ATLANTES
AVOCATS

Face à une situation de harcèlement, le CSE au soutien des salariés

- Conférence

ATLANTES

AVOCATS

Les plaintes relatives à des situations de harcèlement se multiplient.

Comment accompagner au mieux les salariés ?

Des dispositions existent pour prévenir et anticiper ces situations ou agir lorsque malheureusement la prévention n’aura pas été suffisante.

Un point s’impose pour y voir clair sur les actions que le CSE peut entreprendre aux côtés des salariés.

Présentation

1. Définir les harcèlements
2. Les outils à la disposition des élus et du CSE
3. Dénoncer les harcèlements
4. Traiter les harcèlements

ATLANTES
AVOCATS

Définir les harcèlements

- Pour agir au mieux, il faut savoir identifier le harcèlement moral et le harcèlement sexuel

- Attention : une situation peut ne pas être un harcèlement et pour autant ne pas être normale, ni légale, ni socialement acceptable.

Le harcèlement moral : définition

Harcèlement moral

- Agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (art. L.1152-1 du Code du travail).
- Propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (art. 222-33-2 du Code pénal).
- Le harcèlement moral peut être *managérial*, *institutionnel*.

1 Agissements répétés

- Obligatoirement plusieurs actes ;
- Fait isolé ne peut pas constituer, faute de répétition, un harcèlement moral ;
- Sur une période courte ou longue : pas de condition temporelle.

2 Dégradation des conditions de travail

- La dégradation doit être potentielle ou effective ;
- « qui ont pour objet ou pour effet » : il suffit que la dégradation soit susceptible d'arriver.

3 Atteinte susceptible aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel du salarié.

- Ces 3 éléments sont alternatifs et non cumulatifs ;
- Peu importe l'intention de l'auteur, son mobile (*).

(*Attention : pour obtenir une condamnation pénale, il faut caractériser l'élément moral de l'infraction. Cela peut nécessiter d'établir que la personne poursuivie avait conscience de dégrader les conditions de travail ; ou encore qu'elle ait recherché cette dégradation.)

Le harcèlement moral constitue à la fois un comportement prohibé par le Code du travail et un délit sanctionné pénalement.

Tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire et d'une sanction pénale.

ATLANTES AVOCATS

Le harcèlement sexuel: définition

Harcèlement sexuel

(art. L1153-1 à L1153-6 du **Code du travail**)
(art. 222-33 du **Code pénal**)

- **Plusieurs définitions** du harcèlement sexuel existent.

Agissements répétés

- Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste,

Qui :

- Portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant,
- Ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante.

Chantage sexuel (Agissement même non répété)

- Pression grave,
- Exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle,
- Que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers

OU

Propos ou comportements venant de **plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles,** alors même que chacune de ces personnes **n'a pas agi de façon répétée.**

Propos ou comportements, **successivement, venant de plusieurs personnes** qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements **caractérisent une répétition.**

Le harcèlement sexuel constitue à la fois un comportement prohibé **par le Code du travail et un délit sanctionné pénalement.**

Tout salarié ayant commis des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une **sanction disciplinaire et d'une sanction pénale**

ATLANTES AVOCATS

Les agissements sexistes : définition

Agissements sexistes

- Tout agissement **lié au sexe d'une personne**, ayant pour objet ou pour effet de porter **atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant** (art. L. 1142-2-1 du Code du travail)

Illustrations

- Dans son rapport en date du 6 mars 2015, le **Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** (CSEP) **a recensé un certain nombre de comportements types** qui pourront à l'avenir être qualifiés, par la chambre sociale, d'agissement sexiste. Sont réputées constitutives d'agissements sexistes :

Les blagues et remarques portant sur le comportement d'une personne considérée par ses collègues ou son supérieur comme violant les standards « féminin » ou « masculin »

Les interpellations familières, apparemment anodines, peuvent également constituer une forme de sexisme : **« ma petite », « ma mignonne», « ma belle », « ma chérie ».**

Les remarques anodines **à l'égard des mères salariées**, qui relèvent d'un comportement pourtant largement répandu dans le contexte du travail, sont également susceptibles d'être constitutives d'agissements sexistes.

Les remarques sur **l'apparence physique, sur la tenue ou des signes déplacés de séduction**, tel que le déshabillage par le regard.

ATLANTES AVOCATS

Les moyens à la disposition des élus et du CSE

- En fonction d'un contexte donné, un moyen sera plus ou moins pertinent.

  Comment choisir celui le mieux adapté ?

- Très fréquemment le salarié désire rester anonyme, au moins dans un premier temps. Cela peut constituer un frein à votre action (difficile de faire une enquête dans de telles conditions). Cependant, cela ne vous empêche pas d'agir, tout en respectant ce souhait.

- Lorsqu'un (ou plusieurs) salarié vient vous voir :
  - Demandez-lui : qu'attends-tu de moi comme élu au CSE ?
  - Exposez-lui : voilà ce que la loi me donne comme moyens d'action.

Présenter une Réclamation individuelle ou collective

Définition

- La délégation du personnel au comité social et économique a pour mission de présenter à l'employeur les **réclamations individuelles ou collectives** relatives aux salaires, à **l'application du code du travail** et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise (art. L2312-5 du Code du travail).

Objectifs

- **Présenter à l'employeur une situation susceptible de caractériser une violation des dispositions légales** prohibant les harcèlements.
- **Avoir une trace de l'intervention et des réponses de l'employeur**; idéalement dans un procès-verbal de réunion.
- Lorsque votre direction admet qu'il y a un problème : **Identifier les mesures envisagées voire en préconiser d'autres et surtout suivre qu'elles sont effectives**

Contexte

- Lorsque le ou les salariés souhaitent garder l'anonymat.
- Situation individuelle ou collective.
- Agir ensemble en réunion du CSE.

Limites

- Ne convient pas si vous souhaitez l'intervention d'un expert extérieur à l'entreprise.
- Sentiment de frustration lorsque l'employeur n'admet pas l'existence du problème.
- Risque que l'employeur décide de faire une enquête de son côté, sans associer les élus.

ATLANTES AVOCATS

Droits d'alerte / atteinte aux droits des personnes

Définition

- Un élu qui constate qu'il existe notamment une atteinte **aux droits des personnes**, à leur **santé physique et mentale** ; en saisi immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits **de harcèlement sexuel ou moral** (art. L2312-59 du Code du travail).

Objectifs

- Imposer à l'employeur de procéder **sans délai à une enquête AVEC** l'élu qui a déclenché l'alerte.
- **Etablir un rapport d'enquête conjointement avec la direction** recensant les témoignages apportés, les constats partagés ou non, les préconisations envisagées, les solutions privilégiées voire les divergences entre la direction et l'élu au terme de l'enquête.

Contexte

- Situation individuelle ou collective.
- Initiative d'un élu ; pas besoin d'une réunion.

Limites

- Ne convient pas si le salarié souhaite garder l'anonymat.
- Une suite judiciaire peut-être envisagées : en cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité du harcèlement, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou l'élu si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le conseil de prud'hommes.
- Le juge ne peut pas ordonner la rupture, ni la modification, d'un contrat de travail.

ATLANTES AVOCATS

Droits d'alerte / danger grave et imminent

Définition

- Un membre de la délégation du personnel au comité social et économique exerce le droit d'alerte en situation de danger grave et imminent (art. L2312-60 du Code du travail).

Objectifs

- Imposer à l'employeur de procéder immédiatement à une enquête AVEC l'élu qui a déclenché l'alerte.
- Avoir une trace de l'intervention de l'élu dans le registre des dangers graves et imminents.
- En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de faire cesser la situation de D.G.I :
  - Obligation d'organiser une réunion du CSE dans les 24 heures ;
  - Présence possible: Inspecteur du travail et Agent de contrôle de la sécurité sociale

Contexte

- Situation individuelle ou collective.
- Initiative d'un élu; pas besoin d'une réunion.

Limites

- Ne convient pas si le salarié souhaite garder l'anonymat.
- Il faut pouvoir démontrer l'existence d'un DANGER GRAVE ET IMMINENT

ATLANTES AVOCATS

Expertise / expert habilité

Définition

- Le CSE peut faire appel à un expert habilité lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement (art. L2315-94 du Code du travail).

Objectifs

- Imposer à l'employeur l'intervention d'un expert INDEPENDANT choisi par le CSE qui va analyser le risque et préconiser des actions à mettre en œuvre
- Coût: 100 % supporté par l'employeur.

Contexte

- Situation collective ; harcèlement *managérial*.
- Compatible avec un souhait d'anonymat.
- Nécessite une réunion du CSE.

Limites

- Avoir suffisamment d'éléments et d'informations de nature à démontrer le risque grave .
- Risque important de contestation par l'employeur devant le Tribunal judiciaire.

ATLANTES AVOCATS

Le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Définition

- Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. (art. L2315-94 du Code du travail).
- Existe dans les entreprises à partir de 50 salariés.

Objectifs

- La loi ne définit pas les missions du référent.
- Il appartient aux partenaires sociaux dans un accord collectif, ou au CSE dans son règlement intérieur, de définir les missions du référent.
- Information des salariés ; participation aux enquêtes, inspections, suivi des dossiers…

Limites

- La loi n'accorde pas de moyens spécifiques au référent du CSE ; notamment pas de crédit d'heures supplémentaire. Cependant des moyens peuvent être négociés avec l'employeur.
- La loi ne vise pas le harcèlement moral.

ATLANTES AVOCATS

Faire intervenir des personnes extérieures

Définition

- Les élus peuvent s'adresser à l'Inspection du travail ; au Médecin du travail ; à l'agent de contrôle CARSAT ; au Défenseur des Droits.

Objectifs

- Bénéficier d'un regard extérieur.
- Avoir l'appui d'autorités compétentes.

Limites

- Parvenir à mobiliser ces personnes extérieures.

Dénoncer les harcèlements

- La loi accorde une protection juridique à celui qui dénonce de bonne foi des faits de harcèlement.

- Pour en bénéficier, des conditions sont à respecter.

Dénoncer le harcèlement : la protection de celui qui relate des faits

Définition

- Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut être sanctionné. (art. L1152-2 ; L1153-2 ; L1153-3 du Code du travail).

Conditions

- 3 conditions à respecter :

Être de « bonne foi » :

Il faut croire que les faits dénoncés existent;
Inversement : celui qui a connaissance de la fausseté des faits relatés n'est pas protégé.
(Cass. soc. 10 juin 2015, n° 14-13.318 et 13-25.555)

Mentionner le harcèlement :

il a été jugé que la protection ne joue pas lorsque le salarié n'a pas qualifié la situation de harcèlement (Cass. soc.13 septembre 2017 n° 15-23.045).

Cela peut se faire en indiquant que les faits relatés « sont susceptibles de constituer un harcèlement ».

Rapporter « *à l'employeur ou aux organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail* »

(ex: représentants du personnel ; inspection du travail).
En s'adressant à d'autres personnes, le salarié peut s'exposer à une poursuite pour diffamation si les faits ne sont pas établis (Cass. crim. 26 novembre 2019, n° 19-80.360)

ATLANTES AVOCATS

Traiter les harcèlements

- Les harcèlements peuvent être analysés et traités sous l'angle de la santé au travail.
- Le CSE doit être un acteur de la prévention.
- L'employeur est tenu à une obligation de sécurité

Le harcèlement comme risque professionnel : Prévenir le harcèlement

Définition

- Le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé (art. L2312-9 du Code du travail).
- L'employeur évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe (art. L4121-3 du Code du travail).
- L'employeur met en œuvre la prévention du harcèlement sur le fondement des principes suivants :
  - Eviter le risque ;
  - Combattre le risque à la source ;
  - Adapter le travail à l'homme ;
  - Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel. (art.L4121-2 du Code du travail)

Objectifs

- Traiter des sources du harcèlement *à froid*.
  - Questionner l'organisations de l'entreprise; les objectifs des salariés ; la culture d'entreprise.
  - Demander à l'employeur de démontrer l'absence de risque.

