

Le risque pénal du dirigeant en matière de harcèlement moral et sexuel

Confrontés à l'obligation de prévenir le harcèlement moral et sexuel au sein de leur entreprise et de gérer les conséquences lorsqu'un cas survient, les dirigeants se retrouvent en première ligne, leur responsabilité pénale pouvant être engagée. Entre exigences légales, sanctions et bonnes pratiques en ressources humaines, Stéphanie Villejoubert, présidente de l'ANDRH Bretagne Est, et Klit Delilaj, avocat au barreau de Rennes, mettent en lumière les risques auxquels font face les dirigeants et les outils indispensables pour assurer un environnement de travail sécurisé.

Quelles sont les définitions du harcèlement moral et sexuel ?

Klit Delilaj. Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui dégradent les conditions de travail d'un salarié, portant atteinte à ses droits, sa dignité, sa santé ou son avenir professionnel. Un acte isolé ne suffit pas, sauf s'il est d'une gravité exceptionnelle. Contrairement à une action devant les Prud'hommes, la reconnaissance du harcèlement moral comme délit exige la caractérisation d'un élément moral : la conscience de commettre des actes interdits, conformément au principe selon lequel "il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre". Le harcèlement sexuel, quant à lui, concerne des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés ou, dans certains cas, un acte unique mais grave visant à obtenir une faveur sexuelle.

Stéphanie Villejoubert. La définition juridique est essentielle pour éviter toute banalisation ou usage galvaudé de ces termes.

Pouvez-vous donner des exemples ?

S.V. Des pressions insistantes par mail, comme des messages du type "Es-tu libre ce soir ?", des plaisanteries déplacées, des regards appuyés et intrusifs, ou encore des cadeaux inappropriés, peuvent constituer des éléments de harcèlement sexuel. Concernant le harcèlement moral, j'ai été confrontée à un cas impliquant un manager très intelligent et subtil qui dénigrait systématiquement le travail de son équipe pour se valoriser. J'avais recueilli une quinzaine de témoignages à son sujet. Ce type de situation est particulièrement complexe. Les victimes, craignant des représailles, hésitent à dénoncer les comportements de leur responsable

hiérarchique ou collègue. Mais en créant les conditions de la confiance, les personnes osent se livrer. À l'issue du traitement de la situation, toute l'organisation s'est "allégée" et a pu travailler avec plus d'efficacité. Les collaborateurs nous ont remerciés pour la prise de décision et la gestion humaine du problème. ■■■



©Shutterstock

K.D. En matière de harcèlement moral, il faut faire attention aux appels et sms envoyés à des heures indues. Voire aux mails, en fonction de leur teneur. J'accompagne actuellement un dirigeant du bâtiment, qui traite ses mails entre 5 et 7 heures du matin avant de partir sur ses chantiers. Il est accusé de harcèlement moral par l'un de ses salariés à qui il envoie également des sms à l'aube. Mon client a tendance à "oublier" que les autres salariés n'ont pas ses horaires de travail. En matière de harcèlement, la caractérisation du délit est avant tout une question de contexte dans lequel les faits se déroulent.

Dans quelles circonstances un dirigeant peut-il être pénalement responsable d'actes de harcèlement ?

K.D. Un dirigeant peut être tenu pénalement responsable à titre personnel s'il est l'auteur des faits, ou comme complice s'il n'a pas agi pour les empêcher, alors qu'il en avait connaissance. Dans certains cas, une omission de porter secours à une personne en péril peut aussi être retenue. Pour engager la responsabilité pénale de l'entreprise, il faut prouver que les actes de harcèlement ont été commis dans l'intérêt ou au profit de celle-ci par ses organes ou représentants.

« Les PME manquent souvent de ressources dédiées. La priorité est de formaliser une politique tolérance zéro. »

Stéphanie Villejoubert

Quelles sont les obligations légales d'un dirigeant en matière de harcèlement ?

S.V. L'employeur a une obligation de protéger la santé et la sécurité des collaborateurs, notamment en prévenant le harcèlement moral et sexuel. Il s'agit d'une obligation de résultat.

Quelles sont les sanctions pénales encourues par un dirigeant en cas de condamnation ?

K.D. Les peines pour harcèlement varient selon la gravité des faits et/ou les circonstances aggravantes. En cas de harcèlement moral : 2 ans d'emprisonnement (5 ans en cas de circonstances aggravantes, jusqu'à 10 ans si des conséquences tragiques comme un suicide surviennent) et une amende de 15 000 à 150 000 euros. Pour harcèlement sexuel : 2 ans de prison (3 ans avec circonstances aggravantes) et une amende de 30 000 à 45 000 euros. Des dommages et intérêts peuvent être demandés par la partie civile. Les amendes sont bien plus élevées pour les personnes morales. À tout cela peuvent s'ajouter des peines complémentaires restreignant la capacité de gestion et l'impact sur la notoriété.

Avez-vous des exemples où la responsabilité pénale du dirigeant a été engagée ?

K.D. Début 2023, j'ai défendu le patron d'un camping en Loire-Atlantique, accusé par une salariée saisonnière de harcèlement moral, ainsi que de harcèlement et d'agressions sexuels. Après sa garde à vue, seule la qualification de harcèlement moral a été retenue. Au procès, nous avons obtenu une relaxe, mais l'impact sur la vie de cet homme a été considérable.

