

Le droit : une ressource pour les femmes contre les violences au travail

Tout le monde est à peu près d'accord sur le constat de l'existence des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes. Mais il n'existe pas encore de diagnostic partagé en ce qui concerne les causes de ces inégalités. Parmi ces causes figurent les violences sexuelles et sexistes, qu'il faut différencier, elles-mêmes sources d'inégalité ; une des premières violences étant la non-reconnaissance du travail.

Il est nécessaire de revisiter le droit, de regarder de manière renouvelée des ressources juridiques mobilisables en matière d'égalité professionnelle et contre les violences faites aux femmes, encore trop peu connues et donc pas utilisées.

Voici donc quelques repères à connaître issus de :
la législation,
d'accords collectifs, et,
de la jurisprudence.

I. – Législation

Directive du 22 septembre 2002 consolidée dans la directive du 5 juillet 2006

Des dispositions de ces textes (définitions des notions de discrimination) font enfin l'objet d'une transposition dans la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Avancées dans la législation (article 1^{er} alinéa 1) : « Constitue une discrimination directe... Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa (sexe notamment) et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

D'une part, le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste constituent une discrimination (devant le juge civil – conseil de prud'hommes).

D'autre part, le harcèlement sexuel est défini de manière large (harcèlement par l'environnement de travail, au-delà de la seule pression en vue d'obtenir « des faveurs de nature sexuelle »).

Enfin, le harcèlement sexiste peut désormais être appréhendé. La nouvelle disposition légale doit permettre de mettre fin à une jurisprudence restrictive qui jusqu'à présent ne qualifiait pas de harcèlement certains comportements (salariée renonçant à une promotion à la suite de l'envoi de textes et de photos sexistes en réunion - Soc. 14 novembre 2007).

(Les médias sont concernés par l'exigence de non-discrimination, directive du 30 décembre 2004).

Limites de ces avancées :

La loi n'emploie pas les termes de « harcèlement sexuel ».

Les nouvelles définitions ne sont pas intégrées dans le code du travail. Deux définitions sont donc applicables devant le juge civil (mais le droit interne doit être appliqué « à la lumière » du droit communautaire – le juge français doit interpréter le droit interne en vue d'atteindre l'objectif fixé par la directive). Le maintien de l'ancienne définition dans le code du travail « recodifié » ne pourra pas faire obstacle à l'application de la nouvelle définition de la loi. Mais cette coexistence de deux définitions rend le droit moins lisible et moins accessible, ce qui est paradoxal au regard de l'enjeu de la recodification du code du travail.

II. – Accords collectifs

Accords collectifs européens

Un accord a été conclu le 27 avril 2007 entre les organisations d'employeurs et de salariés au niveau de l'Union européenne. Il porte sur les violences au travail et les harcèlements et fixe un cadre d'intervention dans les entreprises. Il pointe, en particulier, l'organisation du travail comme pouvant être génératrice de violences.

Cet accord fait suite à un autre accord, signé le 18 octobre 2004, qui portait sur le stress au travail. Il mettait déjà en lumière le fait que le stress au travail pouvait générer des violences.

Ces accords doivent faire l'objet de négociations entre els partenaires sociaux (au niveau national interprofessionnel – ce qui a commencé après la conférence de l'automne 2007 ; dans les branches et les entreprises).

Accord national interprofessionnel

Un accord national interprofessionnel a été signé en 2004 entre toutes les organisations d'employeurs et toutes les organisations syndicales

représentatives de salariés. Cet accord est encore trop peu utilisé. Il a pourtant été étendu par le Ministre du travail et est donc obligatoire dans toutes les entreprises privées du secteur marchand.

Il prévoit des possibilités d'actions positives pour établir une égalité réelle entre les femmes et les hommes et, de manière spécifique, des dispositions intéressantes contre sur un certain nombre de stéréotypes sexuels.

Cet accord prévoit la nécessité de cesser de parler des « aptitudes innées » des femmes et de reconnaître ces aptitudes acquises comme des compétences professionnelles.

Dans le cadre du management, il est nécessaire de cesser de véhiculer un certain nombre d'idées fausses à l'encontre des femmes au travail.

