

## Un an après #MeToo, les avocats en droit du travail attendent encore le changement

PAR DAN ISRAEL  
ARTICLE PUBLIÉ LE MERCREDI 10 OCTOBRE 2018

Les avocats qui défendent les salariés aux prud'hommes attestent que les cas de harcèlement sexuel y sont mieux traités, un an après l'affaire Weinstein. Mais ils déplorent toujours un manque de formation des juges et une volonté politique faible de s'attaquer de front au problème.

Les relations de travail sont au cœur **des débats déclenchés** par l'affaire Weinstein et le mouvement "Me Too" il y a tout juste un an. Dès l'irruption du sujet sur le devant de la scène médiatique, Mediapart avait **donné la parole** à des femmes de divers milieux professionnels, comme autant de preuves que les questions de violences sexistes et sexuelles, de harcèlement ou de consentement, hantent les couloirs des entreprises. Et parmi les mieux placés pour en attester, on trouve les avocats en droit du travail.

Ces « travaillistes » sont en première ligne pour accompagner les salariées licenciées parce qu'elles ont dénoncé une agression ou un harcèlement, ou pour faire reconnaître ces actes. En un an, ont-ils vu évoluer les conditions dans lesquelles ces victimes sont entendues, accompagnées et, surtout, jugées, notamment aux prud'hommes ? L'avis de six d'entre eux, interrogés par Mediapart, est pour le moins mitigé. Si tous décèlent des évolutions dans la façon dont le discours des victimes est accueilli, ils attendent encore le profond bouleversement qu'ils appellent de leurs vœux.

Pour dresser un premier bilan de l'évolution du contentieux juridique après #MeToo, il faut d'abord souligner que pour la plupart des avocats, les dossiers portant sur des cas de harcèlement sexuel sont peu nombreux. « *Je suis avocate au service des salariés depuis vingt ans, et je n'ai traité que très peu de dossiers relevant de ces thèmes,* indique Savine Bernard, reconnue pour son travail contre les

discriminations. *Pas plus de trois ou quatre cas en tout, alors que mon cabinet reçoit chaque année une bonne centaine de dossiers.* »

Comme pour les autres cas de discrimination ou de harcèlement, la majorité des victimes de harcèlement « *intériorisent beaucoup, ne se plaignent pas tant qu'elles sont dans leur emploi* ». « *On se demandait si le mouvement aurait un écho, si ça ferait bouger les choses. Pas de façon significative pour le moment* », juge l'avocate. Elle indique tout de même traiter actuellement un dossier de harcèlement sexuel, « *une salariée qui a rapidement dénoncé ce qui lui est arrivé, et qui n'aurait pas réagi aussi rapidement dans un autre contexte* ».

Rachel Saada, figure respectée de la profession, estime elle aussi que « *rien n'a changé* ». Elle a en tête le cas de trois femmes, licenciées pour faute grave par leur employeur, dont l'entreprise était en difficulté économique. « *Pour ces trois femmes, le harcèlement sexuel effectué par leur patron ne fait aucun doute, par les mots prononcés mais aussi par les gestes effectués, pendant des années,* raconte Rachel Saada. *Et pourtant, quand elles sont venues nous voir, elles ne nous en ont parlé qu'au bout d'un certain temps. Elles savaient que ces actes n'étaient pas normaux, mais elles ne mettaient pas les mots de harcèlement sexuel dessus. Elles pensaient que cela impliquait plutôt un acte sexuel.* »

Sur les conseils de l'avocate, les trois femmes ont dénoncé les faits à l'inspection du travail, sans réponse pour le moment. Et lorsqu'elles ont voulu porter plainte dans un commissariat, les policiers ont refusé de prendre la plainte, leur conseillant plutôt d'écrire directement au procureur de la République. « *Mais s'adresser au procureur demande un gros travail pour mettre les faits par écrit, et présente un gros risque de voir la plainte tomber dans le néant,* s'indigne Rachel Saada. *Pour que les policiers acceptent de prendre la plainte, il a fallu que nous les appelions !* »

Les actes dénoncés peuvent être parfois moins graves, mais sauter le pas reste toujours compliqué pour les femmes. L'avocat Kevin Mention évoque une salariée qui l'avait contacté : un de ses collègues lui avait jeté

une coupe de champagne à la figure, en pleine soirée d'entreprise et devant de nombreux collègues, parce qu'elle avait rejeté ses avances. Elle était décidée à porter l'affaire en justice, avant de se raviser « *parce qu'elle v[oulai]t rester dans l'entreprise, plusieurs de ses collègues l'ayant dissuadée d'agir* », rapporte l'avocat.

