



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

HARCELEMENT AU TRAVAIL: LES AVOCATS FACE AU BOOM DES PLAINTES

Le mouvement #MeToo a libéré la parole et les affaires se multiplient, notamment dans les entreprises. Mais la loi est parfois invoquée à tort.

Les «comportements inconvenants» sont désormais traqués et punis très fermement.

Harcèlement... Comment un mot aussi violent, aussi connoté, a-t-il pu prendre autant de place dans notre société? Comment a-t-il pu entrer de façon si naturelle dans notre vocabulaire? Qu'il soit sexuel ou moral, le harcèlement est un comportement grave qui n'a pas sa place dans la société, en public et en privé. Depuis, le 5 octobre 2017, lorsque l'affaire Weinstein a éclaté à Hollywood, le mouvement #MeToo a délié les langues et changé le regard et le traitement des affaires de harcèlement. Le monde du travail a lui aussi connu un avant et un après #MeToo. Les «comportements inconvenants» sont désormais traqués et punis. Aujourd'hui, avec le digital, il n'y a jamais eu autant de biais de communication différents et donc de potentiels éléments de preuves.

Interrogés par Le Figaro, trois avocats en droit social et en droit du travail décryptent ce phénomène. Ils racontent les coulisses de leur métier, leurs dossiers et les cas de harcèlement en entreprise qu'ils ont à traiter.

• Une définition très large

Les lois sur ce sujet remontent à quelques années seulement. Le premier texte pénal sur le harcèlement sexuel date du 22 juillet 1992. S'il a été décrit en 1998 par Marie-France Hirigoyen, la loi sur le harcèlement moral existe depuis 2002. «Ces deux lois distinguent le harcèlement sexuel et le harcèlement moral, explique David Jonin, avocat associé au cabinet Gide Loyrette Nouel. Les deux définitions sont très larges.» La question de la définition est très importante, a fortiori aujourd'hui. «La définition demeure imprécise afin de pouvoir inclure toutes ses manifestations et tous les types d'auteurs car il n'y a pas que le classique "harcèlement moral vertical descendant" où le manager harcèle son subordonné, précise Diane Reboursier, avocate en droit du travail au cabinet August Debouzy. On trouve aussi du harcèlement vertical ascendant, horizontal (entre collègues), voire de tiers (clients, fournisseurs).»

Cabinet d'Avocats BUCHINGER & RUBIN

66 Avenue Victor Hugo - Immeuble Léonard de Vinci - 75116 PARIS

Tél : 01.45.00.90.97 | Port : 06.21.50.70.79 | avocats@buchinger-rubin.com & judith@buchinger-rubin.com

www.buchinger-rubin.com



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

• Le nombre de plaintes a explosé ces derniers mois

Le premier constat, même s'il n'existe pas d'études ou de résultats officiels, est la tendance qui se dessine: le nombre de cas de harcèlement - moral ou sexuel - a explosé. «Aujourd'hui, la notion de harcèlement est présente dans 20 à 30% des contentieux sur le licenciement, explique David Jonin. C'est plus qu'il y a dix ans.» Me Sabrina Kemel, avocate spécialisée en droit social au cabinet Jeantet, confirme cette «tendance.» «S'il y a moins de contentieux, plus de 50% des assignations prud'homales évoquent des faits de harcèlement moral», précise-t-elle, en ajoutant que sur les six derniers mois, elle est intervenue sur «quatre dossiers suite à des plaintes pénales pour harcèlement moral au travail.»

• Multiplication des jurisprudences consultables en ligne

Aujourd'hui, n'importe qui peut trouver sur le web des jurisprudences qui évoquent des cas de harcèlements. «Compte tenu de «l'âge» de ces lois, les tribunaux ont été saisis à de très nombreuses reprises sur leur application et leur interprétation, et ainsi une jurisprudence s'est créée dont la consultation permet d'accéder à un catalogue fourni de cas, ou d'exemples précis, qui sont d'ailleurs et également souvent évoqués dans les médias, explique Me Jonin. Cela montre que la loi est arrivée à une certaine maturité. Aujourd'hui, on peut avoir plusieurs illustrations de ce qu'est précisément une affaire de harcèlement, et comment elle a été jugée.»

• Un management autoritaire peut-il tourner au harcèlement moral ?

