

Les avocats très sollicités pour combattre ces agissements

VIRGINIE DE KERAUTEM

EN JUILLET, quand une salariée de 35 ans appelle Arthur Bouchat, avocat spécialisé en droit du travail au barreau de Paris et associé du cabinet Narval, elle est en arrêt maladie. La jeune femme cherche à attaquer son employeur pour harcèlement sexuel. Dans les faits, tout a commencé par des agissements sexistes, également répréhensibles. « Elle aurait pu agir avant », soulève l'avocat. En effet, depuis 2015, le législateur a inscrit les agissements sexistes à l'article L1142-2-1 du Code du travail et les définit « comme tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Une définition reprise par le Code pénal en 2018 sous la qualification d'outrage sexiste (article 622-1).

Entre-temps, en 2017, la cour d'Appel d'Orléans est allée plus loin. En plus de recourir à la notion de « harcèlement sexuel d'ambiance

ou environnemental » pour accorder une indemnisation à une salariée, les juges ont caractérisé une situation où « sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables. »

Agir et alerter en amont

Un contexte dont osent se plaindre de plus en plus de femmes et qui les pousse à solliciter des avocats en droit du travail. « Ces problématiques sont rencontrées de plus en plus souvent, note Adrien Thomas-Derevoige, avocat au barreau de Paris et associé au cabinet BTB. Les générations de trentenaires sont plus réceptives et davantage aptes à s'en plaindre. » Quant aux hommes qui le sollicitent, c'est parce qu'ils sont pour leur part licenciés après des agissements sexistes. « Ils le vivent comme une injustice et comprennent d'autant moins que cela était, avant, communément admis et souvent assez banal dans certains milieux professionnels comme la restauration

ou les ateliers » explique ce dernier.

Très subjectifs, ces agissements s'apparentent à « des remarques déplacées créant une ambiance délétère et un état d'anxiété », résume maître Bouchat. Mais « le gros problème », ce sont les preuves. Il s'agit souvent d'échanges verbaux très fugaces, là où les juges réclament des écrits. Mails, textos, groupes de discussion, témoignages de salariés... « Il faut tout conserver, recommandent les deux avocats. Encore mieux : alerter soit son supérieur, soit les DRH, avec un e-mail étoffé décrivant ce qui se passe. »

Déceler l'intention

« Pour se défendre, beaucoup d'employeurs ont pour réflexe d'invoquer *juste des blagues grivoises*, relève maître Bouchat. Ils oublient leur obligation de veiller à la santé et la sécurité de leurs travailleurs ». Or, des propos dégradants, des blagues inappropriées, une ambiance machiste où tout le monde parle de ses pratiques sexuelles, fait des remarques sur la tenue des sala-



Les victimes peuvent solliciter des avocats en droit du travail.

riées, comme dans l'entreprise dans laquelle travaille la cliente d'Arthur Bouchat, ont un impact sur sa santé. Là-bas, décrit l'avocat, « les femmes l'acceptent, baissent la tête. Pour ne pas être mise à l'écart, ma cliente fait semblant de tolérer tout ça, mais elle s'est sentie de plus en plus paralysée et l'anxiété est montée. »

« Il faut déceler l'intention », décrypte maître Thomas-Derevoige. « Est-ce que je risque de blesser quelqu'un ? » renchérit son confrère. Parfois, cela rentre dans une relation amicale. Alors, aux oubliettes le classique « Bonjour ma belle, ça va ? » « Ça ne passe plus », lâche Arthur Bouchat pour

qui un changement de normes est survenu. L'entreprise peut être formée sur les bonnes pratiques, insiste Adrien Thomas-Derevoige.

En attendant, afin d'éviter que son image soit écornée, elle privilégie souvent l'accord amiable. « L'issue pour les plaignantes est alors une rupture du contrat de travail, comme si c'était un licenciement abusif, et une réparation du préjudice avec versement d'indemnités », explique Arthur Bouchat. Sinon, les affaires passent devant le conseil de prud'hommes, « très frileux », regrettent les deux avocats, à prononcer des condamnations pour harcèlement ou agissements sexistes.

mes, prendre sa défense en disant *Il est très gentil, il ne ferait pas de mal à une mouche, je ne vois pas pourquoi on l'embête sur ce sujet* », résume la psychologue.

Le débat ne relève pourtant

LES CHIFFRES CLÉS

Comment réagir à une plaisanterie douteuse

« **TU SAIS** quelle est la différence entre un répondeur et toi ? Lui au moins il retient les messages », dit Noémie Le Menn.

quand on n'a pas envie », insiste Noémie Le Menn.

Mais pas question pour

existe plein », abonde Noémie Le Menn.

Cela peut demander un

tre à sa place, il va arrêter ». Face à une blague maladroitement, la spécialiste ne conseille