

# Maude Beckers: «Pour la police et la justice, lutter contre le harcèlement sexuel n'est pas une priorité»

11 mai 2016 | Par [Mathilde Goanec](#)  
- Mediapart.fr

Lieu de subordination par excellence, le monde du travail n'est pas préservé du phénomène de harcèlement sexuel. L'avocate Maude Beckers défend des femmes victimes, aux prud'hommes comme au pénal. Elle critique vertement le système judiciaire en la matière, le parquet et l'attitude des services de police.

Avocate depuis 2001, traitant uniquement des affaires de droit du travail en défense des salariés, au pénal et aux prud'hommes, militante active au Syndicat des avocats de France (SAF), Maude Beckers défend un certain nombre de dossiers ayant trait au harcèlement sexuel dans le monde du travail. Relais de l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), Maude Beckers décrit des dossiers « *lourds, qui traînent en longueur devant les juridictions* », et sont très souvent classés sans suite par la justice pénale.

## Mediapart : Pourquoi ces dossiers de harcèlement sexuel sont-ils particulièrement chronophages et complexes ?

**Maude Beckers :** Car ils ont un double aspect par rapport à d'autres dossiers de droit du travail, un volet pénal en plus du volet prud'homal. Moi, quand je défends ces femmes, je le fais sur deux axes : d'abord sur le droit du travail puisque l'employeur a une obligation de sécurité et de résultat et doit donc protéger ses salariées victimes de harcèlement sexuel. En général, les femmes qui viennent me voir ont révélé les faits et se sont fait licencier par la suite. Je vais les défendre contre leur employeur pour demander des dommages et intérêts pour ce qu'elles ont subi, mais aussi pour demander réparation de la perte de l'emploi injustifiée.

En parallèle, il y a des plaintes déposées contre la personne physique responsable du harcèlement, un supérieur, un collègue ou l'employeur lui-même. On va d'abord déposer plainte auprès des services de police, mais en général ça ne suffit pas. Il faut ensuite s'adresser au parquet. Ça ne suffit toujours pas, c'est classé sans suite et on va donc aller devant un juge d'instruction. Au bout du compte, les dossiers prennent des années. Certains, je les ai depuis cinq ou six ans au cabinet et ils ne sont toujours pas clôturés au niveau du pénal.

## D'après ce que vous décrivez, le simple fait de faire reconnaître la plainte s'apparente déjà à un chemin de croix ?

On ne peut pas compter sur les services de police pour nous aider dans le boulot puisque c'est très souvent classé sans suite et qu'on doit nous-mêmes contester ces classements. La semaine dernière, j'ai plaidé à Douai un dossier de femmes victimes, pour l'une de harcèlement sexuel, et pour l'autre de viol sur le lieu de travail, sachant que c'étaient des femmes qui s'étaient succédé sur un même poste, victimes de la même personne, et qui décrivent les mêmes faits... En outre, on se rend compte dans ce dossier que le harceleur avait déjà agressé dans sa précédente entreprise. Eh bien pourtant, ça a été classé sans suite ! Il faut vraiment dénoncer clairement la politique pénale du parquet : ce n'est pas une priorité en France que de poursuivre les délits sur le lieu de travail, notamment lorsque ça concerne des femmes. On a vraiment un problème avec la délinquance en col blanc ou la délinquance sur le lieu de travail. Ce n'est pas poursuivi par les parquets.

[[lire\_aussi]]

## Les enquêteurs, les services de police, les procureurs ne comprennent pas l'objet de la plainte ou s'en débarrassent parce que ça ne les intéresse pas ? Quelle est la justification de ce type de comportement ?

Premièrement, je crois qu'ils sont submergés par une tonne de choses à faire, avec des moyens qui ne sont pas suffisants. Deuxièmement, ils ne sont pas formés du tout à ce type de litige. Les femmes que l'on défend

et qui sont victimes de harcèlement et pas d'agression, se font retoquer au niveau du commissariat par des phrases du type : il ne vous a pas touchée, il ne vous a pas violée, c'est pas bien grave... Parfois, ils ne savent même pas que cela peut être constitutif du pénal, on est obligé de leur rappeler que c'est dans le Code et que c'est un délit ! Ils répondent alors souvent que ça doit se régler aux prud'hommes ou avec le patron...

Une fois qu'ils ont compris qu'ils étaient compétents, ils restent réfractaires car après tout, « ce n'est pas si grave ce que ces femmes viennent de dénoncer »... Il y a donc vraiment une confusion dans leur tête et de manière générale entre le harcèlement et la drague. Mais une drague hyper lourde, faite de façon quotidienne, à tel point que la salariée ne va plus en réunion pour ne pas voir la personne, ce n'est plus de la drague : c'est du harcèlement sexuel.

### **Outre cette histoire à Douai, quel type d'affaires avez-vous eu à défendre ?**

J'en ai une, toujours en instruction, en région parisienne, d'une secrétaire vis-à-vis du chef de la police municipale. Elle recevait sans cesse des propositions pour coucher avec lui, et on a tous les mails, à caractère pornographique, qu'il lui a envoyés. Il se trouve que le flic n'a pas été sanctionné en commission disciplinaire alors même qu'il avait été jusqu'à lui proposer un revolver en échange d'un acte sexuel... Il a écrit, par mail : « *C'est le prix que tu veux, chez toi, chez moi, dans les vestiaires...* » Donc, on a tout ça, et la mairie a complètement couvert car on était en pleine élection municipale, proposant simplement à ma cliente de la muter.