ATLANTES AVOCATS

Le harcèlement comme risque professionnel : l'obligation de sécurité

Définition

- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (art. L4121-1 du Code du travail).
- Il peut démontrer avoir mis en œuvre des mesures pertinentes pour préserver la santé du salarié. A défaut, sa responsabilité est engagée et il doit réparer les préjudices subis par le salarié.

Illustrations

- L'employeur manque à son obligation de sécurité lorsque bien qu'ayant connaissance des répercussions immédiates causées sur la santé du salarié par une première altercation avec l'un de ses collègues, des divergences de vues et des caractères très différents voire incompatibles des protagonistes et donc du risque d'un nouvel incident, la société n'avait pris aucune mesure concrète pour éviter son renouvellement hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés, et qu'elle n'avait ainsi pas mis en place les mesures nécessaires permettant de prévenir ce risque, assurer la sécurité du salarié et protéger sa santé physique et mentale (Cass. soc. 17 octobre 2018, n°17-17.985).
- L'employeur qui sanctionne le harcèlement sexuel par un avertissement ne remplit pas son obligation de sécurité (Cass. soc. 17 février 2021, n° 19-18.149).
- Manque à son obligation de sécurité l'employeur qui, bien qu'alerté par un courrier de l'avocat du salarié sur un risque de souffrance au travail, n'a engagé aucune action en vue de diagnostiquer ce risque (Cass. soc. 14 juin 2016, n° 14-28.872).

ATLANTES AVOCATS

La voie judiciaire

- L'action d'un syndicat est prévue par les textes ; pas celle du CSE
- L'action du salarié : obtenir réparation

La voie judiciaire : ouverte aux syndicats…. pas au CSE

Définition

- Un syndicat peut devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (art. L2132-3 du Code du travail).
- Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions en matière de lutte contre les harcèlements.

  Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

  L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (art. L1154-2 du Code du travail).
- Par principe le CSE ne peut agir en justice que pour défendre ses intérêts propres; mais pas l'intérêt des salariés (jurisprudence constante).
- Cela exclura *a priori* une action du CSE en matière de harcèlement.

ATLANTES AVOCATS

La voie judiciaire : Action du salarié pour obtenir réparation

Charge de la preuve

- Le salarié doit présenter des éléments de faits qui laissent supposer l'existence d'un harcèlement
- L'employeur doit ensuite essayer de les objectiver et montrer que tous les éléments présentés n'ont pas de lien avec le harcèlement

Recueillir des éléments de preuve

- Courriels, sms, écrits papiers, captures d'écran
- Rapports d'enquête, PV de réunion de CSE
- Témoignages
- Constatations écrites du médecin du travail, de l'inspection du travail
- Arrêts maladie, prescriptions médicales etc….

ATLANTES AVOCATS

La voie judiciaire : Action du salarié pour obtenir réparation

Devant les juridictions civiles

CPH

Délai de prescription: 5 ans

➔ Dommages intérêts

ou

Tribunal Judiciaire Pôle social

2 ans

➔ Faute inexcusable – indemnisation complémentaire AT/MP

Devant les juridictions pénales

Tribunal Correctionnel

Délai de prescription: 6 ans

➔ Dommages intérêts

Harcèlement moral / harcèlement sexuel

- 2 ans d'emprisonnement
- Amende de 30.000 €

Principe du non- cumul des dommages intérêts

ATLANTES AVOCATS

ATLANTES
AVOCATS

Leslie GOSSART – 01 56 53 65 11
leslie.gossart@atlantes.fr

Pourquoi choisir Atlantes ?

- Nos juristes et avocats défendent, accompagnent et forment exclusivement les élu.e.s, les salariés et les syndicats
- Le Routard nous a fait confiance, avec notre partenaire Secafi, pour co-écrire le 1er guide du Routard des CSE
- Atlantes reconnu cabinet « incontournable » pour son conseil par le magazine Décideurs

\+ de 5.000 représentants du personnel formés chaque année depuis plus de 10 ans

\+ de 800 instances représentatives du personnel accompagnées et défendues dans nos missions de conseil et contentieux

\+ de 15.000 questions résolues par an dans le cadre de l'assistance juridique aux CSE