

# Harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental et enquête de l'employeur et du CHSCT.

1722 lectures

Par Marie-Sophie Vincent, Avocat.

- mardi 25 avril 2017

Article Tout public

A l'occasion d'une dénonciation de faits de harcèlement sexuel, la cour d'appel d'Orléans a recouru à la notion de harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental pour accorder une indemnisation à une salariée ayant dénoncé un harcèlement sexuel à son encontre (Cour d'appel d'Orléans, Chambre sociale, 7 février 2017 n° 15/02566).

Au-delà de la nouveauté de cette notion, l'arrêt de la cour d'appel est intéressant en ce qu'il apporte un éclairage sur les mesures à mettre en œuvre au sein de l'entreprise face à la dénonciation de tels faits.

Dernière mise à jour : 26 avril 2017

Pour la cour d'appel d'Orléans, le harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental est caractérisé par une situation où « *sans être directement visée, la victime subit des provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables* ».

L'arrêt permet d'illustrer de manière concrète la différence entre d'une part des blagues potaches et d'autre part un contexte de travail où sont développés des propos sexistes, orduriers, outrageants, avec affichages de photographies suggestives à connotation sexuelles sur les ordinateurs et sur le mur de l'open space.

L'arrêt est également intéressant en ce qu'il permet de constater les réactions face à la dénonciation d'une telle situation de souffrance au travail, qu'elle soit constitutive ou non en outre d'un harcèlement moral ou sexuel.

Dans cette affaire soumise à l'appréciation de la cour d'appel d'Orléans, la salariée qui avait dénoncé la situation avait sollicité le CHSCT. Ce dernier avait pris une délibération pour, sur le fondement de l'article L 4614-12 du Code du travail, mandater un cabinet extérieur pour analyser les situations de travail afin de produire un diagnostic des conditions de travail et des facteurs de risques professionnels, notamment psychosociaux auxquels pouvaient être exposés les salariés.

Caractéristique de la volonté de l'employeur de ne pas recourir à un organisme extérieur, la société avait tout à la fois contesté judiciairement la décision du CHSCT de recourir à un tel organisme agréé par le ministère du Travail, et avait diligenté sa propre enquête interne.

La cour d'appel a écarté les conclusions de l'enquête diligentée par l'employeur, après avoir observé que la méthodologie de l'enquête réalisée par l'employeur et ses conclusions avaient personnalisé le conflit et mis en cause publiquement la personnalité et la vie privée de la salariée, ce qui avait conduit les autres salariés, mis en position de défense, à dénigrer la salariée.

La cour d'appel a au contraire relevé que le rapport d'enquête commandé par le CHSCT avait constaté une forme de communication violente ne permettant pas à une personne ayant un autre avis

de s'exprimer, certains salariés en désaccord avec leurs collègues ayant demandé à être auditionnés hors du lieu de travail.

Il ne suffit donc pas à l'employeur d'organiser une enquête lorsqu'il a connaissance de faits de harcèlement moral, encore doit-il le faire de manière objective et impartiale.

Marie-Sophie VINCENT  
Avocat à la Cour d'Appel de Paris  
Spécialiste en Droit Social  
[www.vincent-avocat.paris](http://www.vincent-avocat.paris)

# Le harcèlement sexuel peut-il être environnemental ?

Mardi, 6 Juin, 2017  
Humanite.fr

La chronique juridique de Maude Beckers.

Selon l'article L1153-1 du Code du travail, le harcèlement sexuel est constitué par l'existence de propos ou de comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à la dignité, soit créent une situation intimidante, hostile ou offensante. Cette définition du harcèlement sexuel permet facilement d'appréhender les situations où une salariée est directement victime de tels faits. Mais qu'en est-il des cas d'espèce où la salariée se plaint d'entendre des propos ou de subir des comportements à connotation sexuelle qui ne lui sont pas directement destinés ? C'est la question que la Cour d'appel d'Orléans a tranché dans un dossier opposant une rédactrice à un journal du *Centre Ouest*. Cette salariée dénonçait une ambiance de travail « virilise », ou ses collègues se plaisaient notamment à afficher dans les bureaux des images à caractères pornographiques et où les blagues « potaches » était une activité de tous les instants. Dans ce contexte, la salariée avait dans un premier temps marqué son opposition en soulignant le caractère dégradant et sexiste des affichages et en rappelant la législation en matière de harcèlement sexuel. S'en était suivi de la part des autres salariés des moqueries sur son comportement juger « trop prude » et ce même en présence de la direction qui s'abstenait de toute réaction. Dans ce contexte d'humiliation répétée, l'état de santé de la salariée se dégradait et la médecine du travail

était contrainte de la déclarer inapte au terme d'une année et demi d'arrêts. C'est ainsi que cette salariée, dont le seul tort avait été de rappeler qu'il est dégradant de travailler dans une ambiance où la femme est sans cesse réduite à son statut d'objet sexuel, perdait son emploi. Les juges après avoir rappelé que « *ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres et notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin* », jugeaient que « *le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables* ».

Cour d'appel d'Orléans du 7 février 2017. Avocat Plaidant : Philippe Baron.