement le harcèlement moral.

Me F, constituée ensuite par Mme S., accepte de traiter tous les aspects du dossier et de collaborer avec l'AVFT. A réception de nos observations, l'avocate, initialement réticente à solliciter la nullité du licenciement, souscrit finalement à l'argumentation développée par l'AVFT au soutien de sa demande en nullité.

Très exhaustive dans sa plaidoirie, elle démontre le lien entre le licenciement de Mme S. et sa dénonciation du harcèlement sexuel et partant, l'inexistence de l'insuffisance professionnelle alléguée. L'avocat de l'employeur plaide l'insuffisance professionnelle



sans pour autant parvenir à l'établir. L'AVFT, représentée par Gisèle Amoussou, pointe la responsabilité de l'employeur, ce en quoi le Conseil l'a suivie en déclarant que *« la responsabilité de l'employeur est engagée, même s'il n'est pas directement l'auteur des faits reprochés »*.

Pour ce faire il relève les éléments objectifs suivants : *« Mme S. n'avait jamais fait précédemment l'objet de remarques et de sanctions disciplinaires concernant son travail »*; *« Les certificats médicaux produits par les docteurs Fabre et Anglade font bien un lien entre les traumatismes subis par Mme S. dans le cadre de son travail »*; *« Dès sa connaissance des faits de harcèlement sexuel par un salarié envers Mme S., l'employeur n'a pas eu de réaction significative,.... Aucune suite concernant le harcèlement sexuel n'a été donnée par l'employeur »*.

En conséquence, le Conseil prononce le 30 juin 2010 la nullité du licenciement entrepris à l'encontre de Mme S. et condamne l'employeur à lui verser 15.914 euros à titre de dommages et intérêts du fait du licenciement nul et 10 000 euros en réparation du préjudice moral. L'employeur est également condamné à payer 1500 euros de dommages et intérêts à l'AVFT au titre de son propre préjudice moral. La SCP Alzieu et Boutin interjette appel de ce jugement et l'AVFT, déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code procédure civile (frais de procédure), fait appel incident.

A l'audience de la Cour d'appel du 22 février 2012, après le rapport du dossier fait par une conseillère, le président qui connaissait parfaitement le dossier demande aux parties d'apporter des précisions sur quelques points avant de leur donner la parole. Le président se montre très intéressé par les explications de l'AVFT sur la définition européenne du harcèlement et sa transposition dans la loi du 27 mai 2008. Me F, dans l'intérêt de Mme S., reprend son argumentation de première instance et sollicite la confirmation du jugement déféré.

L'AVFT, représentée par Gisèle Amoussou, démontre la responsabilité de la SCP Alzieu et Boutin tant d'un point vue légal que jurisprudentiel et demande l'infirmité du jugement entrepris en ce qu'il a débouté l'association de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile. Me Rimaillet, toujours conseil de la SCP Alzieu resté fidèle à son système de défense soutient que le licenciement de Mme S est motivé par une insuffisance professionnelle et que la Cour ne peut qu'infirmer le jugement entrepris et débouter Mme S. de toutes ses demandes.

La cour met l'affaire en délibéré au 5 avril. A cette date elle rend un arrêt par lequel elle *« Confirme le jugement déféré en toutes ses dispositions à l'exception de celle relative à la demande de l'AVFT en application de l'article 700 du code de procédure civile. Statuant à nouveau elle condamne la SCP Fournier, Clottes, Gaspard, Houyau, Alzieu, Boutin et Votron à lui payer la somme de 1000 euros à ce titre pour les frais exposés tant en première instance qu'en cause d'appel »*.

La Cour considère que : « *Ce licenciement est dépourvu de tout fondement, et compte tenu du lien établi avec la dénonciation par Mme S. des faits de harcèlement sexuel dont elle a été victime, c'est à bon droit qu'il a été déclaré nul par le Conseil de prud'hommes lequel a fait une exacte appréciation du préjudice subi* ».

L'arrêt de la cour confirme à bon droit le jugement de nullité, solidement motivé par des éléments objectifs du dossier, entrepris par le Conseil. La responsabilité de l'employeur a été retenue en l'espèce parce qu'il n'a donné aucune suite à la dénonciation du harcèlement sexuel par la salariée. En outre le classement sans suite de la plainte pénale de Mme S. pour harcèlement sexuel n'a eu aucune incidence sur la procédure prud'homale, en raison des modes de preuve différenciés pour ces deux procédures.

Gisèle Amoussou

## **6 septembre 2012, condamnation pour harcèlement sexuel d'une association sportive par le Conseil de prud'hommes de Montmorency**

Mme S, entraîneuse physique spécialisée, a rapidement constaté une ambiance extrêmement sexiste et à connotation sexuelle : attribution de notes pour les fesses des adhérentes, remarques sexuelles humiliantes (« Elle, je la prendrais bien en levrette mais avec un sac sur la tête »), « blagues » sexuelles concernant les femmes, vidéo ou photos de femmes nues (parfois leurs « petites amies ») sur les téléphones portables imposées à la vue de certain-e-s, propos dévalorisants et humiliants sur leurs compagnes, étalage de leur vie sexuelle etc.

Elle-même doit subir de nombreux comportements à connotation sexuelle de la part de certains adhérents : remarques sur le physique et les tenues vestimentaires, regards déshabilleurs, gémissements, questions sur sa vie intime et sexuelle, propositions sexuelles explicites, calomnies concernant sa prétendue vie sexuelle ou encore mimes d'actes sexuels (« t'es trop maigre, t'as pas de seins », « mmh, elle aime bien se faire peloter » ; bon tu viens, je vais te sodomiser dans le sauna ? »)

Ces remarques et commentaires sont d'autant plus fréquents, agressifs et insultants, qu'elle tente de faire respecter le règlement : ne pas crier dans la salle, renouveler leur cotisation, mettre une tenue adaptée ou ranger le matériel.

Aucun des membres du bureau, adhérents et donc parfois témoins, n'intervient jamais pour rappeler les règles les plus élémentaires de respect.

Pendant quatre ans, sa santé se dégrade petit à petit, jusqu'à ce qu'elle finisse par être arrêtée, la principale réaction du bureau étant de lui reprocher de ne pas savoir s'affirmer face aux adhérents.

Le médecin du travail, à qui elle relate ses conditions de travail, la déclare finalement inapte dix mois plus tard.

Elle saisit alors le conseil de prud'hommes de Montmorency pour faire déclarer la nullité de son licenciement et obtenir réparation pour la perte de son emploi et du fait des agissements de harcèlement sexuel<sup>(1)</sup>. A sa demande, l'AVFT intervient volontairement à ses côtés dans la procédure.

Le conseil de prud'hommes, dans sa formation paritaire<sup>(2)</sup>, après avoir écouté les parties avec attention, a reconnu le harcèlement sexuel et condamné l'association sportive :

- Le conseil a utilisé la loi du 27 mai 2008<sup>(3)</sup> inspirée de la directive européenne, applicable

Procédures sociales en matière de harcèlement sexuel : Une voie de droit de plus en plus intéressante pour les victimes, AVFT, juin 2013

au civil, pour qualifier les agissements dénoncés de harcèlement sexuel ;

- Il a constaté que l'inaptitude avait pour origine la faute de l'employeur et le harcèlement sexuel et a fait une exacte application de l'article L1153-4 du code du travail, en déclarant le licenciement nul ;

- La totalité des demandes indemnitaires de Mme S et de l'AVFT ont été accordées : 12 000€ d'indemnités pour licenciement nul, 12 000€ pour dommages et intérêts liés au harcèlement pour Mme S. L'AVFT, dans le cadre de son intervention volontaire, a obtenu 1500 € au titre du préjudice moral.

L'employeur a interjeté appel de cette décision ce qui, compte tenu des délais d'audiencement, repousse à environ un an et demi l'issue de cette procédure. Ces délais sont d'ailleurs une des causes de renoncement des salarié-e-s aux procédures prud'homales, particulièrement en Ile-de-France.

Gwendoline Fizaine

## **20 septembre 2012, condamnation pour harcèlement sexuel d'un franchisé « FRANPRIX » par la Cour d'appel de Paris**

Le 20 septembre 2012, la Cour d'appel de Paris a déclaré nul le licenciement de Mme B. du fait du harcèlement sexuel et des agressions sexuelles commis par le directeur du magasin

Mme B, responsable crèmerie dans un magasin Franprix des Ulis a pendant plus de 9 mois été victime de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles de la part du directeur du magasin.

Le superviseur, saisi verbalement par Mme B, n'agit pas.

Elle finit par déposer plainte et le directeur du magasin est condamné par le Tribunal correctionnel d'Evry pour agressions sexuelles.

Malgré cette condamnation, l'employeur décide alors de transférer (sans son accord) Mme B. dans une autre enseigne Franprix et ne sanctionne pas le directeur, qui reste en poste.

Mme B saisit alors le conseil de prud'hommes de Longjumeau pour faire requalifier son « transfert » en licenciement nul et obtenir réparation pour la perte de son emploi et du fait des agissements de harcèlement sexuel. A sa demande, l'AVFT intervient volontairement à ses côtés dans la procédure.

Le conseil de prud'hommes avait reconnu le caractère abusif du licenciement sans en tirer les conséquences juridiques (nullité du licenciement).

La Cour d'appel de Paris a confirmé la condamnation de l'employeur :

- Elle a requalifié le transfert de contrat de Mme B en licenciement.
- Elle a reconnu la nullité du licenciement en lien avec la dénonciation des faits de harcèlement sexuel.
- Elle a condamné la société à verser 20 000 € de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel et 7200 € pour licenciement nul à Mme B.

Concernant les dommages et intérêts pour harcèlement sexuel, la Cour d'appel relève que l'employeur « *ne produit aucun élément permettant de démontrer qu'elle a pris les mesures nécessaires pour prévenir dans ses locaux des agissements de harcèlement sexuel [et] qu'elle n'a pas non plus usé de son pouvoir disciplinaire à l'encontre de M. E ; qu'elle a au contraire pris la décision en août 2006 de transférer sans son accord Mme B*

*dans une autre entreprise ».*

- L'AVFT dans le cadre de son intervention volontaire, a obtenu 500€ de dommages et intérêts au titre du préjudice moral.

- La Cour d'appel a refusé de faire droit aux demandes d'affichage et de publication de la décision formulées par Mme B et l'AVFT, sans motiver ce refus.