«Ce qu'on constate en tout cas, explique Diane Reboursier, c'est que dans bon nombre d'affaires qui nous sont confiées, la notion est dévoyée et que des comportements sont qualifiés à tort de harcèlement moral par le salarié alors qu'il ne s'agit que de contraintes inhérentes au travail.» L'avocate évoque le cas récent d'un salarié s'estimant victime de harcèlement moral car son responsable était, selon lui, «toujours sur son dos». Ou encore, le cas d'une simple mésentente entre personnes ne dépassant pas le cadre normal du travail. «Autrement dit, le non-bien-être au travail, ce n'est pas du harcèlement moral», ajoute Diane Reboursier. «Même si la frontière est parfois poreuse, il faut savoir différencier le harcèlement moral du management autoritaire, confirme Me Sabrina Kemel. Aujourd'hui, on s'aperçoit que certains managers harcèlent sans le savoir. Les raisons sont simples: la pression, le stress et la recherche constante de productivité.»

• Un moyen de contourner le «barème Macron»

Les ordonnances travail ont instauré le «barème Macron» qui plafonne les indemnités pour licenciement abusif... Ce barème «saute» en cas de plainte pour harcèlement moral. «On note en pratique dans nos dossiers une augmentation des demandes à ce titre liées à l'entrée en vigueur du barème Macron, explique ainsi Diane Reboursier. Car en cas de licenciement nul

Cabinet d'Avocats BUCHINGER & RUBIN

66 Avenue Victor Hugo - Immeuble Léonard de Vinci - 75116 PARIS

Tél : 01.45.00.90.97 | Port : 06.21.50.70.79 | avocats@buchinger-rubin.com & judith@buchinger-rubin.com

www.buchinger-rubin.com



BUCHINGER & RUBIN
— AVOCATS —

pour harcèlement moral, le plafond du barème n'est pas applicable.» Selon David Jonin, dans certains cas, la perspective d'échapper à ce barème peut motiver certaines plaintes pour harcèlement moral. «Le mot harcèlement moral peut révéler une stratégie contentieuse susceptible de mettre en difficulté l'employeur en particulier lorsque les faits allégués ont été commis hors de sa présence», précise-t-il. «En pratique, ajoute Diane Reboursier, nous recommandons à nos clients de ne pas laisser sans réponse les plaintes émanant de collaborateurs, si besoin en organisant des enquêtes ou des médiations afin d'identifier s'il existe ou non un cas de harcèlement moral et de trouver des solutions. Même s'il l'on n'est pas face à un cas de harcèlement moral, parfois, libérer la parole au sein d'une équipe permet de trouver des solutions améliorant le quotidien des collaborateurs.»

• **Attention à la fameuse «petite blague sexiste»**

Les cas de harcèlement sexuel sont également en hausse mais moins que les cas de harcèlement moral. «Le harcèlement sexuel est radicalement différent, observe Diane Reboursier. Nous sommes saisis de beaucoup moins de cas comparativement au harcèlement moral. Mais je constate, dans ma pratique, que, malheureusement, les faits sont le plus souvent avérés. On constate également dans notre pratique une légère augmentation du nombre de plaintes de femmes vraisemblablement liée à la libération - encore difficile - de la parole dans la suite du mouvement #MeToo.» Depuis 2016, il existe également des cas de «harcèlement sexuel d'ambiance» dont l'illustration est simple: il s'agit de la fameuse «petite blague sexiste» répétée sur le ton de la plaisanterie. «Si pour que des faits de harcèlement sexuel soit condamnés pénalement, il faut qu'il y ait un élément intentionnel, ce qui n'est pas le cas devant les juridictions civiles», précise ainsi Me Sabrina Kemel. «Les tribunaux sont très sévères», affirme Me Jonin, qui cite notamment un arrêt du 19 juin 2019. On y lit qu'une tentative de «baiser volé» - a été punie d'un an d'emprisonnement avec sursis et 10.000 euros d'amende.

• **Formation et chartes éthiques dans les entreprises**

Les organisations, de leur côté, essaient de limiter les comportements fautifs et de venir en aide le mieux possible aux victimes. «Avoir des référents harcèlement sexuel est obligatoire pour toutes les entreprises de plus de 250 salariés, depuis le 1er janvier 2019», rappelle Me Sabrina Kemel. Chartes éthiques, formation des managers des cellules spécifiques... «Dans les entreprises, on constate que très souvent, tout est mis en œuvre pour ne rien laisser passer, recueillir tous les indices et gérer les situations avec objectivité, explique Me Jonin. Le but étant toujours, évidemment, de punir le plus justement possible les harceleurs et de protéger les victimes.»

Cabinet d'Avocats BUCHINGER & RUBIN

66 Avenue Victor Hugo - Immeuble Léonard de Vinci - 75116 PARIS

Tél : 01.45.00.90.97 | Port : 06.21.50.70.79 | avocats@buchinger-rubin.com & judith@buchinger-rubin.com

www.buchinger-rubin.com