Ses confrères relatent tous que les salariés lancent des procédures seulement lorsqu'ils ont été licenciés, ou qu'ils ont trouvé un autre emploi. Ce qui leur est d'ailleurs régulièrement reproché aux prud'hommes, où le soupçon d'une « *démission déguisée* » n'est jamais loin.

Car le pas une fois franchi, la procédure réellement sur les rails, les difficultés restent nombreuses. Les procédures d'accès aux prud'hommes **ont été complexifiées par la loi Macron** et les gains financiers attendus **fortement réduits** par les ordonnances réformant le code du travail, faisant fondre le nombre d'affaires qui arrivent devant les juridictions. Mais pour les victimes qui se décident et parviennent à aller jusqu'aux prud'hommes, l'accueil a un peu évolué.

C'est la première conséquence réelle des débats qui agitent la société française depuis un an, s'accordent à dire les avocats que nous avons interrogés. « *L'accueil des salariées et le comportement des conseillers prud'homaux pendant les audiences bougent légèrement*, constate Frédérique Pollet Rouyer. *Ils lèvent moins les yeux au ciel, ils ne prennent plus cela par-dessus la jambe.* » Bref, les violences sexistes et sexuelles « *deviennent un vrai sujet* ».

Confirmation de Maude Beckers, spécialiste des violences sexuelles et travaillant étroitement avec l'Association contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT), la structure la plus en pointe sur ces sujets en France. « *Avant, devant les juridictions, j'avais droit à un accueil différent de celui qui m'était réservé pour les autres types de dossier*, explique l'avocate. *Aux prud'hommes, il y a deux juges qui représentent les salariés, et deux les employeurs. Lorsqu'on défend un salarié, on peut généralement*

*sentir que la moitié des juges est un peu de votre côté. Sur des dossiers de harcèlement sexuel, je ne le ressentais jamais. Les audiences se passaient mal, le récit de mes clientes était souvent ouvertement mis en doute, et j'étais régulièrement interrompue dans mes plaidoiries. Certaines de mes clientes se sont évanouies en sortant de l'audience, tellement elles avaient été maltraitées. Aujourd'hui, cela existe moins.* »

C'est peut-être aussi parce qu'elle est de plus en plus reconnue sur ces thèmes, mais Maude Beckers trouve que les conseillers prud'homaux l'écoutent mieux. Elle est aussi régulièrement appelée par des syndicats pour former leurs représentants qui siègent aux prud'hommes ou accompagnent les salariés. « *On sent du mieux, un nouvel intérêt, une envie de se former* », estime-t-elle. C'est aussi la tonalité qui ressort des témoignages de conseillers prud'homaux **rassemblés par L'Express**, où certains d'entre eux confessent avoir changé de comportement.

### Les enregistrements clandestins interdits

Pour autant, les jugements rendus par les prud'hommes sont-ils plus cléments ? Difficile à dire en si peu de mois, le temps judiciaire étant particulièrement long devant ces juridictions. Avocat à Clermont-Ferrand, Jean-Louis Borie se réjouit d'avoir gagné récemment en appel une affaire où les prud'hommes lui avaient donné tort il y a deux ans. « *J'avais plaidé devant quatre hommes, plutôt âgés* », se remémore-t-il.