Ce refus est regrettable, car l'affichage et la publication participeraient d'une démarche de prévention, particulièrement nécessaire dans cette enseigne et ce type de magasins ; l'AVFT est en effet régulièrement saisie par des salariées de ce secteur.

Gwendoline Fizaine

## **11 décembre 2012, condamnation pour harcèlement sexuel d'un café-restaurant par le Conseil de prud'hommes de Nanterre**

Mme R. est embauchée le 15 avril 2005 en qualité de serveuse à durée indéterminée et à temps partiel (60 heures par mois), dans un café-restaurant à Colombes (92) par M. I., gérant de la SARL A.

Bien que précaire, ce poste est indispensable pour elle puisqu'elle est au chômage depuis environ trois ans.

Alors que tout se passe très bien la première année, à compter de mars 2006, (soit juste après qu'elle se soit mariée avec le frère de son employeur) M. I. change de comportement à l'égard de Mme R.

Il prend pour habitude, le matin, alors que le barman est momentanément absent du restaurant, de bloquer Mme R. dans un coin de la salle. Il procède alors sur elle à des attouchements sur les seins, les fesses et le sexe.

En premier lieu sur les vêtements, l'employeur commettra à partir de juin 2006 ces agressions sexuelles sous les vêtements de Mme R., notamment par des mains dans sa culotte. Il tente également de l'embrasser de force à plusieurs reprises en lui disant : « *j'ai envie de te baiser* » ou « *j'ai envie de toi* ».

Souvent, M. I. ne se cache même pas : il agresse Mme R. devant des clients, dont certains attesteront des violences dont ils ont été témoins.

Lorsque Mme R. se confie de la situation au barman, celui-ci lui conseille de « *lui balancer une baffe* », sans intervenir lui-même. Celle-ci met en place différentes stratégies d'évitement pour échapper aux agressions : elle bloque par exemple la porte de la cuisine avec une chaise pour qu'il ne puisse venir dans la salle ou se réfugie derrière le bar.

Elle ira effectivement jusqu'à le gifler. En vain.

M. I. fait également des commentaires sur son physique, souvent face aux clients : « *T'es bonne* »...

A compter de l'été 2006, elle bénéficie d'une période de répit due aux vacances puis à l'intervention fréquente d'un client et du barman (enfin) pour que M. I. la laisse tranquille.

Si les agressions sexuelles sont moins fréquentes, il continue de tenir des propos à connotation sexuelle.

S'en suivent des périodes de violences et d'accalmie qui se succèdent, M. I. prétendant

devant les clients témoins que Mme R. est sa femme.

Mme R. en parlera finalement à son mari qui exigera de son frère qu'il cesse ses agissements.

A bout, le 1er janvier 2007, Mme R. est arrêtée par son médecin ; elle dépose plainte le 17 janvier pour agressions sexuelles contre M. I. ; elle saisit l'inspection du travail le 22 janvier ; rencontre une assistante sociale le 1er février puis saisit l'AVFT le 23 mars 2007.

Entre temps, le 8 février, sur les conseils de syndicalistes CGT, elle rompt son contrat de travail en démissionnant « pour cause majeure ». En droit, cela signifie qu'elle prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Sa plainte a été classée sans suite le 22 mars 2007, soit trois mois après qu'elle ait été déposée...

Le procès verbal de confrontation ne fait mention d'aucune question posée au mis en cause. Mme R. et M. I. soutenant chacun qu'il-elle défendraient leurs droits devant le Conseil des Prud'hommes, a semble-il suffi au procureur pour décider de classer la plainte.

Ne souhaitant pas en rester là et sur les conseils de l'AVFT, Mme R. a ensuite transmis au procureur plusieurs éléments afin que l'enquête soit rouverte, notamment des attestations de témoins directs des agressions et des éléments médicaux attestant des lourdes conséquences sur son état de santé. La réouverture de l'enquête aboutira à un nouveau classement sans suite le 11 mars 2010.

Or Mme R. attendait une condamnation de l'agresseur, par un juge pénal donc au nom de la société. Alors qu'il est toujours renvoyé aux victimes que sans témoins, elles ne pourront prouver les violences qu'elles dénoncent, les témoins directs étant censés être une preuve déterminante dans leur dossier, nous constatons ici que lorsqu'il y en a, cela ne suffit toujours pas.

Son espoir d'une reconnaissance des violences sexuelles s'est donc reporté sur la procédure prud'homale. Le 26 novembre 2010, Mme R. a saisi le Conseil de prud'hommes de Nanterre pour faire requalifier sa prise d'acte de la rupture du contrat de travail en licenciement nul et obtenir des dommages intérêts pour harcèlement sexuel.

L'audience de conciliation avait eu lieu en mai 2011. Près d'un an et demi après, l'audience du bureau de jugement s'est tenue le 24 septembre 2012, et le jugement rendu le 11 décembre 2012.

Mme R., soutenue par l'AVFT, intervenante volontaire dans la procédure, faisait valoir un certain nombre d'indices graves et concordants laissant présumer l'existence d'un harcèlement sexuel, ayant conduit Mme R. à prendre acte de la rupture de son contrat aux torts exclusifs de l'employeur.

Elle versait aux débats :



- ▶ Les attestations de clients faisant état d'attouchements et de propos vulgaires de M. I. ;
- ▶ La cohérence des démarches qu'elle a effectuées pour dénoncer les faits : dépôt de plainte, saisine d'un syndicat, de l'inspection du travail, de l'AVFT, enfin prise d'acte de la rupture cohérente avec les faits dénoncés ;
- ▶ Un dossier médical attestant d'insomnies et de souffrances psychologiques.

Face à de tels éléments de présomption d'existence du harcèlement sexuel, le Code du travail exige que l'employeur prouve que de tels agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement.

L'employeur se défendait principalement, comme du reste beaucoup d'employeurs, sur la circonstance que la plainte de Mme R. ait été classée sans suite, ce qui suffirait à démontrer son innocence. Il a fait une utilisation parfaitement mensongère du dossier pénal produit et des pièces, ce qui fut largement dénoncé par Me Georges Ginioux, l'avocat de Mme R et par l'AVFT, représentée par Gwendoline Fizaine, durant l'audience.

Le Conseil de prud'hommes, par un raisonnement limpide, a fait droit à la demande de requalification en licenciement nul, reconnaissant le harcèlement sexuel :

*"Attendu que le récit de Mme R. est détaillé et circonstancié. Il est étayé par des témoignages directs et indirects ; par les conséquences établies sur sa santé certifiées par son médecin avec un suivi d'un an par la psychologue du commissariat d'Asnières ; par la constance de ses démarches tant auprès de la CGT, de l'association AVFT, de l'inspection du travail, du procureur de la république ; par les conséquences sur sa vie professionnelle alors que n'ayant aucun intérêt à perdre son travail, elle a été contrainte de mettre fin à son contrat de travail tant la situation était insupportable (...)"*.

Il faut noter qu'il est assez rare que les juridictions retiennent l'argument de l'absence d'intérêt des femmes à dénoncer de telles violences si elles étaient fausses, celles-ci n'ayant jamais intérêt à perdre leur travail, argument pourtant toujours soutenu par l'AVFT lors de ses interventions volontaires.

Faisant application de l'aménagement des règles de preuve mentionnés plus haut, le Conseil décide que « *dans ce domaine, l'employeur n'apporte aucun élément de nature à éclairer le Conseil sur la non existence de harcèlement* »... « *En conséquence, le Conseil dit que les faits de harcèlement sexuel sont établis et condamne la société A. à verser à Mme R. 3000€ à titre de dommages et intérêts* ».

En ce qui concerne la requalification de la démission, le Conseil décide :

*« Attendu que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi par les parties. L'employeur doit donner au salarié les moyens nécessaires à l'exécution de son contrat de travail. Ainsi l'employeur qui met un salarié dans l'impossibilité de travailler, ce qui est le cas en situation de harcèlement sexuel, caractérise un manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail »*... « *Attendu qu'au cas d'espèce, la lettre de démission*

de Mme R. est particulièrement explicite quant à ses circonstances puisqu'elle évoque la force majeure en raison de l'existence d'attouchements, de propos odieux et coléreux et de conditions de travail insupportables,

Attendu que lorsque le salarié prend acte de la rupture en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement...« soit d'une démission »... « qu'au cas d'espèce, la lettre de démission de Mme R. s'analyse en une prise d'acte aux torts exclusifs de l'employeur puisque le harcèlement sexuel a été établi ».

L'article L. 1153-4 du Code du travail disposant que tout acte contraire aux articles L.1153-1 à L.1153-3 (sanctions pour avoir subi, refusé de subir ou dénoncé du harcèlement sexuel) est nul, « en conséquence le Conseil dit que la lettre de démission adressée par Mme R. s'analyse bien en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail et produit les effets d'un licenciement nul en raison de l'existence de faits établis de harcèlement sexuel rendant impossible la poursuite du contrat de travail ».

Il condamne à ce titre la société A. à payer 3000€ à titre de dommages intérêts à Mme R.

Mais puisque les décisions ne sont presque jamais entièrement satisfaisantes, le Conseil n'a pas accordé à Mme R. les dommages intérêts qui lui auraient permis d'être indemnisée à la hauteur de ses préjudices.

Si les 3.000€ accordés pour licenciement nul s'expliquent par le fait que Mme R. travaillait à temps partiel, ce qui correspond donc à environ 6 mois de salaires, minimum imposé par le Code du travail, ce qui lui est octroyé pour le préjudice lié au harcèlement sexuel (3.000€) est bien en deçà de sa requête, soit 10.000€.

Quel message le Conseil envoie-t-il aux employeurs en les condamnant à une somme aussi dérisoire pour l'indemnisation du harcèlement sexuel ?

Le prix à payer est-il ici suffisamment élevé pour que cela ne se reproduise plus ?

L'incitation à mettre en place des politiques de prévention dans les entreprises n'est pas franchement flagrante.

Heureusement, certains conseils de prud'hommes osent condamner plus lourdement les employeurs.

La société A. a fait appel de la décision. Prochain épisode dans au moins deux ans<sup>21</sup> .

Laure Ignace

---

21 Les délais d'audiencement devant la Cour d'Appel de Paris battent en ce moment tous les records, les audiences étant fixées à compter de juin 2015. Le Syndicat des Avocats de France milite depuis plusieurs mois pour que l'Etat accorde plus de moyens à la justice afin ces délais soient raccourcis.

