

A VOIR • Réforme du code de travail : le contenu des ordonnances • La réforme du code de travail • Carnets de juristes féministes • Lettre de licenciement des

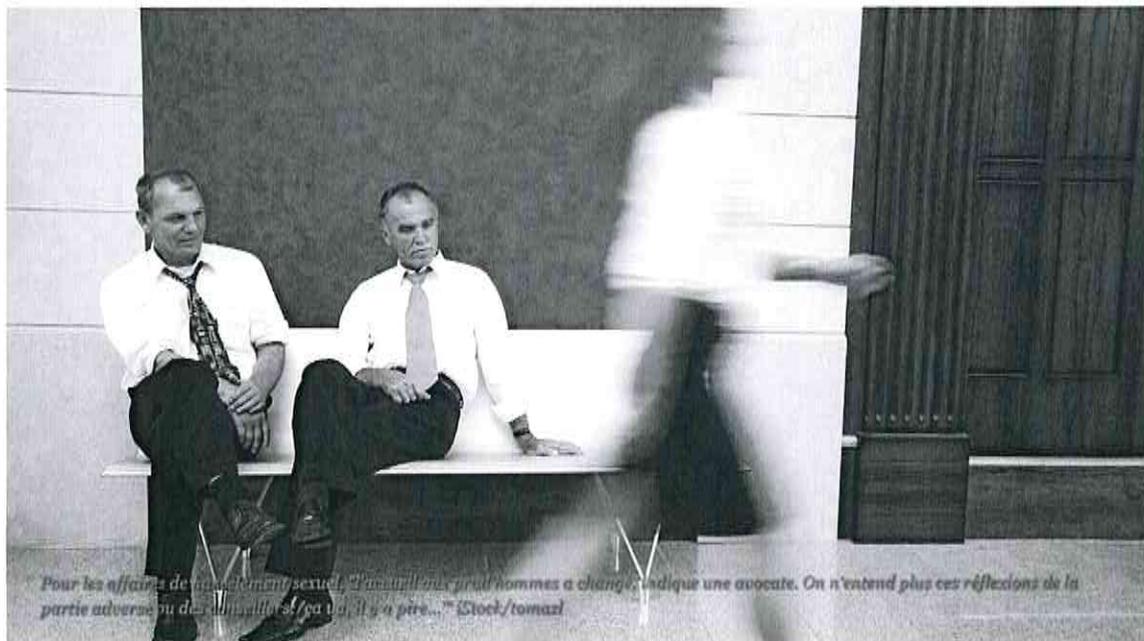
Entreprise • RH / Management • Droit du travail

UN AN APRÈS

Harcèlement sexuel: comment #MeToo a bousculé les prud'hommes

Par Claire Padych,

publié le 04/10/2018 à 07:05 , mis à jour le 05/10/2018 à 15:26



Le cyclone Weinstein a libéré la parole des victimes et changé le regard des conseillers jugeant les cas de harcèlement sexuel au travail.

Il y a un an éclatait l'affaire Harvey Weinstein, ce producteur de cinéma américain accusé de harcèlement sexuel, d'agression et de viol. Rapidement, d'autres femmes sortaient à leur tour du silence pour dénoncer ces pratiques. Le mouvement #MeToo [moi aussi] était lancé.

Jusqu'alors, les prud'hommes jugeaient peu de dossiers pour harcèlement sexuel. Quant à ceux qui échappaient au silence, ils semblaient poser problème aux juges. "Il est déjà arrivé qu'un conseiller prud'homal affirme que le fait qu'un supérieur appelle sa subordonnée 'ma chérie' ou 'ma choupette' n'avait rien d'anormal ou de choquant", déplorait il y a un an l'avocat Frédéric Chhum.

ENQUÊTE >> Le harcèlement sexuel au travail, un tabou pour les prud'hommes

Partager

Twitter

Difficile de mesurer aujourd'hui la libération de la parole des femmes dans le monde du travail au regard du nombre de dossiers portés devant les prud'hommes. La baisse du nombre de contentieux porté devant cette juridiction ne signifie pas que le pourcentage des faits de harcèlement n'ait pas augmenté.

"L'accueil aux prud'hommes a changé"

Pour Marilyn Baldeck, déléguée générale de l'AVFT (Association contre les violences faites aux femmes au travail), qui a obtenu, en 1992, l'inscription du délit de harcèlement sexuel dans le code pénal, le combat se poursuit: "Les saisines des victimes ont doublé entre 2015 (quand éclate l'affaire Baupin, ce député écologiste accusé d'avoir harcelé des collaboratrices, ndlr) et 2017. Le scandale Weinstein a coïncidé avec une saturation de l'activité. Les ressources humaines n'ont plus suffi à faire face. 222 femmes ont demandé l'an passé à l'association de les soutenir sur le plan juridique".