La plainte date de 2008... et c'est toujours en instruction. Deux juges d'instruction se sont succédé et le premier a traité ma cliente de délinquante en lui demandant sans cesse pourquoi elle se retrouvait seule dans une pièce avec lui, pourquoi elle n'avait pas révélé les faits plus tôt, pourquoi elle le tutoyait, etc. Lamentable.

On se heurte aussi à des défenses très virulentes, qui vont contester nos modes de preuve. J'ai une salariée qui a enregistré son employeur lui tenant des propos du type : « *À votre âge, pas besoin d'être amoureuse pour passer à l'acte, un petit effort...* » Sa plainte est béton grâce à cet enregistrement. Aux prud'hommes, le débat est de savoir si cet enregistrement est acceptable ou pas... Le droit de la preuve doit absolument évoluer : au pénal, on accepte tout type de preuve, mais au civil, on va dire que ce sont des enregistrements clandestins faits contre l'avis de la personne. Je suis en train de me battre là-dessus pour que ça change. Parce qu'on invoque la vie « privée » de ces hommes mais ce n'est pas de la vie privée, cela relève d'un trouble à l'ordre public. Les femmes sont victimes, elles le font pour prouver un fait grave. Le débat est donc celui-là, des femmes qui disent aux juges : « *Vous avez la preuve du harcèlement sexuel sous vos yeux, je suis allée à l'hôpital psychiatrique à cause de ça, j'ai fait deux rechutes, j'ai été hyper mal, mais vous n'allez pas le condamner ?* »

### **Les femmes vont quand même au procès, malgré ces obstacles ?**

Elles le font parce quand on est victime de ce type de faits, la façon de sauver sa peau est quand même d'en parler. Mais je crois qu'une majorité des femmes victimes ne disent rien car, justement, elles sont confrontées à cette perspective de devoir se battre pendant des années, d'être remises en cause, de pas pouvoir tourner la page. D'autres se disent si je ne fais rien, je ne pourrai jamais m'en sortir. Face à moi, j'ai de vraies combattantes. Elles sont souvent suivies par des associations. C'est extrêmement important. Elles se rencontrent aussi pour discuter entre elles, pour comprendre qu'elles ne sont pas responsables de la situation ou de la perte d'emploi. Il faut qu'elles soient soutenues dans ce travail-là.

### **Tous les types d'entreprise ou de milieu de travail sont-ils concernés ? Est-ce qu'il s'agit toujours d'un rapport employé/supérieur ?**

La plupart du temps, ce sont des supérieurs. Ou des collègues qui ont un lien avec l'employeur, des connivences amicales. Tous milieux confondus, du luxe à l'hôtellerie-restauration en passant par la grande distribution, ou des bureaux lambda. Et ce n'est pas forcément mieux dans les grandes entreprises que dans les petites. Ça concerne toutes les catégories de femmes et tous les milieux professionnels. En revanche, souvent, la victime de harcèlement est en situation de fragilité. C'est assez récurrent. Elle craint pour son emploi. Dans le cas de la femme de Douai contrainte à des rapports sexuels, évoquée plus haut, son supérieur lui a rappelé sa longue période de chômage à plusieurs reprises... Souvent, il s'agit de femmes célibataires, avec des enfants. Je viens d'être saisi d'une nouvelle affaire, c'est une femme seule avec quatre enfants avec



## **dans les entreprises ?**

Pas toujours à la hauteur... Déjà, il y a beaucoup de salariées qui ne peuvent pas bénéficier de ces conseils parce qu'elles sont dans des entreprises de moins de 11 ou de 50 salariés où il n'y a pas de délégués ou de CHSCT [*comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail – nldr*]. Malheureusement, je constate aussi des réactions qui sont négatives quand surgissent ce type d'affaires. Mais je ne veux pas faire de généralité. Parfois, les filles sont accompagnées jusqu'au conseil des prud'hommes avec des syndicats qui se constituent également en arguant que ce n'est pas possible que l'entreprise ait pu laisser faire. J'ai un dossier de harcèlement à la RATP où le syndicat a accompagné jusqu'au bout. Et puis, il y a des syndicats qui ne font rien, simplement parce que le représentant physique de ce syndicat est pris dans des stéréotypes sexistes propres à notre société. C'est au cas par cas et globalement pas très satisfaisant.

## **La médecine du travail entend-elle et consigne-t-elle ce type de plainte ?**

Oui, elle entend, mais il ne se passe pas grand-chose car sous couvert de secret médical, ça ne va pas plus loin. Je n'ai aucun dossier en tête où la médecine du travail nous ait sortis de l'embarras. En revanche, c'est super important d'y aller car le médecin du travail va avoir ainsi dans son dossier une chronologie des passages des salariés. Et si ça se répète, que d'autres salariées rapportent des faits similaires, en cas de procès, le dossier médical pourra être présenté comme une preuve.