## **19 décembre 2012, arrêt de la Cour d'appel de Paris « avant dire droit » : Sur la recevabilité de l'intervention volontaire de l'AVFT dans les procédures sociales**

Mme F. a saisi l'AVFT le 4 mai 2010 pour dénoncer les agissements de harcèlement sexuel et le viol qu'elle a subis entre décembre 2007 et septembre 2009 par son supérieur hiérarchique, directeur adjoint de la banque dont elle était salariée depuis 1990.

Après avoir dénoncé les faits à la direction de la banque, elle a été mise en congés payés d'office, puis déclassée « temporairement ». Elle passait d'un poste de chargée de clientèle à un poste de... secrétaire standardiste.

Lorsqu'elle s'en est plainte, la banque a exercé des pressions à son encontre et des mesures vexatoires. Mme F, par l'intermédiaire de son avocate, a alors introduit une requête en demande de résiliation judiciaire devant le Conseil de prud'hommes.

Elle est finalement licenciée pour faute lourde en juin 2010. Les fautes invoquées dans la lettre de licenciement sont clairement en lien avec sa dénonciation des violences sexuelles. Pour meilleur exemple : « Vous avez instrumentalisé votre relation avec M. V. pour vous mettre en position de force dans la perspective d'une prochaine rupture de votre contrat de travail à votre avantage ».

L'illégalité du licenciement est tellement flagrante que cette procédure pourrait être des plus simples si la partie adverse n'usait pas de tous les moyens à sa disposition pour ralentir le débat sur le fond.

L'audience devant le bureau de jugement du Conseil des prud'hommes de Paris le 27 mai 2011 a été particulièrement mouvementée, l'avocate de la Banque refusant de plaider lorsque le Conseil a décidé de joindre au fond la question de la recevabilité de l'AVFT.

Par jugement du 3 août 2011, le Conseil avait fait droit aux demandes de Mme F. et décidé :

1/ qu'il est compétent pour statuer sur l'intervention volontaire de l'AVFT, qui a « un manifeste intérêt à agir » et dont l'intervention a « un lien évident avec les demandes de Mme F » au titre du harcèlement sexuel. Cette intervention est donc recevable.

2/ que « Mme F est précisément licenciée pour avoir dénoncé des agissements de harcèlement sexuel, avec cette circonstance particulière qu'elle se désigne comme victime ; que le conseil ne peut que prononcer la nullité du licenciement », sans chercher à établir les faits.

3/ que le harcèlement sexuel est constitué, au vu des SMS adressés par M. V à Mme F.

4/ Mme F l'ayant dénoncé à son employeur, « la Banque, se basant sur le seul fait que Mme F a cédé une fois aux avances sexuelles de M.V a catégoriquement nié toute possibilité de harcèlement sexuel de la part de M. V sur Mme F.

Elle s'est volontairement privée de toute enquête sérieuse et objective sur le comportement singulier de M. V., que ce dernier qualifie lui même de harcèlement dans un message écrit (...) La Banque, confrontée à une situation de harcèlement qui nécessite pour le moins une enquête interne rigoureuse et équitable, a préféré s'acharner sur la présumée victime de manière de plus en plus vexatoire, avec l'espoir qu'elle finirait par céder, allant même jusqu'à faire pression sur sa mère âgée ». Il accorde 15 000€ de dommages et intérêts à Mme F à ce titre.

5/ Il accorde (seulement) 150€ de préjudice moral à l'AVFT pour atteinte à son objet social.

Bien entendu, l'employeur a fait appel de la décision.

Comme pour la première instance, l'audience d'appel du 19 décembre 2012 n'a consisté pour la partie adverse qu'à soulever des exceptions de procédure. Convoquées à 9H00, plusieurs affaires ont été appelées avant la notre. Les exceptions de procédure devant être soulevées *in limine litis*, c'est-à-dire avant toute discussion au fond, c'est l'avocat adverse qui a plaidé en premier.

D'une part, la Banque s'opposait farouchement, par l'intermédiaire de son conseil, à la présence de l'AVFT. Alors qu'en première instance il plaçait son argumentaire sur le terrain de l'incompétence du Conseil de prud'hommes à pouvoir être saisi par une association, en appel, il fait cette fois-ci valoir que nous sommes irrecevables pour les mêmes raisons.

L'AVFT, représentée par Laure Ignace, a répondu à ce moyen en arguant du fait que l'AVFT n'engageait pas elle-même l'action devant la juridiction sociale, ce qu'elle ne peut évidemment pas faire, mais était bien une partie intervenante dans une procédure engagée par une salariée, qu'elle soutient.

Suite à cet échange d'observations, la Banque a repris la parole pour solliciter d'autre part, le sursis à statuer de la décision au fond de la Cour d'appel dans l'attente de la fin de la procédure pénale. En effet, Mme F. avait déposé plainte en janvier 2012 contre M. V. et la Banque des chefs de viol, harcèlement moral, harcèlement sexuel et complicité de ces deux derniers délits par la Banque. Sa plainte ayant été classée sans suite par le parquet, Mme F. a déposé une plainte avec constitution de partie civile devant le doyen des juges d'instruction de Paris le 27 août 2012 sur les mêmes fondements hormis le harcèlement sexuel, abrogé depuis.

En réponse, Mme F. par le biais de son avocat, Me Charrière-Bournazel, puis l'AVFT ont fait valoir que les deux procédures étaient indépendantes puisque devant la juridiction

sociale, nous contestons un licenciement pour faute lourde, la faute consistant à avoir dénoncé des agissements de harcèlement sexuel.

Le juge d'instruction recherche lui-même les éléments à charge et à décharge permettant de renvoyer ou non M. V et la Banque devant une juridiction répressive.

En outre, les règles de preuve ne sont pas les mêmes en droit social et en droit pénal.

Quoi qu'il en soit, nous faisons valoir que le juge d'instruction n'allait pas instruire sur les faits de harcèlement sexuel puisque le délit a été abrogé par le Conseil constitutionnel en mai 2012, la discussion sur son existence restant entière et la seule à débattre devant la Cour d'appel.

Après avoir suspendu l'audience afin de délibérer sur ces deux éléments, la Cour a décidé qu'elle rendrait sa décision le 20 février 2013 dans un arrêt "avant dire droit", fixant d'ores et déjà l'audience sur le fond au 27 mars 2013 si toutefois elle décidait de ne pas surseoir à statuer.

Nous n'avons donc pas abordé le fond du dossier le 19 décembre.

L'arrêt rendu par la Cour d'appel de Paris le 20 février 2013 est exemplaire sur la motivation de la recevabilité et du bien fondé de l'intervention volontaire de l'AVFT en justice aux côtés des victimes. Elle décide :

*« Considérant qu'au soutien de ses conclusions tendant à l'irrecevabilité de l'intervention de l'AVFT, la Banque fait valoir que seuls les salariés concernés ou les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise sont autorisés par le code du travail à agir en justice devant la juridiction prud'homale en matière de harcèlement sexuel ;*

*Mais considérant que dans le cadre de la présente procédure, l'AVFT est intervenante volontaire principale à l'action principale exercée par la salariée et ce, en application des articles 325 et suivants du code de procédure civile communes à toutes les juridictions, de sorte que l'argumentation de la Banque tirée des dispositions du Code du travail concernant les actions en justice en matière de harcèlement est inopérante ;*

*Considérant enfin, qu'il est constant que l'AVFT a pour objet « la lutte contre toutes les formes de violences contre les femmes tout en étant spécialisée dans la dénonciation des discriminations sexistes et des violences sexistes et sexuelles au travail » ; qu'aux termes de ses statuts, les moyens de lutte de l'association consistent notamment à soutenir, à défendre et à intervenir « auprès des victimes... » ;*

*Que son intervention se rattache donc par un lien suffisant aux prétentions relatives à des faits de harcèlement sexuel formulées par Mme F., laquelle, adhérente à l'AVFT, demande de surcroît le soutien de l'association dans le litige l'opposant à la Banque ;*

*Qu'en conséquence, sera déclarée recevable l'intervention volontaire principale de l'AVFT, laquelle, régulièrement représentée, a intérêt et qualité pour se prévaloir d'un droit*

*propre* ».

Sur la demande de sursis à statuer, la Cour a ordonné la communication de différentes pièces à Mme F. et la reprise des débats à l'audience du 11 décembre 2013.

Ce dont nous sommes sûres dorénavant c'est que l'AVFT pourra présenter des observations le 11 décembre 2013 sans que la partie adverse puisse le contester. Ce qui est moins sûr, c'est que nous puissions enfin parler du fond de cette procédure, les violences sexuelles que Mme F. a subies et la réaction déplorable de son employeur.

Laure Ignace

## **Le 10 janvier 2013, condamnation d'un restaurant pour avoir licencié Mme C., sans reconnaissance du harcèlement sexuel, Conseil de prud'hommes de Paris, bureau de départage**

Mme C. était serveuse dans un restaurant et a été victime de harcèlement sexuel par son employeur. Le harcèlement sexuel est caractérisé par des :

- remarques déplacées sur le physique : *« t'es bonne », « t'as un beau p'tit cul », « avec tes lunettes, tu fais petite salope »*
- remarques connotées sexuellement : alors que Mme C. se penche pour ramasser quelque chose au sol, il lui répète régulièrement *« ne te baisses pas tout de suite, c'est pas encore l'heure de la pipe »*.
- confidences intimes imposées de la part de M. P. : Mme C. nous confie en effet qu'*« il se vantait sans cesse d'avoir baisé telle ou telle personne dans la cave du restaurant »*.
- demandes d'actes sexuels tels que : *« je peux te mettre la main au cul ? »* ou *« je peux toucher ? »*
- propositions explicites de rapports sexuels : *« tu me sucés, allez une petite pipe ! », « maman veut pas baiser, tu veux pas toi après le service ? », « tu veux pas descendre avec moi dans la cave ? »*.
- remarques déplacées sur le physique : *« t'es bonne », « t'as un beau p'tit cul », « avec tes lunettes, tu fais petite salope »*
- remarques connotées sexuellement : alors que Mme C. se penche pour ramasser quelque chose au sol, il lui répète régulièrement *« ne te baisse pas tout de suite, c'est pas encore l'heure de la pipe »*.
- confidences intimes imposées de la part de M. P. : Mme C. nous confie en effet qu'*« il se vantait sans cesse d'avoir baisé telle ou telle personne dans la cave du restaurant »*.
- demandes d'actes sexuels tels que : *« je peux te mettre la main au cul ? »* ou *« je peux toucher ? »*
- propositions explicites de rapports sexuels : *« tu me sucés, allez une petite pipe ! », « maman veut pas baiser, tu veux pas toi après le service ? », « tu veux pas descendre avec moi dans la cave ? »*.