Spécialiste des discriminations au travail, l'avocate Maude Beckers se félicite de victoires symboliques. Cette année, elle a fait condamner La Poste par les prud'hommes à payer 127 000 euros à la victime et à afficher le jugement dans toutes ses entités. Ou, devant le tribunal correctionnel, un employeur pour des comportements exhibitionnistes envers une salariée en situation de handicap.

REPORTAGE >> "Dans l'entreprise, les harceleurs se mettent à flipper, et ça, c'est agréable"

"Aux prud'hommes, l'accueil a changé, confirme-t-elle. L'écoute est là, c'est moins délétère qu'à une époque et on n'entend plus ces réflexions de la partie adverse ou de conseillers: 'ça va, il y a pire...' ou 'c'est de la drague un peu lourde'. Lorsque je montre que le harcèlement se traduit par le sentiment de toute puissance et de domination sur la victime, je ne passe plus pour une féministe hystérique!"

"J'ai eu un déclic"

Certains juges prud'homaux ont pris conscience que leurs propres réactions n'étaient pas toujours adaptées. L'un d'eux témoigne: "J'ai eu un déclic en en parlant avec une conseillère qui m'a dit qu'elle aussi avait vécu une situation anormale au travail. Elle n'en avait rien laissé paraître, n'en a d'ailleurs plus jamais reparlé. J'ai réalisé que mes ricanements lors du délibéré, ou même parfois devant une personne en souffrance, étaient de lâches défenses, qui masquaient ma gêne devant des SMS ou des témoignages très cash racontés à la barre."

L'appréciation des affaires évolue. "Lorsqu'en décembre 2017, j'ai vu arriver un dossier très lourd, avec plus de 300 pièces du côté d'une jeune femme victime de harcèlement sexuel et moral qui avait effectué plusieurs séjours en hôpital psychiatrique, et le même nombre de pièces du côté de la défense, qui entendait démontrer la

manipulation et la folie de la victime présumée, j'ai organisé une réunion préparatoire, raconte un président de chambre. Je ne sais pas si j'aurais agi de même avant l'affaire Weinstein. Dorénavant, on ne peut plus faire autrement. Pour cette affaire, il fallait que l'audience soit impeccable. Rien n'a été laissé au hasard, ni la parité hommes/femmes de la formation ce jour-là, ni les questions, soigneusement rédigées".

LIRE NOTRE DOSSIER COMPLET

Harcèlement au travail: de la souffrance à la condamnation

Souvent muté, jamais promu, il porte plainte

"Si nos réflexions te pèsent, la porte est ouverte"

Harcèlement sexuel chez BNP: cinq mois d'enfer

Une sanction pécuniaire peu dissuasive

"Les langues se délient, confirme Marie-Aimée Peyron, bâtonnier de Paris. Les grandes entreprises sont de plus en plus sensibilisées aux faits de harcèlement, elles mènent des 'enquêtes internes objectives' et adoptent des procédures de comportement et d'alerte." Est-ce suffisant ? Il est encore trop tôt pour le dire. Selon Maude Beckers, des progrès restent à faire: "Il faut former tous les intervenants, les conseillers prud'hommes notamment, pour qu'on ne puisse confondre séduction et harcèlement. Il faut aussi connaître les règles du droit et comprendre qu'il y a préjudice même s'il n'y a pas eu viol. De nombreux conseils de prud'hommes ne maîtrisent pas encore totalement les éléments de droit. Il faut absolument qu'ils se forment". L'avocate préconise aussi une évolution législative, qui fasse une preuve des enregistrements clandestins. L'initiative est soutenue par le défenseur des droits. Elle déplore enfin la très trop faible indemnisation. Le plancher (6 mois de salaire depuis la loi El Khomri) fait trop souvent office de plafond. 12 ou 24 mois de salaire obligerait les entreprises à s'occuper du problème en amont. Au pénal, la punition du délit de harcèlement peut aller jusqu'à deux ans de prison, 30 000 euros d'amende et d'éventuels dommages et intérêts, mais les victimes hésitent encore à s'exposer ainsi. Étonnamment, "#MeToo a influencé le bâtonnat, indique le bâtonnier de Paris. Parce que les professions de justice sont loin d'être elles-mêmes exemplaires". Pour tenter de remédier à ces pratiques, "que l'on retrouve dans les entreprises comme dans certains cabinets d'avocats", une commission "harcèlement" a été mise en place au sein du barreau. Cinq dossiers sont en cours d'instruction. "Si une femme bâtonnier ne participe pas à la libération de la parole et met pas en place des actions pour lutter contre le harcèlement, qui le fera ?" sourit Marie-Aimée Peyron.

NEWSLETTER L'ENTREPRISE

Recevez chaque semaine l'essentiel de l'actualité des entrepreneurs !