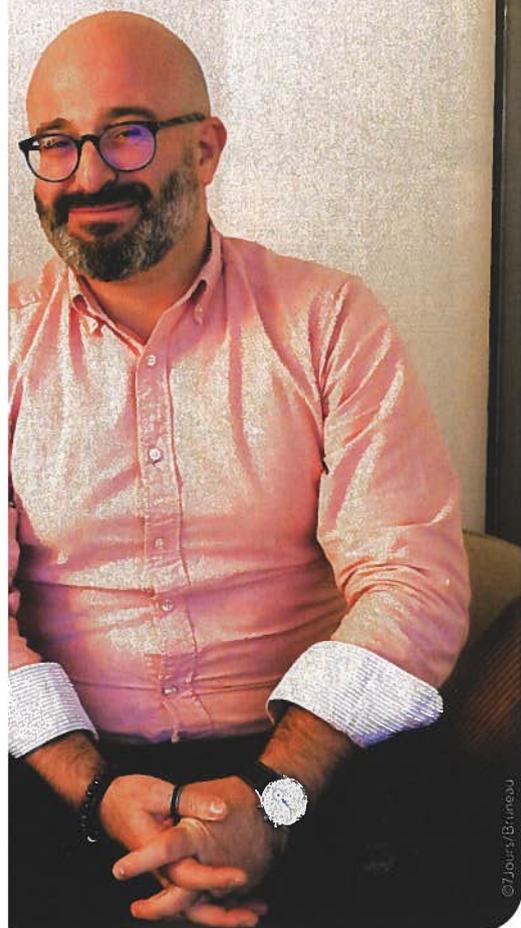
Dans un autre dossier, un chef d'entreprise accusé de harcèlement sexuel a opté pour une comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité (CRPC). C'est une autre façon de se défendre pour un chef d'entreprise. Lorsque les faits de harcèlement sont incontestables, reconnaître ses torts peut éviter des répercussions disproportionnées sur la vie des affaires.



Stéphanie Villejoubert
présidente de
l'ANDRH Bretagne Est

Quels sont les bons réflexes RH pour gérer une situation de harcèlement ?

S.V. Il ne faut surtout pas faire l'autruche et réagir vite, en respectant une double obligation : protéger à la fois la victime et l'accusé (dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux). Une procédure rigoureuse doit être mise en place, incluant : l'accusé de réception du signalement, une enquête interne menée par au moins deux personnes ou externalisée, la prise en compte de l'anonymat si nécessaire, la rédaction d'un rapport d'enquête, et l'application de mesures disciplinaires appropriées. Des solutions complémentaires peuvent inclure la médiation, le recours au médecin du travail, à l'inspection du travail, à des associations spécialisées ou même à la police si la situation l'exige. Un soutien psychologique doit également être proposé, accompagné d'un suivi régulier.



Klit Delilaj

avocat
au barreau de Rennes

Quelles mesures préventives un dirigeant doit-il mettre en place ?

S.V. La prévention du harcèlement repose sur des actions concrètes : formations pour tous, avec un focus sur le CSE et les managers ; ateliers de sensibilisation et une politique de tolérance zéro clairement affichée (règlement intérieur, livret d'accueil, intranet) ; nomination de référents harcèlement et création d'une cellule d'écoute ; mesures organisationnelles, comme des aménagements adaptés, la gestion des déplacements professionnels ou l'optimisation de l'éclairage ; mise à jour régulière du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) pour intégrer les risques liés au harcèlement. Les managers doivent être à l'écoute et attentifs aux signaux faibles. La prévention et une communication régulière renforcent le climat de confiance.

K.D. Les chefs d'entreprise ont l'habitude de faire des audits financiers, de se faire conseiller sur le plan fiscal et patrimonial, par leur comptable et leur avocat d'affaires. En revanche, ils ne pensent à l'avocat pénaliste que pour contester une amende pour excès de vitesse ou lorsque c'est très tard et très grave. L'entrepreneur 2.0 doit, à mon sens, se faire accompagner de l'avocat pénaliste 2.0 qui propose des consultations juridiques sur-mesure, dispense des formations, donne des conseils très pratiques en amont, tels que prendre des précautions de langage ou éviter, dans la mesure du possible, les entretiens porte fermée.

S.V. En même temps, il est nécessaire, parfois, de conserver la confidentialité, comme dans le cas d'entretien de recadrage.

K.D. Le dirigeant peut aussi mettre en place des délégations de pouvoir pour responsabiliser les collaborateurs sur certains sujets et de protéger.

Quels défis spécifiques rencontrent les dirigeants de PME en matière de prévention et de gestion du harcèlement ?

S.V. Les PME manquent souvent de ressources dédiées, ce qui rend la mise en place de mesures de prévention et la gestion des signalements parfois plus complexes. La priorité est de formaliser une politique tolérance zéro et de le faire savoir auprès des collaborateurs. ■

« Un dirigeant peut être tenu pénalement responsable à titre personnel s'il est l'auteur des faits, ou comme complice s'il n'a pas agi pour les empêcher alors qu'il en avait connaissance. »

Klit Delilaj