En 2010, même si Mme C. change d'emploi du temps, elle continue cependant à subir le comportement sexuel imposé par son employeur, avec lequel elle est en contact le week-end.

Fin août 2010, Mme C., ne pouvant plus supporter le comportement sexuel de son employeur, lui dit après une énième remarque sexuelle à son encontre : *« tes remarques ne me font pas marrer, tu vas finir par comprendre que tu es mon patron et qu'il ne se passera rien entre nous »*. Elle en profite également pour demander la régularisation de ses heures de travail.

M. P. ne rétorque pas mais, à partir de ce moment et à titre de représailles, il s'emploie à dégrader les conditions de travail de Mme C. :

- profération de nombreuses insultes : *« ta gueule », « la ferme »*
- attitude et paroles agressives à l'encontre de Mme C.
- ton de voix très élevé lorsqu'il s'adresse à elle
- pressions de toutes sortes : *« il se tenait derrière moi et surveillait tout ce que je faisais, cela me rendait très nerveuse »*
- ordres et contre-ordres continuels
- posture physique et paroles menaçantes : *« un jour je lui ai répliqué lorsqu'il m'avait hurlé dessus en présence d'un commercial, il m'a demandé de le suivre, il a collé son front contre le mien ne me disant : tu vas voir »*.

Mme C. est mise en arrêt maladie par son médecin traitant, elle tente de revenir mais elle est menacée physiquement par son employeur. Elle rencontre l'inspection du travail, saisit l'AVFT puis le 6 décembre 2010 elle rompt son contrat de travail aux torts de l'employeur. Elle dépose une plainte au commissariat du XI arrondissement le 21 décembre 2010.

L'audience du 20 septembre a pour but de demander la requalification de la prise d'acte en licenciement nul du fait du harcèlement sexuel.

Par ailleurs, elle assiste régulièrement aux attouchements sexuels, sur les fesses et le sexe, perpétrés par M. P. à l'encontre de son collègue.

D'emblée, la juge départitrice émet des doutes sur l'existence du harcèlement sexuel : *« je ne comprends pas ce dossier et je compte sur vous pour m'éclairer »*.

Elle interroge durement Mme C. : *« pourquoi n'avez-vous pas dénoncé par écrit ? »*, ne saisissant pas que dans une petite structure, la saisine directe de l'employeur, par ailleurs l'auteur des violences, ne constitue pas pour les victimes un recours efficace et qu'elles préfèrent souvent dans ce cas externaliser les démarches. La juge émet un jugement de valeur à l'encontre de Mme C., elle lui demande sur un ton tout à fait condescendant : *« vous avez fait des études quand même, pourquoi êtes-vous devenue serveuse ? » « pourquoi êtes-vous restée ? »*. Mme C. lui rétorque : *« entre le salaire, le black et les pourboires je pouvais gagner jusqu'à 3000€ »*, et ajoute : *« j'habitais à cinq*



*minutes, ce qui faisait de cet emploi un rêve, en tout cas au début ».*

La juge semble complètement déconnectée du monde du travail et de la difficulté existante à obtenir et garder un emploi, qui plus est bien rémunéré.

Elle ne souscrit pas aux arguments développés par Me Lacombe, avocate de la victime, sur l'existence du harcèlement sexuel (un message écrit téléphonique, une enquête de l'inspection du travail...) et l'interrompt, énervée régulièrement. Elle finit par dire : *« de toute façon le harcèlement sexuel, c'est du ressenti ».*

Elle se montre, *a contrario*, particulièrement charmante avec l'employeur, M.P avec lequel elle rit et chuchote, on entend à peine leurs propos.

Emmanuelle Cornuault intervient alors longuement sur les réactions des victimes, la stratégie des auteurs, la difficulté à dénoncer afin de contrer les stéréotypes dont la juge semble nourrie.

Le délibéré intervient le 10 janvier 2013 et déboute Mme C. de ses demandes sur le harcèlement sexuel.

Au regard du déroulement de l'audience ce n'est pas surprenant, cependant le jugement est révélateur des résistances de la juge à admettre le harcèlement sexuel et du comportement pro-employeur de celle-ci lors de l'audience. Ainsi :

- Les éléments de preuve sont systématiquement analysés voire détournés afin d'être retenus contre la salariée.

A titre d'exemple :

- l'envoi du sms *« on fait l'amour à la fermeture »* envoyé du portable professionnel de M.P. ne constitue pas un élément valable de preuve alors que la juge relève qu'il s'agit bel et bien d'un ordre donné puisqu'elle note *« qu'il se présente toutefois comme une affirmation et non comme invitation ».* L'utilisation du mot *« toutefois »* indique, contre toute logique, qu'une invitation serait de nature plus grave qu'un ordre.

Par ailleurs, elle prend fait et cause pour la version de l'employeur en accréditant l'envoi du texto par M. F., ami de celui-ci et ayant parfaitement pu emprunter le téléphone. M.F. n'était plus le petit ami de Mme C. au moment de l'envoi du texto contrairement à ce qu'il affirme et à ce que témoignent plusieurs personnes.

Mais quand bien même serait-ce le cas, ne semble-t-il pas plus logique qu'il adresse cette

« demande » de son propre téléphone pour éviter toute ambiguïté ? Par ailleurs, le téléphone professionnel de M.P dispose d'un code d'accès que lui seul connaît. Ce téléphone est également un outil professionnel dont il a la responsabilité et dont il est le garant, surtout s'il est utilisé à mauvais escient. La juge n'a opportunément pas mentionné ces différents arguments.

- La défense utilise la tactique éculée de verser au dossier les attestations de salariés, toujours en poste et donc à ce titre contestables car toujours sous l'autorité de l'employeur, mais qui témoignent tous en des termes identiques « du comportement respectueux de M.P ».

Cette stratégie, qui a fait long feu dans les prétoires, n'est plus percutante auprès des juges pour la raison invoquée ci-dessus et pourtant ces attestations emportent l'adhésion de la juge départitrice.

Par ailleurs un harceleur sexuel peut être charmant avec l'ensemble de la collectivité de travail, ce qui ne l'empêche aucunement d'exercer des violences sur une personne ciblée. C'est d'ailleurs un mode opératoire souvent usité.

Il se trouve qu'en l'espèce, Mme C. est elle-même témoin qu'il n'est pas respectueux avec ses collègues puisqu'il procède à des agressions sexuelles (mains aux fesses) sur un collègue en particulier.

Ces arguments sont une fois encore passés sous silence par la juge.

- In fine, elle considère que « l'absence de constatation directe du comportement de M.P » caractérise l'absence de harcèlement sexuel, attestant ainsi de son ignorance de la réalité du harcèlement sexuel et du mode de preuve utilisé en la matière, à savoir le faisceau d'éléments concordants.

Il est en effet, excessivement rare de disposer de témoignages directs. Tous les harceleurs mettent en place une stratégie qui a pour but d'une part d'isoler la victime et d'autre part d'échapper aux poursuites.

- Loin de constater le comportement fautif de l'employeur, la juge départitrice s'emploie, *a contrario*, à relever de soi-disant fautes imputables à la salariée.

La juge relève que ce litige s'inscrit dans « un contexte particulier de relations personnelles extra-professionnelles » :

- Elle expose ainsi que Mme C. « était cliente du restaurant » avant d'y être salariée. En quoi cet état de fait devrait-il interférer dans la procédure ? Les candidatures spontanées existent et ne sont pas rares dans ce secteur d'activité. Par ailleurs, en étant cliente du

restaurant, Mme C. n'a jamais vécu de harcèlement sexuel de la part de M. P. Elle a pu également se rendre compte que le cadre de travail est sympathique. Il ne faut pas oublier qu'elle réside à cinq minutes du restaurant, ce qui est un luxe à Paris.

- Pour faire échos aux débats à ce sujet lors de l'audience, la juge persiste et signe dans le mépris et la condescendance exprimés au sujet du « *goût personnel* » de Mme C. pour le métier de serveuse alors « *qu'elle dispose un diplôme de langues étrangères appliquées qui ne la destine pas ..* » à ce métier. Ce jugement de valeur est scandaleux et ne correspond en rien à la dure réalité du monde du travail. Ce pseudo-argument est inopérant et ne démontre aucune faute possiblement imputable à la salariée.

- Elle rajoute que Mme C. a entretenu une relation privée avec M.F., ami de son employeur. A nouveau, ce comportement n'est pas fautif, quand bien même cet homme serait salarié du restaurant. Par ailleurs, avoir un compagnon qui est l'ami de son patron n'est pas exclusif de la perpétration par celui-ci de faits de harcèlement sexuel à son encontre.

- Elle relève enfin, que Mme C. « *s'adressait en termes badins et familiers au frère de M.P sur son mur Facebook* » alors qu'elle vivait « *du harcèlement moral de la part de son frère* ». Mme la juge départitrice est encore pétrie de stéréotypes sur les victimes ; doivent elles s'arrêter de rire, de faire des blagues, de s'exprimer en termes « badins » jusqu'à la fin des temps pour prouver qu'elles sont réellement victimes ? Qui plus est, Mme C. s'entretenait avec le frère de l'auteur des violences, personne qu'elle appréciait et elle sait parfaitement la différence entre les deux frères.

Par ailleurs, le harcèlement sexuel n'est pas une maladie génétiquement transmissible ou contagieuse, ce dont Mme C. a parfaitement conscience.

Contre toute attente et malgré le refus obstiné d'admettre l'existence du harcèlement sexuel, la juge décide d'attribuer à la prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse du fait d'heures supplémentaires non rémunérées et « *des circonstances de la rupture* » - dont on se demande ce dont il s'agit si ce n'est la dénonciation du harcèlement sexuel - et lui alloue une somme de 15000€ de dommages et intérêts au titre de divers irrégularités dont le défaut de visite médicale d'embauche, travail dissimulé, rupture abusive.

Malgré cette décision qui aurait pu lui être plus défavorable, l'employeur a fait appel. Nous aurons donc l'occasion de (tenter de) faire réformer cette décision.