L'accord prévoit la nécessité de « lutter contre le harcèlement sexuel qui constitue un obstacle à l'égalité professionnelle ». L'évolution des organisations d'employeurs est donc ici majeure.

Dans le cadre de la communication interne de l'entreprise, il faut veiller à ne pas véhiculer d'idées sexistes et de stéréotypes.

Au cœur de cette problématique de l'action contre les violences à l'égard des femmes et de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, il existe une forte dimension culturelle.

III. – Jurisprudence

3 – 1. - Droits individuels

3 – 1 – 1. – Droit de quitter l'entreprise aux torts de l'employeur

Plusieurs possibilités s'offrent à une femme qui souhaite quitter l'entreprise du fait de violences, de quelque nature que ce soit, sans subir les conséquences au regard des droits liés à la rupture de son contrat de travail.

* Prise d'acte de la rupture du contrat par la salariée

Une salariée peut prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur quand celui-ci lui impose des conditions de travail contraires à sa santé et à sa dignité.

L'employeur doit respecter la dignité et la santé de chaque salarié-e, à défaut il peut être contraint de supporter la responsabilité de la rupture du contrat décidée par le salarié (Cassation sociale, 30 octobre 2007, Mme Berthier).

Mme X... a été engagée par la société Cabinet Proconsulte et Cie en qualité de secrétaire sténodactylographe, le 2 mai 2000. Par courrier du 29 novembre 2000 elle a démissionné dans les termes suivants : "Je vous confirme par la présente, mes propos de ce jour vous annonçant que ne voulais plus faire partie du personnel de votre société. Suite à l'incident de ce jour, je ne pourrai plus effectuer au mieux de mes capacités, le travail qui m'incombe sans me sentir à nouveau menacée dans mon intégrité physique et morale. En effet éjecter sa secrétaire (en l'occurrence moi-même) de son siège et jeter celui-ci dans le couloir, le tout violemment, parce qu'elle a insisté pour obtenir des explications sur le fait que vous ayez laissé entendre qu'elle était "gourde", alors que vous aviez commis une erreur, n'est pas une attitude digne d'un employeur, tout exigeant qu'il soit. Malgré le fait que je n'ai pu trouver dans mon contrat de travail le délai de préavis qui m'incombe, je reste à votre disposition jusqu'au 31 décembre 2000 (soit un mois) afin que vous puissiez me remplacer."

La salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement d'un rappel de salaire et de dommages-intérêts pour licenciement abusif. La salariée prend l'initiative de la rupture et veut que la rupture soit imputée à l'employeur.

La Cour de cassation (chambre sociale) juge que :

- « lorsque le salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire, d'une démission,

- manque gravement à ses obligations l'employeur qui porte atteinte à l'intégrité physique ou morale de son salarié ;

- la cour d'appel a retenu... que les violences physiques relatées par la salariée dans sa lettre de démission étaient établies ; qu'ainsi, sans être tenue d'effectuer une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, elle a légalement justifié sa décision. »

* Rupture d'un commun accord annulée

Le juge prud'homal peut annuler une rupture amiable (Cassation sociale, 31 octobre 2007).

Mme X... a été engagée par la société Beillard par contrat de qualification du 25 octobre 2002 devant prendre fin au 30 septembre 2004, dans le cadre de la préparation du brevet de technicien fleuriste ; qu'après un arrêt de travail pour maladie du 18 au 23 août 2003, l'employeur lui a fait signer le 26 août un courrier qu'il a adressé à la direction départementale du travail aux termes duquel le contrat de travail était rompu d'un commun accord.

La salariée a contesté aussitôt cette rupture puis a saisi la juridiction prud'homale. Elle perd en appel mais forme un pourvoi en cassation et obtient gain de cause.

La Cour de cassation, chambre sociale, juge que :

« la conclusion d'un accord de rupture d'un commun accord du contrat de travail suppose l'absence de litige sur la rupture et alors que la salariée avait adressé le jour même une lettre à son employeur pour contester avoir donné son accord à la rupture du contrat de travail ce qui démontrait l'absence de volonté claire et non équivoque de le rompre ».