« *Ma cliente, licenciée, avait subi pendant longtemps des remarques du type : "Elle m'a taillé une pipe sur le bord de la route" lorsqu'elle arrivait en réunion avec un collègue. Mais le conseil des prud'hommes avait jugé qu'il ne s'agissait que de simples gauloiseries.* » En appel, même s'il est difficile de savoir à quel point le contexte a pu peser, « *ça n'a pas fait un pli, l'entreprise a été condamnée parce qu'elle n'a pas respecté son obligation de sécurité envers sa salariée* ».

En première instance, il est difficile d'obtenir des victoires nettes, semble-t-il. « *J'ai gagné récemment plusieurs dossiers de salariées qui avaient dénoncé le*

*harcèlement sexuel les visant, mais pas sur les faits eux-mêmes, raconte Frédérique Pollet Rouyer. Nous l'avons emporté seulement concernant le harcèlement moral ou les discriminations qui ont suivi la dénonciation faite par les salariées. » Mais pour les faits de harcèlement sexuel eux-mêmes, « lorsque nous n'avons pas d'élément matériel, comme des SMS ou des mails, il est très compliqué d'obtenir une condamnation ».*

Maude Beckers revendique elle aussi quelques « belles victoires », mais aussi des défaites régulières. « Les conseillers prud'hommes ne sont pas assez formés, notamment sur la question de la charge de la preuve, déclare l'avocate. Dans les cas de harcèlement ou de discrimination, la loi prévoit que les jugements peuvent se faire sur un faisceau d'indices, et que les victimes n'ont pas à apporter la preuve directe de ce qu'elles avancent. Or nous perdons trop souvent faute d'avoir apporté une preuve directe... »

La question de la preuve est d'autant plus délicate qu'au civil, et donc aux prud'hommes, il est interdit de produire un enregistrement clandestin, qui est bien souvent le seul moyen de prouver des comportements illicites. C'est une preuve considérée comme déloyale. Elle ne peut être utilisée, et l'employer peut même être passible de poursuites disciplinaires pour les avocats.

« Il y a un moyen de contourner cette règle, explique Frédérique Pollet Rouyer : passer par un procès pénal, où les enregistrements sont acceptés, et produire ensuite aux prud'hommes le PV des pièces présentées au pénal. » Mais la procédure est risquée : « S'il y a un procès pénal en parallèle, les prud'hommes décident le plus souvent d'attendre le jugement avant de se prononcer. »

Maude Beckers partage cette critique et juge globalement que les responsables politiques sont d'« une hypocrisie sans nom ». Elle décèle « une volonté très claire de ne pas sanctionner les employeurs ». D'une part, les ordonnances ont fixé le montant minimum versé aux prud'hommes dans les cas de harcèlement (moral ou sexuel) à l'équivalent de six mois de salaire. Or ce minimum devient bien souvent un plafond que les juges ne dépassent pas.

« Ce n'est absolument pas dissuasif pour un employeur, déplore l'avocate. Vous imaginez que dans le cas d'une femme de ménage à temps partiel, qui gagne peu, il coûtera toujours moins cher à l'entreprise de risquer une condamnation que de mettre en place un vrai plan de formation et de prévention, comme elle en a l'obligation. »

La loi du 4 août 2014, votée sous la présidence de François Hollande, avait fixé le montant minimum des dommages et intérêts pour harcèlement à l'équivalent de douze mois de salaire, mais cette mesure a été annulée par le Conseil constitutionnel, pour cause **d'amendement déposé hors délai**. La même loi de 2014 avait prévu une arme encore plus sévère : si un licenciement était jugé discriminatoire, les entreprises étaient obligées de payer les rappels de salaires pour tous les mois écoulés entre le licenciement et le jugement. Or les délais peuvent facilement s'étendre sur plus de dix-huit mois.

Comme le rappelait l'AVFT fin 2017 **sur son blog** hébergé par Mediapart, cette obligation a elle aussi été annulée par le Conseil constitutionnel pour cause d'amendement déposé trop tard. Elle a été réintroduite, sous une forme amoindrie, par la loi El Khomri en 2016, mais définitivement enterrée par les ordonnances de l'automne 2017.

Même si elles ne risquent souvent pas grand-chose financièrement, les entreprises ont-elles modifié leurs pratiques en une petite année ? Un cas pris en charge par Kevin Mention montre qu'elles ne vont pas toujours au bout du processus. « Une salariée d'Orange est venue me voir après avoir été régulièrement prise à partie sur le groupe WhatsApp rassemblant la dizaine de salariés de la boutique où elle travaille, y compris le responsable », indique-t-il. Les conversations entre salariés tournaient souvent en conversations graveleuses, dérapant clairement. « Et ma cliente a été la cible régulière de la discussion collective, avec des allusions sexuelles très fréquentes », décrit l'avocat.

La jeune femme est allée voir les représentants du personnel, qui ont fait remonter sa plainte à la direction. Cette dernière a réagi rapidement et le

groupe a été fermé. « En revanche, il n'y a pas eu de sanctions, à notre connaissance, et la salariée n'a même jamais été reçue par sa direction pour savoir comment elle allait ou pour lui expliquer ce qui avait été fait, regrette Kevin Mention. Il y a des procédures, mais il est parfois encore difficile d'aller au bout. »

Pourtant, plusieurs avocats rapportent que de plus en plus d'entreprises licencient les hommes accusés d'être auteurs de harcèlement, et qu'elles le font très vite. « Aujourd'hui, je reçois plus de salariés hommes licenciés pour propos et comportements sexistes », témoigne Savine Bernard. Jean-Louis Borie lui aussi note « un vrai changement : s'il y a un signalement,

les directions lancent rapidement des enquêtes, qui peuvent facilement aboutir à un licenciement, cela peut aller très vite ».

« Les "gauloiseries" harcelantes, qui peuvent être presque habituelles dans certains milieux professionnels, ça ne passe plus », note-t-il. Et c'est nouveau, à tel point qu'« il arrive que les auteurs aient du mal à entendre qu'il s'agit d'une faute, puisqu'ils ont le sentiment d'avoir fait une simple "blague" ». « Parfois, ils ont d'ailleurs reconnu les faits », et dans ce cas, l'avocat conseille à ses clients de ne pas engager de procédure pour contester le licenciement. Il constate « que les salariés ne se sentent pas toujours en faute ». La prise de conscience est encore loin d'avoir eu lieu dans toutes les sphères professionnelles.

**Directeur de la publication** : Edwy Plenel

**Directeur éditorial** : François Bonnet

**Le journal MEDIAPART est édité par la Société Editrice de Mediapart (SAS).**

Durée de la société : quatre-vingt-dix-neuf ans à compter du 24 octobre 2007.

Capital social : 24 864,88€.

Immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS. Numéro de Commission paritaire des publications et agences de presse : 1214Y90071 et 1219Y90071.

Conseil d'administration : François Bonnet, Michel Broué, Laurent Mauduit, Edwy Plenel (Président), Sébastien Sassolas, Marie-Hélène Smiéjan, Thierry Wilhelm. Actionnaires directs et indirects : Godefroy Beauvallet, François Bonnet, Laurent Mauduit, Edwy Plenel, Marie-Hélène Smiéjan ; Laurent Chemla, F. Vitrani ; Société Ecofinance, Société Doxa, Société des Amis de Mediapart.

Rédaction et administration : 8 passage Brulon 75012 Paris

**Courriel** : contact@mediapart.fr

**Téléphone** : + 33 (0) 1 44 68 99 08

**Télécopie** : + 33 (0) 1 44 68 01 90

**Propriétaire, éditeur, imprimeur** : la Société Editrice de Mediapart, Société par actions simplifiée au capital de 24 864,88€, immatriculée sous le numéro 500 631 932 RCS PARIS, dont le siège social est situé au 8 passage Brulon, 75012 Paris.

Abonnement : pour toute information, question ou conseil, le service abonné de Mediapart peut être contacté par courriel à l'adresse : serviceabonnement@mediapart.fr. ou par courrier à l'adresse : Service abonnés Mediapart, 4, rue Saint Hilaire 86000 Poitiers. Vous pouvez également adresser vos courriers à Société Editrice de Mediapart, 8 passage Brulon, 75012 Paris.