Emmanuelle Cornuault

## **Condamnation pour harcèlement sexuel d'un grand hôtel parisien par le Conseil de prud'hommes de Paris (en formation de départage) le 17 janvier 2013**

En 2009, Mme P., 36 ans, coordinatrice « Groupes » dans un grand hôtel parisien, saisit l'AVFT. Elle dénonce des agressions sexuelles commises par le directeur adjoint de l'hôtel avec qui elle travaillait en étroite collaboration. En effet, celui-ci lui avait à deux reprises imposé des baisers sur la bouche et des attouchements sur les seins, les fesses et le sexe, en l'empêchant de sortir de son bureau. Il lui était également reproché de s'être allongé sur elle contre son consentement, alors qu'elle se reposait dans une chambre de l'hôtel.

Mme P. avait porté plainte en juin 2009 et à la suite d'une enquête rapidement et sérieusement menée par le commissariat de police du premier arrondissement de Paris, le parquet avait décidé de poursuivre M. M. pour agressions sexuelles.

Lors de l'audience du 25 août 2010 devant le Tribunal correctionnel de Paris, M. M avait été condamné pour agressions sexuelles à 8 mois d'emprisonnement avec sursis. Il était également condamné à indemniser le préjudice de Mme P. à hauteur de 8000 euros et à 1500 euros au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale. Il est aussi condamné à verser 1000 euros de dommages et intérêts à l'AVFT qui était partie civile dans la procédure, ainsi que 500€ au titre de l'article 475-1 CPP.

M. M avait fait appel de cette décision.

Parallèlement, en septembre 2010, Mme P. avait saisi le Conseil de prud'hommes pour faire requalifier sa prise d'acte en un licenciement nul et obtenir des dommages et intérêts pour préjudice moral.

En juin 2011, la section commerce du Conseil de prud'hommes de Paris s'était contre toute attente déclarée en partage de voix : la condamnation pénale aurait en effet dû entraîner la condamnation de l'employeur. L'audience du bureau de départage était fixée pour novembre 2012.

Entre temps, la Cour d'appel de Paris rendait son arrêt en octobre 2011 et confirmait la condamnation pour agressions sexuelles du directeur adjoint. La Cour de Cassation ayant déclaré le pourvoi de M. M non admis, cette décision était devenue définitive.

Lors de l'audience du bureau de départage, l'employeur a continué de tenter de s'exonérer de sa responsabilité en arguant « *ne pas avoir été informé des faits subis par [Mme P] avant le mois de juin 2009* ». Mais le juge départiteur, dans son jugement, rappelle qu'il est de jurisprudence constante que « *l'absence de faute de sa part [l'employeur] ne peut l'exonérer de sa responsabilité* ». En effet, celui-ci étant investi

d'une obligation de sécurité de résultat, il suffit que le résultat (c'est-à-dire la sécurité de la salariée) n'ait pas été atteint -en l'espèce, il ne l'a pas été puisque la salariée a bel et bien été agressée sexuellement - pour engager la responsabilité de l'employeur.

Au surplus, le Conseil de prud'hommes dégage un faisceau d'indices visant à démontrer que l'employeur ne pouvait complètement ignorer les violences sexuelles commises par son salarié, dans son entreprise et qu'il s'est abstenu d'enquêter, *« manquant là gravement à l'obligation de sécurité de l'employeur envers ses salariés »*. Il note en effet que, si l'identité du mis en cause n'était pas précisée, la direction des ressources humaines avait été informée que Mme P avait été victime de violences sexuelles. Il relève qu'*« il ressort des différentes auditions du personnel féminin [de la société] que M. M avait la réputation d'être un « séducteur » insistant et « tactile » avant même les faits subis par Mme P »*.

En conséquence, le juge déclare qu'*« il convient de constater que les manquements graves imputés par Mme P. à son employeur dans sa prise d'acte de la rupture sont établis et caractérisent un non respect par la société de son obligation de sécurité »*.

Curieusement, le juge départiteur requalifie la prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse et non en licenciement nul, comme devrait le dicter l'article 1153-4 du Code du travail<sup>22</sup>... au motif qu'elle ne serait pas salariée protégée. Or, si les sanctions prises à l'encontre des salarié.es protégé.es sont en effet juridiquement nulles, il en va de même de celles qui sont prises à l'encontre d'une salariée victime de harcèlement sexuel<sup>23</sup>.

Le jugement condamne l'employeur à indemniser Mme P. à hauteur de vingt mois de salaires au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse. La société est également condamnée à l'indemniser à hauteur de 10 000 euros au titre du préjudice moral qui lui a été causé compte tenu des troubles psychologiques ayant suivi les agressions, de la nécessité de suivre une psychothérapie et un traitement médicamenteux pour *« des symptômes dépressifs importants, une tristesse permanente, le sentiment de se sentir sale, coupable et particulièrement vulnérable »*.

L'employeur est condamné à verser 1000 euros à l'AVFT au titre de son préjudice moral.

Il a fait appel de cette décision.

Dana Zeitoun (juriste stagiaire) et Marilyn Baldeck

---

<sup>22</sup> Qui dispose que *« Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L.1153-1 à L.1153-3 est nul »* (dans sa rédaction antérieure à la loi du 6 août 2012).

<sup>23</sup> Pour exemple : Cour d'appel d'Angers, soc., 25 septembre 2012 n°RG 11/01032

## **18 janvier 2013, condamnation (en demi-teinte) d'une société d'assurances par le Conseil de prud'hommes de Nanterre, pour avoir licencié une salariée ayant dénoncé du harcèlement sexuel**

Mme K est engagée début 2009 en qualité d'adjointe du directeur de département de cette société, M. X. Dès le début de son contrat et alors qu'elle est en période d'essai, elle est victime de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles par son supérieur hiérarchique. En effet, M.X. lui impose des baisers forcés, des attouchements sur les épaules, dans le dos, sur les cheveux puis rapidement, sur les seins, les cuisses et le ventre alors qu'ils sont en voiture ou en entretien dans son bureau.

Les agissements de M. X. ont rapidement des conséquences sur la santé de Mme K., qui ne dort plus et pleure très souvent.

Fin mars, il va encore plus loin en lui prenant la tête avec sa main alors qu'elle est au téléphone et la ramenant au niveau de son sexe, lui suggère une fellation forcée. Face au refus de Mme K. de céder à ses « avances », il entame les représailles sur le plan professionnel.

Mme K. est arrêtée pour dépression le 15 avril.

Elle sera finalement licenciée pour « *absence prolongée entraînant une désorganisation du service, pour perturbation des collaborateurs de la société par des accusations non démontrées, pour entrave au bon fonctionnement de l'enquête menée par le CHSCT* ».

Au jour de l'audience, cela fait trois ans que son avocate, Me Cittadini, a déposé la requête. Nous sommes à Nanterre, où les délais sont dramatiques. Les renvois des affaires se font en ... mars 2015, soit deux ans et demi !! Très peu d'avocat-e-s osent demander des renvois.

L'audience est donc comble, et la présidente annonce d'emblée que les plaidoiries ne devront pas durer plus de quinze minutes, durée parfaitement ridicule pour un dossier tel que celui de Mme K, avec des faits de violences sexuelles, de multiples échanges entre elle et son employeur, et un licenciement reposant sur plusieurs motifs.

Nous décidons de ne pas réduire nos plaidoiries au-delà du raisonnable et l'examen de notre affaire (les trois plaidoiries) durera près d'une heure trente.

Me Lanes, associée de Me Cittadini plaide longuement, précisément et avec beaucoup de vigueur, sans omettre aucun détail.

Les conseillères salariées semblent très intéressées par la plaidoirie de Gwendoline Fizaine, axée notamment sur les réactions de Mme K, sans cesse questionnées par l'employeur,

ainsi que sur le comportement injustifiable de celui-ci à son égard.

L'avocate adverse ne semble pas être celle qui a préparé le dossier. En cinq minutes, elle lit ses conclusions et sa plaidoirie s'arrête là.

Le délibéré rendu le 18 janvier 2013 n'est pas totalement satisfaisant.

Si le Conseil requalifie bien le licenciement en licenciement nul aux motifs que « *la seule référence à des faits de harcèlement contenue dans la lettre de licenciement emporte à elle seule la nullité de plein droit de cette mesure* », il ne reconnaît pas la réalité du harcèlement sexuel et donc le préjudice moral y afférent. Faire valoir la constance du récit de Mme K., la cohérence de ses démarches (dépôt de plainte, saisine de l'inspection du travail, de l'AVFT...), les témoignages indirects de personnes l'ayant vu changer, un dossier médical démontrant les conséquences des violences sur sa santé, enfin, son absence d'intérêt à affabuler n'aura pas suffi.

Le Conseil semble surtout accorder une grande importance au fait que « *Mme K. n'apporte pas de témoignages directs établissant les faits de harcèlement* », à rebours de la jurisprudence en vigueur et en méconnaissant la réalité des violences sexuelles, de surcroît au travail. Qu'il n'y ait presque jamais de témoins de ces agissements nous semblait pourtant désormais évident et acquis ! Doit-on en déduire que notre société est à ce point patriarcale que des hommes pourraient, fort de leur impunité, commettre des agressions sexuelles caractérisées devant témoins ?

Avec ce type de raisonnement, ils savent en tout cas qu'ils ne risquent rien tant que personne ne les regardent.

Mme K a décidé d'interjeter appel de cette décision, appel auquel s'est jointe l'AVFT, déboutée de ses demandes indemnitaires. De son côté, l'entreprise, n'admettant pas cette décision pourtant bien en deçà des demandes présentées, a interjeté appel de sa condamnation à indemniser Mme K. en conséquence de la nullité de son licenciement.

Aucune date devant la Cour d'appel n'a encore été fixée.