* Annulation d'un acte de droit privé mettant fin d'un commun accord à un contrat

Une salariée, alors âgée de 19 ans, est en formation en alternance (contrat de qualification) dans une entreprise dans le cadre d'un BTS. L'employeur commet contre elle un certain nombre de violences. Celle-ci, épuisée, accepte de signer avec lui une transaction, sur la base d'un échange monétaire, dans laquelle elle s'engage à ne pas engager de poursuites contre l'employeur.

L'affaire aurait dû s'arrêter là... Mais la salariée souhaite que justice lui soit rendue et saisit le juge du contrat (CPH).

La Chambre sociale de la Cour de cassation, dans un arrêt du 30 novembre 2004, considère que la transaction a été obtenue sous violences, qu'elle est donc nulle et que l'employeur doit être condamné à verser à la salariée une indemnisation pour la réparation du préjudice subi pendant son activité et du fait de la rupture du contrat :

« M. Y..., nonobstant la nature du contrat de qualification s'inscrivant dans le cadre d'un BTS, imposait à Mlle X... de travailler à temps complet et la harcelait de diverses manières, notamment en lui demandant de lui faire des massages de nature sexuelle et qu'il en était résulté des troubles psychologiques, angoisses et anxiété pour cette dernière ; que ces constatations caractérisant des faits de violence, au sens de l'article 1112 du Code civil, c'est à bon droit que la cour d'appel a annulé l'acte signé sous l'empire de cette violence et alloué des dommages-intérêts à Mlle X... ».

3 – 1 – 2. - Preuve du harcèlement sexuel

Une salariée peut apporter la preuve qu'elle a été harcelée sexuellement par le biais de SMS : « Mais attendu que si l'enregistrement d'une conversation téléphonique privée, effectué à l'insu de l'auteur des propos invoqués, est un procédé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenue, il n'en est pas de même de l'utilisation par le destinataire des messages écrits téléphoniquement adressés, dits S.M.S., dont l'auteur ne peut ignorer

qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur ; (...) les messages écrits adressés téléphoniquement à la salariée le 24 août 1998 et les autres éléments de preuve soumis à son examen établissaient l'existence d'un harcèlement » (Cour de cassation - Chambre sociale, 23 mai 2007).

3 – 1 – 3. - Réparation intégrale du préjudice

* Une discrimination peut « faire perdre une chance de rester en bonne santé » (Affaire Michel Buisson, CPH Moulins 27 novembre 2001, Cour de cassation, chambre sociale, 16 mars 2005). Discriminer une personne, quelle qu'en soit la manière, est négatif pour son emploi et son déroulement de carrière, pour sa vie familiale et souvent également pour son état de santé.

* En s'appuyant sur le droit communautaire, la Cour de cassation - chambre sociale (arrêts notamment du 28 février 2006 et du 21 juin 2006) pose comme règle que l'obligation de sécurité de l'employeur est une obligation de résultat (ce n'est pas seulement une obligation de moyens). L'employeur ne doit donc pas seulement faire tout ce qui est dans ses possibilités pour garantir la santé de ses salariés, mais il doit y parvenir (sauf cas de force majeure – involontaire, imprévisible et insurmontable).

Si la santé de salariées se dégrade du fait des conditions de travail, l'employeur doit donc démontrer qu'il a tout mis en œuvre pour empêcher cette dégradation, et, sauf si il arrive à démontrer qu'il était impossible de faire plus que ce qu'il a fait, sa responsabilité sera engagée.

Dans une affaire (arrêts du 21 juin 2006), des actes de harcèlement sont commis de la part du directeur d'une entreprise. Les salariés concernés avaient demandé réparation au directeur et à l'employeur en saisissant la justice (CPH). Le directeur condamné, avait dû indemniser les salariés notamment une salariée. Mais l'employeur disait n'être pas responsable, car après avoir fait une enquête interne, le directeur avait été licencié ; sa responsabilité n'avait pas été retenue.