## **Juge homme, juge femme, y a-t-il un biais dans la manière de traiter les affaires ?**

Non, aucun. On peut avoir une réaction très méfiante de la part des femmes. Ça se ressent aussi quand les femmes sont victimes et demandent l'appui de collègues féminines : elles ne l'obtiennent pas plus facilement qu'avec les hommes. Le sexisme est, là aussi, vraiment partagé.

## **Depuis le début de votre carrière, sentez-vous une montée en puissance de ces dossiers ?**

Oui, clairement. La médiatisation des affaires produit des effets. Plus on en parlera, plus on se rendra compte que ça peut concerner tout le monde et plus on croira les victimes. Il y a certaines années, avant DSK, quand on plaidait ces dossiers, pffff... À partir du moment où c'est condamné par la société civile parce que les médias s'en mêlent, les comportements changent.

La nouvelle définition du harcèlement sexuel a également beaucoup changé les choses puisqu'il concerne quelqu'un qui a envie et tente de forcer une personne à coucher avec lui ou simplement quelqu'un qui va trouver ça drôle d'exercer une forme de domination en ayant un comportement harcelant se référant au domaine sexuel. Ce qui n'enlève rien à la gravité des faits. Certaines femmes le disent : « Il voulait m'humilier, je ne supportais pas, mais je ne suis même pas sûre qu'il voulait coucher avec moi, simplement me rabaisser... »

## **La mise en œuvre du droit est compliquée car la société a du mal à intégrer ces éléments, mais êtes-vous simplement suffisamment outillée en droit pour mener ce type d'affaires ?**

Oui, sur la définition, mis à part cette petite subtilité que vous avez vue ([lire cet article](#)), mais dont tout le monde se fiche d'habitude, entre « présenter des faits » et « établir des faits » (et sans doute ça doit évoluer), la définition est plutôt satisfaisante. Ce qui ne reste pas satisfaisant, ce sont les sanctions. Condamner à six mois de dommages et intérêts une entreprise, ce n'est pas suffisant. J'ai plaidé il y a peu contre Park Hyatt pour une femme de chambre qui a été agressée sexuellement par un membre de la délégation du prince du Qatar ; le fait de condamner à six mois une boîte comme ça ne veut rien dire !

Se pose également la question de la prescription. Les deux derniers gouvernements, dont le parti socialiste, ont réduit le délai de prescription. On est passé d'un délai d'action de trente ans à un délai de cinq ans... Donc, on se retrouve à ne plus pouvoir poursuivre son harceleur au bout de trois ans au pénal et au bout de cinq ans au civil. Donc, là, il y a quelque chose à revoir. On ne peut pas exiger d'une femme qui est encore sous un lien de subordination avec un employeur ou avec son supérieur hiérarchique d'aller le dénoncer. Il faudrait faire partir la prescription à partir du moment où la personne est dans un état d'indépendance économique et suffisamment remise sur le plan psychologique. Or, certaines viennent me voir entre deux sorties d'hôpital psychiatrique, sous médicaments, elles sont totalement incapables de prendre une décision.

**Enfin, est-ce que cela a lieu dans l'entreprise parce que le harcèlement sexuel a lieu partout ou parce que l'entreprise est un lieu particulier, du fait du lien de subordination propre à la relation salarié et employeur ?**

Ça a lieu dans l'entreprise car il y a un lien de domination évident. Après, il y a aussi de la violence faite aux femmes dans la famille, dans le monde politique... Le fait que l'entreprise soit un vase clos, sans compter qu'elles ne peuvent pas en sortir sans rompre une relation économique, n'aide pas. Si je perds mon boulot, je perds mon moyen de subsistance, ma capacité d'autonomie. Ce qui facilite ce type de passage à l'acte est la possibilité de dominer, que les relations soient suivies et répétées, qu'il y ait une fragilité et une situation de dépendance. On retrouve tout ça dans le monde du travail.

**Le monde politique, en tout cas en France, est un lieu sans beaucoup de contrôle, pour observer ou dénoncer. *A contrario*, celui de l'entreprise est un monde régulé, avec des instances, une juridiction spécifique, une médecine spécifique. Comment se fait-il que tous ces lieux et ces possibilités de sanctions ou d'interpellations n'agissent pas comme garde-fous ?**

Déjà, je le répète, la justice est un garde-fou très fragilisé. Quand on vient me voir et que je dis que ce sera jugé aux prud'hommes dans deux ou trois ans, sans même parler de l'appel, et que je ne peux rien prévoir au pénal, eh bien !, la protection de la justice n'a pas lieu. Ensuite, il y a un vrai problème dans notre société sur le fait de croire les victimes ou pas, c'est aussi simple que cela. Les lieux, les instances existent, mais tout dépend encore de l'interlocuteur qui est en face de vous et de ses convictions personnelles en la matière.

## Prolonger

## Boite Noire

**URL source:** <https://www.mediapart.fr/journal/france/110516/maude-beckers-pour-la-police-et-la-justice-lutter-contre-le-harcelement-sexuel-nest-pas-une-priorite>