Gwendoline Fizaine et Laure Ignace

## **24 janvier 2013, Condamnation pour harcèlement sexuel du restaurant « l'AVENUE » par le Conseil de prud'hommes de Paris (en formation de départage)**

En 2005, Mme F., 28 ans, cheffe de rang dans un restaurant, saisit l'AVFT. Elle dénonce du harcèlement sexuel, des agressions sexuelles commis par le gérant de ce restaurant de luxe parisien et des repréailles et humiliations extrêmes en conséquence de ses refus de céder aux exigences de son supérieur hiérarchique, sur fond de sexisme totalement institutionnalisé :

*« A l'Avenue, on avait comme consigne de la part des managers, sous la directive d'AD, de tout le temps s'habiller d'une manière très sexy ; particulièrement les soirs et surtout pendant les périodes de collections de haute couture. La manager DA nous réunissait pour nous informer « qu'il fallait être « bonnes » (sic), que les clients aient envie de nous, qu'on soit comme des puputes » et « qu'AD disait que la personne qui ne serait pas habillée de telle façon, se mettant en pantalon ou dans un haut non décolleté sera à l'étage ». Ce qui avait une répercussion directe sur nos pourboires : la « belle clientèle, riche et généreuse (VIP) », était placée uniquement dans les rangs d'en bas. Durant l'année 2008, ils ont réalisé une affiche, placardée à l'office, mentionnant que les rangs seront distribués en fonction des critères d'habillement, s'il est sexy ou pas. Parfois il arrivait à AD de crier sur les filles, pourtant correctement habillées, leur ordonnant d'enlever « ces sacs de patates », et d'aller chez Zara sur les Champs Elysées, se procurer des vêtements respectant ses critères « sexy » ou « de se faire prêter des vêtements d'une autre serveuse. Il lui est arrivé de me demander, de me faire prêter un haut ou une robe d'une autre serveuse, ne trouvant pas ma tenue décolletée, alors que je portais un vêtement convenable pour ce type de lieu de travail. Obligées de se vêtir d'une manière « sexy », certains clients masculins, au moment de choisir leurs desserts, me demandaient si j'étais « incluse dans la carte » et lorsque je répondais négativement, ils rétorquaient « c'est dommage, je ne prendrai pas de dessert ce soir ». Compte tenu des consignes vestimentaires et de la réaction de certains clients, j'avais l'impression qu'on faisait partie des éléments de décors, et qu'on était là pour inciter leurs appétits ».*

Les agissements du gérant sont aussi directement dirigés contre Mme F. personnellement.

Pour exemples : après un service du midi, le gérant exige qu'elle se rende à son domicile « pour coucher avec lui », peu avant son mariage, pour « enterrer sa vie de garçon ». Comme elle ne s'y rend pas, le lendemain il lui attrape la tête, lui presse les tempes et lui demande : « Pour qui tu te prends ? ». A plusieurs reprises, quand elle prend les commandes sur l'ordinateur, il se frotte contre elle ; il lui fait des commentaires à caractère sexuel sur son physique : "t'as une grosse poitrine" ; "Ton copain doit se régaler".

Procédures sociales en matière de harcèlement sexuel : Une voie de droit de plus en plus intéressante pour les victimes,  
AVFT, juin 2013



Parfois, quand elle manifeste son mécontentement, il prend de la bave de son chien et la lui étale sur une épaule ; il lui donne un coup de pied dans les jambes, pour lui faire mal et au risque qu'elle fasse tomber les piles d'assiettes.

Mais Mme F. est soumise à une très forte contrainte économique : elle est soutien de famille, doit rembourser un important crédit immobilier que seuls les revenus qu'elle tire de ce travail, principalement du fait de pourboires confortables, permettent de supporter. Elle ne peut donc prendre le risque de dénoncer les violences et de perdre son travail.

Pour autant, l'AVFT l'engage à faire un maximum de démarches afin d'anticiper une éventuelle dénonciation et d'éventuelles procédures. Il est pour nous évident que Mme F. ne va pas pouvoir « tenir » longtemps. Elle « tient » cependant tant bien que mal trois années supplémentaires, pendant lesquelles nous lui demandons de faire le récit le plus précis possible des violences, l'accompagnons à l'inspection du travail<sup>24</sup>, lui conseillons d'en parler à chaque visite médicale du travail, l'orientons vers un suivi psychologique. Dans cet intervalle, une ex-serveuse de ce restaurant contacte l'AVFT (sa procédure est toujours en cours). Son témoignage est édifiant et, longtemps après son départ de l'entreprise, son traumatisme est encore palpable.

En septembre 2008, Mme F. annonce sa grossesse. La réponse ne se fait pas attendre : le gérant la place sur les rangs les moins rentables, à l'étage du restaurant, là où elle est la moins visible, car, enceinte, elle ne correspond plus aux « standards » du restaurant. A la fin de son congé maternité, Mme F. est incapable de retourner travailler dans ce restaurant. Le médecin du travail, qui la connaît déjà bien, la déclare inapte en urgence à tous postes dans l'entreprise. Elle est licenciée pour ce motif en juin 2009. Ce n'est qu'en réponse à la lettre de licenciement qu'elle dénonce les violences sexuelles. Par la suite, elle porte plainte et saisit le Conseil de prud'hommes.

Comme la plupart des plaintes pour harcèlement sexuel, celle de Mme F. est classée sans suite. Pour des raisons essentiellement financières, elle ne peut persévérer dans la voie de la procédure pénale.

Devant le Conseil de prud'hommes, l'employeur argue classiquement du caractère intéressé de la salariée, qui agirait « pour l'argent », ainsi que d'un complot ourdi par elle et l'autre ex-serveuse du restaurant. Il se prévaut pour cela de nombreuses attestations de salariées qui contestent que Mme F. ait pu avoir été victime de harcèlement sexuel et mettent ses motivations en cause. L'employeur prétend qu'en tout état de cause, n'ayant été alerté par la salariée qu'après un licenciement pour inaptitude régulier en la forme, il ne peut être tenu pour responsable.

L'avocat de Mme F., Me Ovadia, commente notamment l'existence dans le dossier pénal

---

<sup>24</sup> Cette administration ne peut agir sans autorisation des salarié.es qui la saisissent. Il s'agissait dans un premier temps d'alerter l'inspection du travail, de constituer un dossier avant de lui demander d'intervenir au sein de l'entreprise.

d'un procès-verbal de police d'audition de l'inspecteur du travail qui déclare qu'il « ressentait un grand climat de terreur chez toutes les personnes » qu'il a contactées et qu'il n'a pu rencontrer personne, les salariées lui raccrochant au nez ou ne venant pas aux rendez-vous. En outre, une salariée, auditionnée par la police, avait indiqué qu'elle ne s'était pas rendue au rendez-vous à l'inspection du travail, l'employeur lui ayant indiqué que cela n'était pas la peine d'y aller. Une autre déclare que l'employeur a réuni les serveuses pour témoigner contre la salariée.

L'AVFT, représentée par Marilyn Baldeck, qui est intervenante volontaire dans la procédure, a longuement l'occasion d'exposer la contrainte économique qui pèse sur Mme F., de récuser l'argument selon lequel le fait qu'elle n'en ait pas parlé entacherait sa crédibilité, puisqu'elle en avait justement parlé à toute une série de personnes, sauf à l'employeur, dont elle craignait la réaction, ainsi que les stratégies mises en place par le gérant pour la réduire au silence : périodes de répit pendant lesquelles il s'en prend à une autre serveuse, laissant penser qu'elle ne serait enfin plus sa cible, humiliations afin qu'elle perde totalement confiance en elle, et discours qui consistait à faire croire que le restaurant était fréquenté par des avocats, des policiers, l'inspection du travail et qu'elle ne trouverait aucun soutien si elle dénonçait.

Le Conseil de prud'hommes se déclare le jour même en partage de voix et renvoie l'affaire devant le bureau de départage, treize mois plus tard.

Dans l'intervalle, Mme F. annonce qu'elle souhaite renoncer à la procédure, qu'elle est épuisée d'avoir à se battre et à affronter les mensonges de la partie adverse. Elle est en outre étranglée financièrement. Son avocat la convainc néanmoins de ne pas abandonner.

Lors de l'audience de départage en novembre 2012, la présidente refuse que l'AVFT, représentée par Laure Ignace, expose l'ensemble de ses observations orales. Considérant que le droit à un procès équitable de l'AVFT a été bafoué, nous lui adressons une note en délibéré<sup>25</sup>. Les quatre conseillers prud'hommes ayant siégé la première fois sont présents alors qu'ils n'y sont pas obligés, témoignant de leur intérêt pour cette procédure. Parmi les « arguments » de la défense, on peut curieusement l'entendre citer « l'affaire Diallo/DSK » et affirmer : « Mme Feuillet n'a pas été victime de harcèlement sexuel comme l'entend le commun des mortels », sans que l'on en apprenne davantage sur la manière dont l'entend le « commun des mortels ».

Le 24 janvier 2013, le bureau de départage rend une décision de condamnation de l'employeur et déclare le licenciement nul après avoir déroulé un argumentaire parfaitement respectueux des règles de droit. Le jugement liste les pièces versées par Mme F. à l'appui de ses affirmations : procès-verbal de plainte, procès-verbaux de carence de salariées ne s'étant pas rendues aux convocations de la police, une enquête

---

25 finalement écartée des débats.

publiée dans le Nouvel Observateur sur les conditions de travail des salariées des restaurants appartenant au même groupe (le Groupe COSTES), l'attestation de l'autre salariée victime (et témoin des violences commises à l'encontre de Mme F.), les certificats médicaux, le « suivi » de l'AVFT, deux lettres du médecin du travail. Ce jugement est d'ailleurs l'occasion de rappeler à quel point la pluralité et la cohérence des démarches entreprises par les salariées sont importantes pour faire valoir leurs droits devant le Conseil de prud'hommes.

Le jugement dit que *« l'ensemble de ces faits permet de présumer l'existence d'un harcèlement moral et sexuel »*.

Le jugement observe ensuite que des attestations de salariées qui *« ne présentent aucune garantie d'objectivité »*, produites par l'employeur, ne sont pas de nature à inverser la présomption établie par Mme F., pas plus que le classement sans suite de sa plainte pénale, *« sans incidence sur le sort du litige prud'homal »* et dit que *« les agissements dont Mme F. a été victime de la part de son supérieur hiérarchique sont constitutifs de harcèlement sexuel et moral »*.

Le bureau de départage constate enfin en toute logique que l'inaptitude médicalement constatée par le médecin du travail découle du harcèlement sexuel et moral et que le licenciement qui est résulté doit être déclaré nul.

L'employeur est donc condamné à indemniser le préjudice résultant du caractère illégal du licenciement, ainsi que celui spécifiquement lié au harcèlement sexuel.

Sept ans après la saisine de l'AVFT et plus de trois après le lancement de la procédure, Mme F. a enfin obtenu gain de cause. Son courage et son endurance ont permis que la justice sociale se prononce sur des agissements qui caractérisent trop souvent le secteur de l'hôtellerie-restauration.

Reste à savoir si les sommes auxquelles l'employeur a été condamné - 8000 euros de dommages et intérêts pour le harcèlement sexuel et l'équivalent de six mois de salaires - le minimum légal - en réparation du licenciement illégal, négligeables pour une telle entreprise, sont susceptibles de contraindre l'employeur à remplir son obligation d'organiser la prévention du harcèlement sexuel dans son entreprise.

Le faible impact financier d'une telle décision sur l'employeur explique peut-être en partie qu'il n'ait pas fait appel. Cette décision est donc définitive.

Marilyn Baldeck

## **22 mars 2013, Condamnation pour harcèlement sexuel de la société ALTRAN CIS par le Conseil de prud'hommes de Paris (en formation de départage)**

Mme R., 30 ans, ingénieure informatique, saisit l'AVFT en novembre 2008. Elle dénonçait une agression à caractère sexuel commis par un salarié d'une autre branche de la même entreprise, dont elle ignorait alors l'identité, cette agression ayant été commise dans le cadre d'une soirée organisée par l'employeur dans le but de présenter la nouvelle organisation de l'entreprise.

Précisément, Mme R. dénonçait le fait que ce salarié, après lui avoir tenu des propos grossiers à caractère sexuel - notamment : *« Ca se sent qu'elles ont envie de se faire sauter, elles bougent leur petit cul, elles attendent que ça »*, à propos de ses collègues féminines - lui avait tiré sur le chemisier et lui avait touché la poitrine.

Dès le lendemain, Mme R. cherche à connaître l'identité de l'agresseur auprès d'un supérieur hiérarchique (directement témoin de cette agression et qui est même intervenu pour la faire cesser). A cette époque, elle n'a pas l'intention de porter plainte mais souhaite avoir l'assurance qu'elle n'aura plus à le recroiser.

Pendant sept mois, elle interroge sa hiérarchie (sa supérieure hiérarchique directe, la direction des Ressources Humaines, le PDG), soit verbalement, soit par lettres, sans obtenir de réponse sur le fond. Elle saisit tous les acteurs concernés : médecine du travail, inspection du travail, délégués du personnel.

En janvier 2009, l'employeur convoque Mme R. pour une confrontation deux jours plus tard avec celui qu'elle met en cause, M. B., dont elle apprend l'identité à cette occasion.

Le directeur des ressources humaines précise d'emblée qu'en tout état de cause, la responsabilité de l'entreprise ne saurait être engagée. Mme R. comprend que M. B a eu accès à toutes les démarches qu'elle a effectuées auprès de l'employeur - et a donc pu se préparer à répondre.

Celui-ci se contente de dire que la version de Mme R. est *« exagérée »* sans toutefois la remettre en cause et se justifie de la manière suivante : *« Les faits se sont déroulés dans un contexte festif ce qui leur confère une importance moindre dans la mesure où [j] 'avais un peu bu et que ces faits se sont déroulés dans une ambiance euphorique »*. Il refuse de répondre aux questions qui lui sont posées par Mme R, s'excuse auprès d'elle... tout en la menaçant de porter plainte pour diffamation.

L'absence de condamnation par l'employeur des agissements de M. B. génère un stress très important chez Mme R. et achève de rompre la confiance qu'elle lui porte. Une semaine plus tard, elle fait un malaise sur le lieu du travail et est arrêtée par son médecin

traitant qui renouvelle l'arrêt jusqu'au mois de juin 2009.

Une semaine après sa reprise, elle fait une crise de tachycardie au travail. Elle est à nouveau arrêtée par son médecin.

En octobre 2009, Mme R. saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

En décembre 2011, la section encadrement du Conseil de prud'hommes se déclare en partage de voix.

Fin mars 2012, elle est déclarée inapte à son poste dans l'entreprise par la médecine du travail : *« l'état de santé de Mme R. ne permet pas de formuler de propositions de reclassement à des tâches existantes dans l'entreprise. Elle pourrait être affectée à un poste similaire dans un autre contexte organisationnel et relationnel »*. Son employeur la licencie le 8 juin 2012.

L'audience du bureau de départage a lieu en février 2013. Si la preuve n'est pas dans cette procédure la plus grande difficulté, puisque M. B. n'a pas contesté les agissements qui lui sont reprochés, celle de la responsabilité de l'employeur, alors que les faits ont été commis hors du temps et du lieu de travail, était au cœur du débat (ou du moins de l'argumentaire de la défense).

Le 22 mars, le juge départiteur rend un jugement de condamnation de l'employeur au terme d'un raisonnement exemplaire :

*\*En se basant sur un faisceau d'indices (témoignage du supérieur hiérarchique, compte-rendu de confrontation), il dit que « la matérialité des faits dénoncés par Mme R est établie ». Il se permet de critiquer le témoignage du supérieur hiérarchique, qui atteste que M. B. a « légèrement » tiré sur l'échancrure du vêtement de Mme R. : « Le fait que Monsieur J. B. ait tiré sur l'échancrure du vêtement de Madame I. R. est confirmé par Monsieur D. E. qui atténue le geste par l'adverse « légèrement » mais qui ajoute que ce premier fait a été suivi d'une tentative immédiatement stoppée par une seconde gifle de la salariée. Toutefois, et de même que précédemment, le geste de Monsieur J. B. n'a manifestement pas été exécuté « légèrement » puisque Monsieur D. E. s'est trouvé contraint d'intervenir une seconde fois « en écartant physiquement les deux belligérants » et qu'il a déclaré approuver les remarques de Madame I. R. sur « l'attitude déplacée et malpolie de J. B. ».*

A propos de M. B., il écrit : *« Au-delà de sa tentative visant à se faire passer pour une victime en évoquant sa carrière, ses deux enfants, son épouse, et sa souffrance à devoir s'expliquer sur les faits, et à menacer la salariée « de porter plainte pour diffamation », Monsieur J. B. n'a répondu que par des silences aux questions précises de Madame I. R. et notamment à celle portant sur le point de savoir s'il reconnaissait « avoir tiré sur son chemisier, avoir découvert sa poitrine et vu son soutien-gorge ». A ce titre, il n'est pas douteux qu'il ne se serait pas borné à un mutisme total mais aurait dénié avec vigueur si*

*les faits ne s'étaient pas produits. Loin de les dénier, il les justifie par le contexte festif et par la boisson, insiste sur « la différence de perception » des faits et présente des excuses à Madame I. R. à cinq reprises au cours de la réunion, excuses qui auraient été inutiles si son comportement à l'égard de Madame I.R. avait été irréprochable ».*

\*Le jugement condamne l'employeur à indemniser Mme R. à hauteur de 8000 euros au titre du préjudice moral et à l'indemniser à hauteur de huit mois de salaires au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse (et non au titre d'un licenciement nul, comme le droit l'aurait commandé).

Il est également condamné à payer 1000 euros à l'AVFT au titre du préjudice moral, ainsi que 500 € au titre de l'article 700 CPC.

Mme B. n'a pas retrouvé d'emploi, ni sa confiance en elle.

M. B. a quitté l'entreprise. Nous ignorons s'il l'a fait volontairement, s'il a été sanctionné, ou encore s'il a bénéficié d'un licenciement transactionnel.

L'employeur n'a pas fait appel. Cette décision est donc définitive.

Laetitia Bernard

## **29 mars 2013, Condamnation pour harcèlement sexuel de la SAS ECOVER par la Cour d'appel de Douai**

En 2008, Mme D a été victime de harcèlement sexuel dès son embauche, de la part du directeur France de la SAS Ecover, entreprise de matériaux écologiques pour le bâtiment.

Suite à une violente altercation avec lui et son départ en arrêt maladie, elle est licenciée pour faute lourde sur des motifs parfaitement fallacieux. Les lettres de dénonciation du harcèlement sexuel et de licenciement se croisent. Malgré la dénonciation, l'employeur (au siège social) ne revient pas sur le licenciement et ne reprend pas contact avec Mme D.

Se posait donc la question de la nullité du licenciement alors que l'employeur officiel ignorait tout du harcèlement sexuel.

Par l'intermédiaire de son avocate, Mme D a saisi le Conseil de prud'hommes de Boulogne-sur-Mer pour faire requalifier son licenciement en licenciement nul du fait du harcèlement sexuel.

Quelques semaines avant l'audience, M. X, le harceleur, décède d'une crise cardiaque. Cette circonstance perturbe très fortement Mme D. et laisse augurer une audience potentiellement compliquée, ce qui fut le cas.

La décision du Conseil de prud'hommes est conforme à nos impressions d'audience. Plaçant l'attitude du harceleur sur le terrain d'une exigence managériale forte, le Conseil décide « *qu'à la date du licenciement, la SAS Ecover France n'avait pas connaissance de la situation de harcèlement de Mme D.* » et que « *que Mme D. a été licenciée pour cause réelle et sérieuse* » (elle a ainsi juste échappé au maintien de la faute lourde !).

Les conseillers, non sans ironie, se prononcent sur sa demande de dommages intérêts en réparation de son préjudice moral en ses termes : « *Sans nier l'état de détresse apparent de Mme D. et à la vue des mails et attestations fournis, il (le conseil) ne peut se prononcer sur l'origine de la détresse* ». Il l'en déboute donc évidemment...

L'intervention volontaire de l'AVFT, malgré l'opposition farouche de l'entreprise, a été déclarée recevable mais nous avons été déboutées de nos demandes indemnitaires.

Mme D. et l'AVFT ont bien entendu fait appel de cette décision pour le moins surprenante au vu de la jurisprudence sociale en la matière.

L'audience devant la Cour d'appel de Douai s'est déroulée dans de bien meilleures conditions. Face à un juge unique, très à l'écoute, attentif, nous avons pu faire valoir nos arguments, avec d'autant plus de force que nous avons un véritable boulevard de critiques à présenter contre le jugement de première instance.

Me Cittadini, l'avocate de Mme D. a plaidé en premier sur les éléments démontrant la réalité du harcèlement sexuel subi, c'est-à-dire le faisceau d'indices laissant présumer son existence, en faisant valoir que la personne qui a licencié la salariée pour faute lourde avait nécessairement connaissance de la situation de harcèlement sexuel puisqu'il en était l'auteur !

Elle a également démonté point par point, l'ensemble des fautes reprochées à Mme D.

L'AVFT, représentée par Laure Ignace, a ensuite pris la parole pour d'une part faire valoir sa recevabilité dans la procédure, la partie adverse s'y opposant toujours. Elle a d'autre part insisté sur la stratégie mise en place par le supérieur hiérarchique de Mme D. pour la déstabiliser en exerçant sur elle une forte pression professionnelle afin d'affaiblir ses capacités de résistance au harcèlement sexuel.

Elle présentait également les obligations de prévention et de réaction des employeurs en matière de violences sexuelles, largement bafouées dans le cas de Mme D. puisque l'employeur a laissé M. X, pourtant mis en cause par la salariée, poursuivre seul la procédure de licenciement sans même diligenter d'enquête pour déterminer si les faits qu'elle dénonçait étaient constitués.

L'arrêt de la Cour d'appel a été rendu le 29 mars 2013.

Le juge a parfaitement saisi les enjeux du débat et a déroulé une démonstration parfaite de l'application des règles de droit du travail en matière de harcèlement sexuel.

Faisant application de l'aménagement des règles de preuve, il prend d'abord en compte le récit de 20 pages établi par Mme D. où elle « expose de manière précise, détaillée et circonstanciée, les remarques, attitudes et gestes à connotation sexuelle dont elle prétend avoir fait l'objet lors de différentes occasions, toutes situées pendant le temps et à l'occasion du travail, de la part de M. X. » ; puis « plusieurs témoignages de membres de la famille, proches et amis de Mme D. décrivent son caractère habituellement optimiste et enjoué, son enthousiasme lors de son recrutement par la société ECOVER et un brusque changement de comportement dans les mois qui suivirent », citant des extraits édifiants des attestations fournies.

« Bien qu'indirectes, ces témoignages corroborent de façon précise et circonstanciée, les affirmations contenues dans le récit précité de Mme, D, étant observé que des comportements tels que ceux décrits par l'intéressée se manifestent rarement de façon ostensible et en présence de tiers mais s'expriment au contraire plus volontiers à la faveur de situations d'isolement qui en sont le terreau et le fruit ».

Il analyse les courriels entre M. X et Mme D. qualifiés par les premiers juges d' « exigence managériale forte » de « pression morale qui ne pouvait qu'affecter à court terme la santé de la salariée, confrontée par suite de son refus de céder à des sollicitations de nature sexuelle, à un contexte de relations hiérarchiques manifestement dégradées ».

Enfin, il prend en compte dans le faisceau d'indices, les pièces du dossier médical de



Mme D. « qui établissent que les agissements reprochés à son supérieur hiérarchique ont eu pour effet une dégradation de sa santé physique et mentale ».

Il conclut de l'ensemble de ces éléments que « la salariée établit de façon précise et circonstanciée des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement sexuel. »

Il démonte les éléments invoqués par la société pour déjouer cette présomption : « l'absence de réclamations écrites adressées à l'employeur avant que ne soit engagée la procédure de licenciement et l'absence de plainte pénale durant cette même période, ne permettent pas d'affirmer que les faits évoqués et établis par la salariée ne sont pas constitutifs de harcèlement ».

Après avoir rappelé que Mme D. avait dénoncé les faits en écrivant à la société mère, avant qu'elle n'ait reçu sa lettre de licenciement, le juge argue que « c'est étonnamment à M. X. qu'il a été demandé de répondre à ce courrier »... « Ainsi, alors qu'elle était informée des agissements reprochés, la société ECOVER n'a délibérément pas accordé la moindre considération aux propos de l'intéressée en invitant, non sans une certaine forme de cynisme, M. X. à lui répondre et n'a pas adopté les dispositions utiles qui imposaient à tout le moins de diligenter une enquête interne ».

Ce qui suit est important parce que trop rare : « la société ECOVER a ainsi manifestement manqué à son obligation de sécurité de résultat qui lui imposait de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser les violences physiques ou morales subies sur le lieu de travail par la salariée. »

La Cour considère que la société ne contredit pas utilement les éléments produits par la salariée et estime donc que les faits sont établis.

Elle écarte ensuite l'ensemble des fautes reprochées à la salariée comme n'étant pas prouvées et déclare par conséquent son licenciement nul et de nul effet.

Mme D. obtient une partie non négligeable des demandes indemnitaires qu'elle présentait, notamment 20.000€ en réparation du préjudice subi du fait de la nullité du licenciement et 10.000€ en réparation de son préjudice moral « l'intéressée ayant été atteinte dans sa dignité et son intégrité » par les agissements de harcèlement sexuel.

Cette décision exemplaire en matière de raisonnement n'a pour autant pas accordé à l'AVFT les dommages intérêts qu'elle escomptait en réparation de son préjudice moral puisque la Cour nous accorde 100€, très en deçà de l'évaluation habituelle de notre préjudice par les juridictions sociales.

Les décisions de justice étant rendue au nom du peuple français, doit-on en conclure que la « disparition des violences sexuelles, notamment dans les relations de travail » que comporte l'objet statutaire de l'AVFT, est évaluée par la société à une si modeste somme ?

Laure Ignace

## **10 avril 2013, condamnation pour harcèlement sexuel de la SARL le Jardin d'Antoine (fleuriste) par la Cour d'appel de Paris**

Le 1er septembre 2008, DA, jeune fleuriste de 24 ans, saisit l'AVFT. Elle dénonçait des faits de harcèlement sexuel, d'agression sexuelle et un viol commis par son employeur sur le lieu du travail.

La plainte pénale pour viol qu'elle avait déposée avait très rapidement été classée sans suite dans des circonstances très critiquables.

Parallèlement, DA avait été licenciée pour faute grave, l'employeur lui reprochant un abandon de poste. Ainsi DA. avait-elle perdu son premier poste en CDI, particulièrement difficile à obtenir du fait de son handicap. Elle avait alors demandé au Conseil de prud'hommes de reconnaître à tout le moins l'existence d'un harcèlement sexuel et l'illégalité de son licenciement.

Le Conseil de prud'hommes, malgré une audience à huis clos qui s'était déroulée dans de très bonnes conditions d'attention et d'écoute, s'était déclaré en partage de voix.

Le bureau de départage, réuni le 18 janvier 2012, avait condamné l'employeur à 10 000 euros de dommages et intérêt pour préjudice moral lié au harcèlement sexuel mais avait curieusement considéré que le licenciement était dénué de lien avec la plainte déposée par Mme A. Il avait néanmoins considéré que ce licenciement était sans cause réelle et sérieuse. L'AVFT, qui intervenait volontairement en soutien des demandes de Mme A. et pour faire indemniser son propre préjudice, avait quant à elle obtenu 1000 euros au titre du préjudice moral.

La Cour d'appel de Paris, saisie sur appel de l'employeur, a confirmé le 10 avril 2013 la condamnation pour harcèlement sexuel et a déclaré le licenciement nul, après avoir rappelé les éléments présentés par la salariée présumant l'existence d'un harcèlement sexuel :

*« (...) Que si le parquet a classé la plainte sans suite, faute pour la victime d'avoir rapporté la preuve de l'infraction, ce qui ne donne cependant aucune autorité de chose jugée à cette décision, il ressort de la procédure que DA a constamment rapporté, et décrit, des faits répétés de harcèlement à différents interlocuteurs, non seulement sa mère, mais également les enquêteurs, l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), soulignant avoir été victime, de la part de son employeur, de propos dégradants et humiliants tels que des mimiques imitant une fellation, des attouchements, caresses sur les cheveux, les épaules, les seins et des tapes sur les fesses, des plaisanteries à forte connotation sexuelle ; que le 1er septembre 2008, la salariée a également fait part à l'inspection du travail des « gestes déplacés » (...) ce qui a donné*

lieu à un signalement au parquet ».

L'arrêt fait ensuite état :

- ▶ d'un témoignage de deux ex-salariées, la première attestant que le gérant mettait « des mains aux fesses des filles, avait régulièrement des propos déplacés, parlait de sexe de façon quasi-quotidienne », qu'elle se souvient « qu'il a mis des mains aux fesses à S., C... », qu'il faisait à l'attention de DA « des mimiques assez fréquentes à mimer des fellations », la seconde considérant que son « comportement était parfois gênant au niveau des blagues salaces du genre « qu'est-ce que t'es bonne ou ce genre de trucs ».
- ▶ de l'existence d'une fiche de visite délivrée par la médecine du travail notant que, selon la salariée, « le patron parlait tout le temps de sexe et qu'il touchait un peu toutes les fleuristes (...) et contre-indiquait le maintien de la salariée au travail ».
- ▶ d'un compte-rendu d'examen d'un psychiatre de l'Hôtel-Dieu à Paris qui « concluait à un « état de stress post-traumatique important » de la victime « émotionnellement déstabilisée, avec un sentiment de culpabilité, une insécurité et une perte de confiance », dont « le discours est cohérent et le comportement adapté » ».

L'arrêt rappelle que « le témoignage de salariés [en faveur de l'employeur] en lien de subordination hiérarchique ne permet pas de rapporter la preuve contraire ».

Il mentionne l'état de vulnérabilité de la salariée qui souffre « d'un retard psychomoteur avec immaturité affective et relationnelle la rendant vulnérable (...) ».

La cour d'appel considère enfin que DA a bien été victime de harcèlement sexuel.

S'agissement du licenciement, la Cour d'appel, réformant sur ce point le jugement du Conseil de prud'hommes, le relie bien à la dénonciation des violences sexuelles : « Considérant qu'il ne suffit par pour [le gérant] d'avoir motivé le licenciement pour faute grave de Mlle A par un abandon de poste (...) pour démontrer que la rupture était bien justifiée par un élément objectif étranger à tout harcèlement (...) il y a lieu de prononcer la nullité du licenciement de DA ».

Pour licenciement nul, l'employeur est condamné à indemniser DA à l'équivalent de onze mois de salaire.

Il est également condamné à payer 1000 euros de dommages et intérêts à l'AVFT au titre du préjudice moral et 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Si le gérant a pu échapper à une condamnation pénale, quatre ans de procédure sociale<sup>26</sup> auront permis qu'il soit tout de même condamné en sa qualité d'employeur.

Le combat judiciaire de DA continue sur un autre terrain : celui de la prise en charge de

---

26 Ce qui est relativement court compte-tenu des délais habituels pour une procédure sociale complète incluant une audience de départage, l'avocat de DA ayant obtenu que la Cour d'appel statue un an plus tôt que prévu par le biais d'une "requête en fixation prioritaire"

ses arrêts-maladie au titre de l'accident du travail. Le Tribunal des affaires de sécurité sociale de Paris (procédure dans laquelle est elle défendue, comme dans la procédure prud'homale, par Me Avi Bitton), lui a déjà donné raison dans un jugement du 12 septembre 2011, duquel l'employeur a fait appel.

Marilyn Baldeck