La Cour de cassation - chambre sociale a d'une part, confirmé la condamnation du directeur (salarié) et a d'autre part, considéré que l'employeur n'avait pas réagi de manière assez rapide et efficace et sa responsabilité a donc été reconnue.

Il y a là une évolution majeure en matière de droit de la santé au travail : les responsabilités du directeur et de l'employeur se cumulent en matière de réparation civile.

* Une personne salariée, pendant plusieurs mois, fait l'objet de harcèlement (dénigrement, humiliations, pressions, etc.).

Cette personne tombe malade. Elle est absente pendant plusieurs mois du fait de son état de santé. L'employeur l'a fait examiner par le médecin du

travail qui la déclare inapte. L'employeur licencie cette personne pour absence prolongée rendant indispensable son remplacement définitif. Cette personne licenciée et saisit les tribunaux.

La Cour de cassation - chambre sociale, dans un arrêt du 11 octobre 2006, considère que cette personne a été absente du fait du comportement de l'entreprise. L'entreprise ne peut donc pas se baser sur la situation d'absence qu'elle a elle-même générée : « Nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude ». Par conséquent ce licenciement est discriminatoire et donc nul. La personne salariée a donc droit à l'entière réparation du préjudice subi.

3 – 2. - Droits collectifs

3 – 2 - 1. - Politique de prévention de l'entreprise

Le droit communautaire (directive du 12 juin 1989 notamment) offre des ressources importantes pour la préservation de la santé des femmes au travail, notamment dans le cadre de la prévention des risques de violence (ces textes ont été transposés en droit interne dans le code du travail, notamment en 1991 et 2001).

* L'évaluation des risques professionnels. Dans toute entreprise qui compte au moins un salarié, l'entreprise doit produire un « document unique d'évaluation » qui répertorie la totalité des risques qui existent dans l'entreprise et le mettre à jour au moins chaque année.

Un certain nombre d'études européennes, notamment de la fondation de Dublin et de l'agence de Bilbao, mettent en lumière le fait que les risques professionnels vécus par les femmes sont largement sous-évalués. Ces études sont très pertinentes.

Même dans les professions mixtes, femmes et hommes sont parfois confrontés à des difficultés qui ne sont pas les mêmes.

Les risques psychosociaux, ainsi que les risques en matière de violences et de harcèlement, doivent être intégrés à cette évaluation.

Ce document unique est extrêmement important puisqu'il va servir de base à la politique de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

* Parmi les principes généraux de prévention, le droit communautaire et français prévoit l'adaptation du travail au travailleur. Cette règle juridique est à décliner au regard du genre.

Un certain nombre de méthodes de travail et de modes de management, qui peuvent avoir des conséquences négatives sur la santé de salariées, doivent être passés au crible juridique de cette exigence d'adaptation du travail au travailleur.

Il s'agit là d'un « droit opposable », qui cependant ne semble pas encore mobilisé.

3. – 2 - 2. – Suspension d'une décision en matière d'organisation du travail pouvant avoir des effets négatifs

En s'appuyant sur le droit communautaire (directive du 12 juin 1989), le juge français pose comme une règle intense en matière de sauvegarde de la santé des travailleurs sur le plan collectif et de manière préventive :

« l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ».

Quand l'employeur présente un projet de réorganisation du travail, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) peut faire appel à un expert, pour l'éclairer sur les conséquences en matière de conditions de travail. Sur la base de ce rapport, une organisation syndicale peut saisir le juge de droit commun (TGI) pour qu'il suspende le projet de l'employeur en matière de réorganisation du travail, dès lors que cette nouvelle organisation pourrait avoir pour effet d'entraîner une dégradation de la santé au travail (Cour de cassation, chambre sociale, 5 mars 2008, Sté Snecma).

Le juge a pu décider « que cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et que sa mise en oeuvre devait en conséquence être suspendue ».

Bibliographie indicative :

- Christophe Dejours (dir.), *Conjurer la violence, Travail, violence et santé*, Editions Payot, 2007.
- Michel Miné et Daniel Marchand, *Droit du travail en pratique*, Editions d'Organisation, 20^{ème} édition, 2008.

Le 28 mai 2008,
Michel Miné, membre de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes.