

Paris, le 25 octobre 2019

---

**Décision du Défenseur des droits n°2019-251**

---

**Le Défenseur des droits,**

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

---

Vu le code du travail,

Vu 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,

Saisi par Madame F qui estime avoir subi des faits de harcèlement sexuel et des mesures de rétorsion discriminatoire après dénonciation de ces faits auprès de son employeur Y de 2015 à 2017, licenciée pour inaptitude.

Décide de présenter les observations suivantes devant le Conseil des prud'hommes de W.

Jacques TOUBON

---

## Observations devant le conseil des prud'hommes de W au titre de l'article 33 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011

---

1. Le Défenseur des droits a été saisi, par courriel du 13 mars 2018, d'une réclamation de Madame F, concernant des faits de harcèlement sexuel et des mesures de rétorsion discriminatoire après dénonciation de ces faits auprès de son employeur Y de 2015 à 2017. Elle a finalement été licenciée pour inaptitude.
2. Madame F a saisi le conseil des prud'hommes. L'audience de jugement aura lieu le 18 novembre 2019.
3. Le 5 octobre 2015, Madame F avait été embauchée par Monsieur Z<sup>1</sup>, directeur de création, en tant que conceptrice/rédactrice auprès de l'entreprise Y. Elle était alors la seule femme créatrice senior (expérimentée) de l'équipe de Monsieur Z.

### Remarques préliminaires sur l'environnement de travail au sein de l'entreprise Y

4. Y est une agence de conseil en communication qui s'inscrit dans l'ère du web social. Cette « start-up » compte environ 120 collaborateurs à ce jour. Fin 2015, elle en comptait entre 85 à 95<sup>2</sup>. La moyenne d'âge des salariés est de moins de trente ans. Il y a dans cette structure une certaine perméabilité entre vie professionnelle et vie privée<sup>3</sup>.
5. Il est courant que les collaborateurs s'échangent leur numéro de téléphone. Ils communiquent régulièrement via des messageries instantanées ou informatiques, sont amis sur des réseaux sociaux et sortent ensemble après le travail<sup>4</sup>. Certains partent en week-end ou en vacances ensemble.
6. L'inspection du travail a relevé que la consommation d'alcool est « massive et régulière au sein de l'agence »<sup>5</sup>. Monsieur Z et certains de ses collaborateurs font régulièrement des « apéros » et participent à des « jeudredis », à savoir une réunion d'information de l'agence suivie d'un apéritif dinatoire<sup>6</sup>. Il est également d'usage que les équipes se retrouvent dans des bars ou des restaurants proches de l'agence.
7. Monsieur Z reconnaît être proche de certains membres de son équipe, comme de Monsieur C, qu'il côtoie régulièrement en dehors du lieu de travail. Il définit ses « proches collaborateurs » comme les personnes avec lesquelles il va « boire des coups le soir après le travail »<sup>7</sup>. Ce type de management est l'usage car « c'est un milieu où l'on sort beaucoup »<sup>8</sup>.

---

<sup>1</sup> Témoignage de Monsieur Z lors de l'enquête interne. Malgré les réticences de Madame A, présidente de la société Y, Monsieur Z dit avoir été « à 100% » pour l'embauche de Madame F. Elle avait été salariée de deux bonnes agences et son book comportait de bonnes idées.

<sup>2</sup> PV d'audition de Monsieur B, DRH, par le Défenseur des droits, 24 janvier 2019

<sup>3</sup> Témoignage du médecin du travail lors de l'enquête interne Y qui évoque une certaine « confusion des genres » ; Des couples se sont formés au gré des soirées qui ont même donné naissance à deux enfants. Il y aurait eu plusieurs dizaines de couples ; PV d'audition de Monsieur B, DRH, par le Défenseur des droits, 24 janvier 2019

<sup>4</sup> V. la réponse de Madame A au courrier d'enquête du Défenseur des droits (courrier du 18 juin 2018)

<sup>5</sup> V. en ce sens le rapport de l'Inspection du travail (courrier de rappel à la loi du 3 décembre 2018). Ceci ressort de divers témoignages croisés recueillis lors de l'enquête menée par Y à la suite de la dénonciation de faits de harcèlement moral et sexuel par Madame F par les salariés interrogés.

<sup>6</sup> PV d'audition de Monsieur B, DRH, enquête du Défenseur des droits, 24 janvier 2019 ; Le jeudi s'emploie à la place de jeudi, une façon de positiver la fin de semaine en renommant le jeudi de manière festive.

<sup>7</sup> V. PV d'audition de Monsieur Z, Directeur de création, par le Défenseur des droits, 24 janvier 2019

<sup>8</sup> PV d'audition de Monsieur Z, Directeur de création, 24 janvier 2019

8. Même si divers collaborateurs ne le vivent pas comme une obligation, une collaboratrice, directrice artistique, affirme que Monsieur C lui avait « demandé d'aller aux apéros pour être bien vue (...) notamment de Monsieur Z (..) ».

I. **L'ENQUETE du DEFENSEUR DES DROITS**

9. Le harcèlement sexuel ainsi que les faits de rétorsion à la suite d'une dénonciation sont des formes de discrimination pour laquelle le Défenseur des droits est compétent en vertu de l'article 4 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011<sup>9</sup>.

10. Conformément aux articles 18 et 20 de la loi organique précitée, l'enquête du Défenseur des droits a consisté à demander des éléments d'informations et de nombreux documents à l'employeur, notamment toutes les pièces de son enquête interne. L'entreprise Y y a répondu le 18 juin 2018. Le Défenseur des droits a également auditionné Madame F, Messieurs Z, B, DRH, et D, le binôme de Madame F. Le dossier d'enquête comporte de très nombreuses attestations de témoins ainsi que les enregistrements et transcriptions des propos des personnes interrogées lors de l'enquête interne de l'entreprise Y.

11. Il résulte de cette enquête les faits suivants.

a. **Les propos sexistes et à connotation sexuelle prêtés à Monsieur Z**

12. Rapidement après son embauche, Madame F aurait subi des propos déplacés et sexistes ainsi qu'en attestent certains de ses collègues.

13. Selon plusieurs témoins, Madame F, très mince, correspond manifestement à l'idéal féminin de Monsieur Z qui lui fait des remarques sur son corps « sac d'os » et dit : « j'aime quand il n'y a rien à bouffer » sur le corps des femmes pour désigner son goût pour les femmes filiformes. « Monsieur Z – sous l'emprise de l'alcool ou non – tient des propos misogynes et considère les femmes par le prisme de la relation sexuelle » et il lui arrive de proclamer publiquement qu'une collaboratrice « a un beau petit cul »<sup>10</sup>.

14. En outre, Monsieur Z a dit à Madame F et à son collègue et binôme, Monsieur D: « tu iras à T [*où est organisé un festival prestigieux dans la profession*] ; par contre F, toi tu devras d'abord passer sous le bureau »<sup>11</sup>.

15. Selon Madame F, le reste de l'équipe estimait que ce type de propos relevait de l'humour et qu'il ne fallait pas s'en formaliser, compte tenu de l'alcoolisme de Monsieur Z et de son état d'ébriété sur son lieu de travail<sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> V. notamment Cass. Soc. 20 mai 2015 n° 14-13.357 (n° 836 F-D), R. c/ Association Stade poitevin tennis club et la décision du Défenseur des droits n° 2015-247 du 12 octobre 2015

<sup>10</sup> Attestations écrites d'une collaboratrice du 20 octobre et du 20 février 2018. Une autre collaboratrice relève « ses airs de prédateurs » à l'égard de Madame F, d'elle-même et à celui d'autres femmes. Selon elle, d'autres filles trouvaient qu'il les fixait trop, ou qu'il faisait des commentaires déplacés

<sup>11</sup> Attestation écrite de Monsieur D du 22 janvier 2018. V. également le courriel du 27 janvier 2016 adressé par Madame F à l'ex-compagne de Monsieur Z où elle lui fait déjà part de ces remarques déplacées. En effet, elle lui écrit qu'elle ne cesse de le repousser et qu'il lui a fait des remarques déplacées du type « si tu me sucés, tu iras à T ; ça va, je peux te tripoter, je te paie, je peux faire ce que je veux ». Elle l'interpelle : « Imagine une seconde arriver dans une boîte et ton patron te dit ça ». Tout en reconnaissant avoir eu le malheur de répondre à ses avances par faiblesse, elle dit : « Erreur de ma part, depuis je suis dans une situation pourrie où je lui répète que je n'ai pas envie d'être avec lui. Il s'invente une histoire qui n'existe pas. (...). J'aime bien Z mais je n'ai pas envie d'être avec lui. On en parlé et reparlé mais il ne comprend pas ». Une collaboratrice dit avoir entendu une histoire rapportée de propos énoncés sur le ton de la blague du type « [cette jeune femme] suce bien ». Elle dit ne pas être sûre que Monsieur Z ait lui-même tenu ces propos, qu'elle ne connaît pas la véracité de cette histoire et qu'il s'agit de propos rapportés.

<sup>12</sup> Monsieur C ne se souvient pas que Monsieur Z ait prononcé cette phrase mais il rit à l'évocation de cette phrase lors de l'enquête interne. Cette réaction spontanée donne une indication claire du vécu décrit par Madame F.

16. Monsieur Z conteste avoir tenu de tels propos. Il produit des témoignages essentiellement parmi ses collaboratrices actuelles<sup>13</sup> sur le fait qu'il ne tient pas de propos misogynes. Toutefois, ces attestations ne disent rien sur ses propos tenus à l'époque des faits et en particulier, à l'égard de Madame F.

**b. Les faits de harcèlement sexuel à la suite d'une brève relation consentie entre Madame F et Monsieur Z**

17. Selon trois collaborateurs, Monsieur Z était dans un rapport de séduction vis-à-vis de Madame F dès son embauche<sup>14</sup>. Monsieur Z et son proche collaborateur, Monsieur C, disent au contraire que c'est Madame F qui l'aurait séduit<sup>15</sup>.

18. Madame F, en période d'essai, dit avoir eu un moment de faiblesse à la suite des attentats du Bataclan qui l'avaient beaucoup marquée. Elle dit avoir cédé aux avances de Monsieur Z, son supérieur hiérarchique. Elle affirme que ces relations intimes étaient consenties de mi-novembre 2015 au 1<sup>er</sup> janvier 2016, date de leur rupture, ce qui est confirmé par la société Y dans ses conclusions devant le conseil des prud'hommes<sup>16</sup>. Monsieur Z évoque des « relances et rapprochements après la rupture » qu'il date également au début du mois de janvier. Madame F conteste en avoir été à l'origine.

✓ **La volonté exprimée de Madame F de terminer cette relation**

19. A peine plus d'une semaine après le début de ces relations intimes, Madame F exprime son malaise face aux propositions de Monsieur Z<sup>17</sup>. Le 5 décembre 2015, elle lui dit, par texto, « je t'ai déjà dit ce que j'en pensais. C'est une très mauvaise idée et je suis en train de m'embarquer dans un truc vraiment casse gueule (...) ». Le 12 décembre 2015, elle lui écrit par texto : « arrête de me mettre la pression ».

20. Le 1<sup>er</sup> janvier 2016, Monsieur Z écrit à Madame F : « Je ne t'enverrai plus de texto. Suis désolé, me sens trop mal, trop con, trop tout. T'es une nana géniale, j'ai tout merdé ». Quelques heures plus tard, il lui dit : « Suis tellement désolé. Il pleut, je rêve de regarder un film avec toi. Mais tellement. J'espère que tu vas bien »<sup>18</sup>.

21. Par ce texto, il semble bien que Monsieur Z « aurait aimé continuer » cette relation<sup>19</sup>.

22. D'ailleurs, c'est ce qu'il confirme dans un document qu'il intitule "Rapport en diffamation" contre Madame F : « elle m'explique que notre relation est vouée à l'échec et qu'elle souhaite en rester là. Très attristé par cette décision et ayant beaucoup de sentiments, je regrette son choix et essaye de sauver la situation en lui envoyant plusieurs textos, peut-être un peu trop car je suis attaché à elle, mais rien n'y fait (...) ».

---

<sup>13</sup> V. en ce sens, les attestations des interlocuteurs de Monsieur Z, collaborateurs ou personnes extérieures à l'entreprise Y.

<sup>14</sup> Témoignage lors de l'enquête interne et attestation écrite du 18 juillet 2018

<sup>15</sup> V. également le témoignage de Monsieur C, le proche collaborateur de Monsieur Z, dans le cadre de l'enquête interne.

<sup>16</sup> V. en ce sens, les conclusions de la société Y devant le conseil des prud'hommes saisi.

<sup>17</sup> Monsieur Z propose à Madame F d'aller au cinéma, cette dernière lui répond par texto « je ne sais pas si c'est une bonne idée » (V. échanges de textos du 22 novembre 2015)

<sup>18</sup> Après avoir passé la soirée du Nouvel An chez Madame A en présence de Messieurs Z et C, Madame F aurait répété à Monsieur Z, le 1<sup>er</sup> janvier 2016, que cette situation était une erreur et qu'elle ne souhaitait pas être en couple avec lui. Monsieur Z indique, au contraire, que cette rupture est due au comportement déplacé de Madame F avec l'un des hôtes mariés de la soirée, qu'il le lui aurait reproché et que cela aurait conduit à une dispute. L'épouse de cette personne atteste que Madame F aurait fait les « yeux doux » à son mari lors de cette soirée. Monsieur Z dira également que cette rupture a été décidée « d'un commun accord »

<sup>19</sup> Attestation du 22 janvier 2011 ; V. également le PV d'audition de Monsieur Z par le Défenseur des droits, 14 janvier 2019

23. Le 8 janvier 2016, Monsieur Z décide de réduire la période d'essai de Madame F qui était initialement de quatre mois. Dans le même courriel, il lui propose alors de faire un point « autour d'un thé, d'un café ou d'une coupe de champagne ».
24. Ceci ne la fait pas changer d'avis. Le 11 janvier 2016, il lui écrit dans un texto: « je t'ai dit que tu pouvais compter sur moi au boulot ». Elle lui répond qu'elle n'en sait rien et ajoute : « Et vu que t'as l'air de réagir au quart de tour quand t'as pas ce que tu veux, je ne vois pas comment te faire confiance (...). Un jour tu m'insultes (...), le lendemain, tu me dis que tu m'adores ». Ce dernier lui répond : « Oui mais j'ai bien compris que tu me détestes que j'étais un pauvre con ».
25. Le 12 janvier 2016, Madame F écrit un texto à sa sœur : « Par contre mon boss me déteste. Ça va être un peu dur là je pense. Il commence à réagir comme je craignais. En mode insultes et un peu méchant ». Elle ajoute : « Hier il était super violent quand je l'ai repoussé (...) Et là, il est méga froid. C'est un peu l'horreur putain... ».
26. Les jours qui suivent, tous les collaborateurs des filiales de Y se retrouvent à un séminaire de ski du 15 au 17 janvier 2016. La première soirée du séminaire, Monsieur Z organise un apéro dans sa chambre d'hôtel avec une partie de son équipe dont Madame F. Après le départ des autres collaborateurs, Madame F affirme que Monsieur Z l'aurait ensuite saisie par les poignets dans sa chambre d'hôtel, l'aurait jetée sur le lit, se serait allongé sur elle et l'aurait embrassée dans le cou.
27. Monsieur Z reconnaît qu'il était en tête-à-tête avec Madame F dans sa chambre. Il explique qu'il a effectivement essayé de « recoller (..) les morceaux, que c'était « émotionnellement un peu bordélique ». Il confirme : « on se prenait tous les deux un peu la tête ». Monsieur Z reconnaît qu'elle n'est pas partie de la chambre « en faisant des claquettes ». Il note toutefois qu'il ne l'a pas enfermée puisqu'il est impossible de fermer une chambre d'hôtel depuis l'intérieur<sup>20</sup>.
28. Selon une ancienne collaboratrice, Monsieur Z pensait toujours qu'il avait une relation avec Madame F. Il avait apporté un plaid pour elle, des bougies et pris une chambre pour deux. Elle dit savoir que Madame F s'était enfuie de sa chambre<sup>21</sup>.
29. Juste après cet épisode, Monsieur Z adresse à Madame F un texto dans la nuit du 15/16 janvier à 4h 19 du matin : « Viens dormir avec moi petit ange. Pourquoi t'interdire une si belle nuit ? Envie de ton odeur ».
30. Dans la matinée qui suit, il lui écrit : « Mais t'es trop belle !!!! Même en combi de ski ».
31. Plus tard, il lui envoie d'autres textos : « T'es où ? » ; « T'es où là ? ».
32. Comme elle ne répond à aucun de ses textos, il lui envoie 7 cœurs brisés puis les messages suivants : « Viens. I miss mon ange. Si tu dors mal la porte est ouverte. Ton petit plaid est là. Tu serais mieux dans mes bras ».
33. Comme elle ne répond toujours pas, il lui écrit alors : « Désolé pour tout. Me sens hyper mal. T'es la seule chose à laquelle je tiens en ce moment. J'arrête ». Mais moins de deux heures plus tard, il lui propose de le rejoindre au spa où il est en présence d'autres personnes.

---

<sup>20</sup> Témoignage de Monsieur Z lors de l'enquête interne; Monsieur Z revient toutefois sur ses dires lors de l'enquête menée par le Défenseur des droits où il explique avoir été « circonspect » mais « pas triste » lorsque Madame F a quitté sa chambre, ce qui est en contradiction avec ses explications sur le sms qu'il lui envoie ensuite à 4h19.

<sup>21</sup> Message adressé à Madame F et daté du 14 juillet 2018

✓ **Les nombreux textos de Monsieur Z**

34. Au cours des semaines et mois qui suivent, Madame F indique qu'elle va chercher à repousser Monsieur Z soit de manière implicite en ne répondant pas à ses textos soit expressément dans ses textos en réponse. Elle affirme également lui avoir demandé oralement et ce, à plusieurs reprises, de cesser ce comportement.
35. Monsieur Z lui propose de dormir chez lui, lui dit qu'il a envie de lui dire des millions de choses (texto du 29 janvier), de s'endormir près d'elle (texto du 2 février à 00h12), lui envoie des cœurs (texto du 6 février à 2h53), dit qu'il veut qu'elle s'endorme dans ses bras (texto du 9 février à 23h49), lui fait remarquer qu'elle est partie sans lui dire au revoir avec un smiley de tristesse et qu'il l'a cherchée partout en lui souhaitant bonne nuit (12 février à 00h37).
36. Ainsi, par exemple, le 6 février 2016, il lui écrit à 20h05: « Rejoins-moi, laisse-moi prendre soin de toi, t'écouter, t'épauler, faire ce qu'il faut. Je serai là pour tout. Elle lui répond : « Non, je veux que tu me laisses tranquille ». Il répond : « Je ferais tout ce que tu veux et qui fasse que tu ailles mieux même si ça me rend triste ».
37. Le samedi 13 février 2016, Monsieur Z lui propose d'aller au marché aux puces. Elle décline. Il lui rétorque : « je me faisais une vraie joie d'aller là-bas avec toi mais j'étais en même temps persuadé que je me ferais planter comme une m... ». Elle lui répond qu'elle en a marre des reproches, que ses amis et son ex lui font des reproches et que c'est très pénible. Elle lui écrit : « je ne te plante pas comme une merde donc arrête maintenant ».
38. Le 14 février 2016, il lui écrit : « tu me manques avec des smileys de baisers ». Elle ne répond pas.
39. Le 20 février 2016, il lui écrit : « Tu penses qu'on n'est pas fait pour être ensemble alors que quand on est ensemble on est bien attirés comme deux aimants... ». Madame F ne répond pas.
40. Le 26 février 2016, il lui dit qu'il a envie de lui faire un câlin. Elle lui répond qu'elle n'a pas envie de câlins.
41. Le 4 mars 2016, elle lui écrit qu'elle a envie d'être seule. Il lui répond « pff ».
42. Le 11 mars 2016, Monsieur Z lui dit qu'elle lui manque. Elle lui rétorque : « C'est pas possible ça fait 15 minutes qu'on s'est quittés ». Il lui répond : « Ben si. Sorry. Tu me manques mais beaucoup ».
43. Le 16 mars 2016, il lui dit rêver d'un petit repas sympa en sa compagnie et d'un film. Elle lui répond : « mon rêve à moi c'est de foncer dans mon lit et de dormir avec ma bouillote sur le ventre ».
44. Le 18 mars 2016, alors qu'il lui reproche d'être partie, elle lui écrit : « Pas la peine de me faire constamment des reproches. J'en ai marre que tu m'en veuilles tout le temps dès que je ne passe pas une soirée avec toi... (...) tu m'en veux tous les jours ».
45. Le 21 mars 2016, il lui écrit qu'il a envie de regarder un film avec elle dans ses bras et qu'elle lui manque. Madame F ne répond pas.

46. Madame F s'est sentie comme étant le « réceptacle des désirs » de Monsieur Z. Il l'avait « complètement réifiée, chosifié ». Se sentant « prise au piège », elle dit qu'elle ne savait plus comment réagir<sup>22</sup>.
47. Elle a décidé de « garder cet espèce de fil où on se parle comme ça il n'est pas vexé, il ne fera pas du boudin et du coup on va continuer à être amis »<sup>23</sup>.
48. Pendant sa première année de prise de poste (sans congé), Madame F se retrouve en présence directe et permanente de Monsieur Z, son supérieur hiérarchique, durant toute la semaine et parfois même le week end. Madame F est placée à proximité immédiate de son directeur sur le bench (un open space où 8 personnes sont sur la même table de travail). Par ailleurs, elle explique « lorsque tu es à fond sur un projet, en fait, tu es obligé d'avoir une complicité ; c'est ton directeur de création. J'ai une complicité avec *[Monsieur D son binôme]* et ce n'est pas parce que j'ai une complicité avec D que j'ai envie de coucher avec lui »<sup>24</sup>.
49. Monsieur Z reconnaît avoir envoyé beaucoup de textos qui relevaient, selon lui, du « manque affectif ». Il reconnaît également que Madame F « ne répondait qu'aux messages concernant le travail, les invitations à déjeuner et des moments récréatifs »<sup>25</sup>. Il reconnaît enfin avoir été « chiant » et « lourd » et qu'il a eu ce comportement parce qu'il avait « le blues »<sup>26</sup>.
50. Le 2 avril 2016, Madame F rappelle dans un texto à Monsieur Z qu'elle souhaite que leur relation reste strictement professionnelle, qu'elle n'en peut plus de ses messages en plein milieu de la nuit et que ceci contribue à son début de burn-out. Il lui répond qu'il comprend et que « ce n'était pas méchant ».
51. Toutefois, le 8 avril 2016, Monsieur Z lui réécrit un texto où il lui redit qu'elle lui manque.
52. Bien que les textos s'espacent, Monsieur Z continue. Le 29 avril 2016, il lui écrit qu'elle aurait pu rester avec lui et qu'elle lui manque à trois reprises dans la même soirée (texto de 18H46, de 22h56 et de 23h22).

#### ✓ **Le cadeau d'anniversaire**

53. Le 2 mai 2016, Monsieur Z souhaite l'anniversaire de Madame F. Il lui offre un tableau (1m X 70cm) sur son lieu de travail en présence de la présidente de la société, Madame A, et d'un autre collègue Monsieur C. Monsieur Z avait confectionné personnellement ce cadeau avec l'aide de Monsieur C ; ils avaient reproduit une affiche que Madame F appréciait et l'avaient encadré<sup>27</sup>. Même si Monsieur Z explique faire des cadeaux à ses collaborateurs à diverses occasions, ses cadeaux consistent à faire des cagnottes, à acheter des objets dans le commerce ou à donner des objets sans valeur pécuniaire<sup>28</sup>. Dans ce cadeau, « il y avait mis son cœur »<sup>29</sup>.
54. Madame F s'est dit être alors envahie par ce tableau et avoir fait une crise au travail le lendemain en hurlant et en menaçant oralement Monsieur Z de le dénoncer au DRH pour harcèlement sexuel au prochain texto compromettant lors d'une conversation.

<sup>22</sup> Témoignage de Madame F durant l'enquête interne Y

<sup>23</sup> Témoignage de Madame F durant l'enquête interne Y

<sup>24</sup> Témoignage de Madame F durant l'enquête interne Y

<sup>25</sup> PV d'audition de Monsieur Z lors de l'enquête du Défenseur des droits, 14 janvier 2019

<sup>26</sup> PV d'audition de Monsieur Z lors de l'enquête du Défenseur des droits, le 24 janvier 2019

<sup>27</sup> Témoignage de C lors de l'enquête interne Y

<sup>28</sup> PV d'audition de Monsieur Z lors de l'enquête du Défenseur des droits, 24 janvier 2019

<sup>29</sup> PV d'audition de Monsieur D lors de l'enquête du Défenseur des droits, 27 février 2019

✓ **De nouveaux textos et le séminaire de T**

55. Monsieur Z arrête alors temporairement de lui envoyer des messages avant qu'il ne se retrouve en sa présence à l'occasion d'un festival professionnel organisé dans la ville de T où Madame F est invitée.
56. Le 28 juin 2016 à 4h29 du matin, Monsieur Z lui envoie un texto pour lui dire qu'il souhaite dormir avec elle et qu'elle lui manque.
57. Son employeur dira lors de l'enquête menée par le Défenseur des droits que Monsieur Z faisait ainsi part de « ses sentiments [à Madame F] et lui a proposé de passer la nuit avec elle 'au nom du bon vieux temps', ce qu'elle a décliné sans qu'il n'y ait de suite »<sup>30</sup>.
58. Monsieur Z estime que « les propos et les actes de Madame F » sont paradoxaux et que de manière générale, elle est « ambivalente »<sup>31</sup>. Il produit divers messages qui ne sont pas tous datés de Madame F où elle lui propose de déjeuner à côté de l'agence, de boire un verre etc<sup>32</sup>. Certains textos remontent à la période où Madame F et Monsieur Z avaient des relations intimes consenties et ne sont donc pas probants. D'autres n'ont rien de particulièrement ambigu. Par exemple, Madame F demande à Monsieur Z ce qu'il pense de son travail sur un projet en juillet 2017.
59. Monsieur Z produit également un texto du 6 octobre 2016 où après avoir pris un verre ensemble, il lui écrit à 22h04 : « Tellement pas envie de partir ! Ça fait du bien de discuter avec toi... ». Elle lui répond avec un smiley « c'est chouette de boire des coups et discuter oui ». Il lui répond : « oui trop »<sup>33</sup>.
60. Il produit également un autre texto de Madame F ; selon lui, elle l'aurait relancé pour qu'il la rejoigne à l'hôtel lors du festival organisé à T, proposition qu'il explique avoir d'ailleurs déclinée<sup>34</sup>.
61. Toutefois, Madame F rétorque qu'il ne s'agissait en aucun cas d'une avance ou d'une proposition sexuelle : elle lui avait adressé, comme d'autres collègues, un message pour qu'il rejoigne le reste de l'équipe ce soir-là. Sa version est confortée par la teneur de son texto. Elle écrit : « Viens on t'attend devant [l'hôtel], ça va être cool ». Monsieur Z refuse en disant « merci mais comme prévu je n'avais donc plus de batterie, d'où l'idée de rester ensemble. J'ai dû donc, ne vous trouvant pas, retourner à l'appartement pour avoir de la batterie ».
62. En effet, et cela ressort de l'enquête interne de Y, si Monsieur Z n'est pas venu, c'est qu'il a[vait] fait la tête à tout le monde parce qu'il voulait aller dans ses soirées et que tout le monde était un peu éparpillé. Ça- l'a[vait] saoulé » et il était rentré. Il n'y avait donc aucune tentative de rapprochement entre lui et Madame F. Les collaborateurs « faisai[en]t tous la fête ensemble » et avaient demandé à Monsieur Z de les rejoindre<sup>35</sup>.
63. Par la suite, les textos à connotation sexuelle s'arrêtent. Monsieur Z explique qu'il a arrêté d'envoyer des textos par usure et par épuisement et qu'il a rencontré une autre personne à la fin de l'année 2016. Madame F explique qu'il a arrêté car elle lui avait dit

<sup>30</sup> Réponse de Madame A au courrier d'enquête du Défenseur des droits en date du 18 juin 2018

<sup>31</sup> PV d'audition de Monsieur Z lors de l'enquête du Défenseur des droits, 24 janvier 2019

<sup>32</sup> V. le dossier intitulé « Diffamation » de Monsieur Z

<sup>33</sup> V. le dossier intitulé « Diffamation » de Monsieur Z

<sup>34</sup> V. le dossier intitulé « Diffamation » de Monsieur Z

<sup>35</sup> Témoignage de Monsieur C lors de l'enquête interne Y



lors de la manifestation organisée à T qu'elle fréquentait un autre homme et qu'il craignait une réaction de ce dernier.

64. En août 2016, Monsieur Z demande toutefois, par messagerie, à Madame F et à son binôme Monsieur D de l'accompagner un samedi matin pour travailler sur un « proactif » (projet qui est ensuite soumis à un client en vue de le démarcher). Son message s'intitule « surprise ». Finalement, ils iront au marché aux puces, un lieu où Monsieur Z voulait emmener Madame F depuis longtemps. Selon Madame F, ce projet était un prétexte pour être en sa présence le week-end. Selon son binôme, Monsieur D, cette sortie surprise était « inattendue dans la forme ». Monsieur Z n'avait pas parlé du client, ni du contenu et il explique : « on travaille rarement le samedi ». « C'est la seule fois où c'est arrivé. Peut-être que c'était un moyen de revoir Madame F en dehors du travail (...)»<sup>36</sup>.

**c. Les alertes données à divers collègues et à la hiérarchie directe et la dégradation subséquente de la relation de travail et de l'état de santé de Madame F**

65. Bon nombre de collaborateurs ont eu connaissance de l'existence d'une relation entre Madame F et Monsieur Z même si certains ne la datent pas ou n'en ont eu connaissance qu'a posteriori <sup>37</sup>. Certains d'entre eux sont directement informés soit d'une situation de harcèlement sexuel entre Madame F et Monsieur Z, en particulier dès le séminaire de ski <sup>38</sup>, soit en tout cas d'une situation « compliquée » entre eux lors de la soirée de Noël organisée par la société Y en janvier 2016 <sup>39</sup> ou à la sortie d'un rendez-vous en mars 2016 <sup>40</sup> puis à partir de l'été ou de la fin 2016 etc. Madame F se plaint de la relation et de la lourdeur de Monsieur Z, et du fait que « c'est une relation qui lui posait plus de problèmes qu'autre chose »<sup>41</sup>.

✓ **L'absence de réaction du supérieur hiérarchique de Madame F**

66. Madame F dit avoir informé oralement Monsieur X, son supérieur hiérarchique direct (trafic manager) <sup>42</sup>, de la situation début mai 2016, quelques jours après avoir reçu le cadeau d'anniversaire (1er mai) de Monsieur Z et lui avoir demandé une nouvelle fois d'arrêter.

67. Monsieur X reconnaît que lors de cette conversation, Madame F était « assez fatiguée » et « à moitié en larmes » et lui a parlé d'« une relation qui s'était terminée et a priori mal terminée », qui « s'était dégradée dans le temps » avec des comportements s'apparentant à du harcèlement moral et sexuel <sup>43</sup>. Il reconnaît expressément qu'elle a évoqué des « textos déplacés » et « des paroles pas forcément normales d'un manager à une employée » (<sup>44</sup>).

68. Monsieur X dit avoir conseillé à Madame F de saisir la DRH, d'en parler « aux personnes haut placées et compétentes là-dessus » et de se mettre en arrêt-maladie <sup>45</sup>. Madame F affirme au contraire que ce dernier lui aurait dit préférer ne rien savoir et qu'il ne l'avait jamais aidée.

<sup>36</sup> V. l'audition de Monsieur D par le Défenseur des droits du 27 février 2019

<sup>37</sup> V. les témoignages lors de l'enquête interne.

<sup>38</sup> V. notamment les témoignages lors de l'enquête interne

<sup>39</sup> V. le témoignage du group account director lors de l'enquête interne Y

<sup>40</sup> V. le témoignage d'un directeur commercial lors de l'enquête interne

<sup>41</sup> V. les témoignages lors de l'enquête interne

<sup>42</sup> Monsieur X a été embauché peu avant Madame F. Il avait le rôle de médiateur entre les créatifs et les commerciaux afin de redistribuer les budgets pour éviter les surcharges de travail. Il travaillait en étroite collaboration avec Z.

<sup>43</sup> Témoignage de Monsieur X lors de l'enquête interne

<sup>44</sup> Ibidem

<sup>45</sup> Ibidem

69. En tout état de cause, Monsieur X reconnaît ne pas avoir lui-même saisi et alerté le DRH de cette situation et qu'après, il « n'en a plus trop entendu parler ». Il dit qu'il pensait que « ce sujet était résolu » et que « finalement ce n'était peut-être pas aussi grave que ce qu'elle avait pu le dire »<sup>46</sup>.
70. Il apparaît pourtant que la santé de Madame F se dégrade et qu'elle commence à consulter des médecins, ainsi qu'en attestent de nombreux messages adressés à Monsieur X entre avril et août 2016<sup>47</sup>.
71. Le 25 août 2016, Madame F écrit à Monsieur X : « j'y arrive plus, après 8 mois de harcèlement sexuel, 8 mois sans vacances, du travail le week-end et des RTT qui ont sautés, je n'ai pas pu récupérer en 10 jours. Je suis épuisée (...) ».
72. Ce dernier ne semble pas surpris par ce message d'alerte. Il lui répond simplement : « bon pardon pour le message alors, mais il faut absolument que tu puisses prendre du repos sans quoi tu vas craquer rapidement et ça, c'est la pire chose possible... pour toi évidemment ! On pourra s'en parler un peu si tu veux »<sup>48</sup>.
73. Par la suite, Madame F continuera à avoir des absences ou des retards<sup>49</sup> sans que son n+1 ne réagisse à la situation et ne saisisse le DRH.
74. A la suite de son entretien annuel (se tenant le 6 décembre 2016), Madame F rencontre Monsieur B, DRH de l'entreprise, et lui adresse un courriel le 16 décembre 2016 pour l'informer du harcèlement qu'elle subit, tout en relevant qu'elle n'est pas venue porter plainte pour harcèlement sexuel, qu'elle a « réglé ça à sa manière malgré tout ce qu'il [lui] fait subir ». Elle lui transmet copie de l'ensemble des textos échangés avec Monsieur Z. Elle dit être submergée de travail, être épuisée psychologiquement. Elle signale également que Monsieur Z est tout le temps ivre et qu'il faut systématiquement le pardonner parce qu'il est sous l'emprise de l'alcool, notamment en cas d'insultes ou de remarques dégradantes ou parce qu'il arrive tard au bureau ou fait faux bond parce qu'il « décuve ». Elle conclut qu'elle ne veut pas de scandale et qu'elle ne veut pas que ses révélations lui portent préjudice et qu'elles ne susciteront pas les foudres de Monsieur Z à son égard. Elle implore donc Monsieur B d'être discret.
75. Selon Monsieur B, les textos de Monsieur Z avaient eu « un effet stressant et déstabilisant ». Elle se plaignait également « d'avoir perdu du poids, des cheveux et subi un dérèglement hormonal relatif à ses menstruations »<sup>50</sup>.

✓ **La réaction inadaptée du DRH**

76. A la suite de son alerte auprès du DRH, Monsieur B approche de manière informelle et succinctement, dans les trois mois suivants, Messieurs X et Monsieur D pour les

---

<sup>46</sup> Ce sont les propres paroles de Monsieur X lors de l'enquête interne.

<sup>47</sup> Le 15 avril 2016, elle envoie ainsi un texto à Monsieur X à 10h24 où elle l'informe qu'elle sort de chez le médecin et qu'elle arrivera dans les 15 minutes qui suivent. Le 13 mai 2016, elle lui écrit qu'elle va arriver en retard en précisant « c'est dur en ce moment, entre les nombreuses charrettes, des week end où je travaille et le fait d'avoir aucun jour de récup' ni aucune vacance depuis 7 mois, je commence un peu à faiblir... ». Le 24 mai 2016, elle lui écrit qu'elle a eu une panne de réveil. Le 15 juin 2016, elle l'informe qu'elle aura du retard car elle a un rendez-vous médical. Le 27 juin 2016, elle l'informe qu'elle ne se sent pas bien et qu'elle ne viendra pas travailler. Le 17 août 2016, elle lui annonce à 9h qu'elle va avoir 15 minutes de retard car elle a un rendez-vous chez le médecin.

<sup>48</sup> Monsieur X, n+1 de Madame F et collaborateur direct de Monsieur Z, expliquera ensuite qu'il ne pouvait pas imaginer que M. Z ait harcelé Madame F. Selon lui, Madame F est « manipulatrice », se plaint et est « menteuse » parfois. Sa plainte était exagérée ou fausse. Selon lui, Monsieur Z est un « gros nounours » qui a un côté « bourru », V. Témoignage de Monsieur X lors de l'enquête interne.

<sup>49</sup> Par exemple, le 17 octobre 2016, elle informe Monsieur X qu'elle ne se sent pas bien, qu'elle est « épuisée » et qu'il faut qu'elle dorme.

<sup>50</sup> PV d'audition de Monsieur B dans le cadre de l'enquête du Défenseur des droits, 24 janvier 2019

interroger sur la situation<sup>51</sup>. Monsieur B explique qu'à l'époque elle ne l'avait pas saisi sur des faits de harcèlement sexuel. Selon lui, « L'échange de textos [était] très ambigu dans la mesure où Madame F p[ouvai]t être tant destinataire qu'expéditrice de messages ». Monsieur Z et Madame F semblaient « dans un jeu amoureux du type ' tu me cherches, je te repousse' »<sup>52</sup>. Il relève : « Dans un contexte de plainte pour harcèlement, il semble étrange que Madame F ait en parallèle envoyé des invitations à Monsieur Z pour la rejoindre, comme cela a été le cas à [l'hôtel de T, lors de l'organisation du festival dédié à la profession]. Cela apparaît encore plus étrange si on tient compte de la prétendue tentative de viol qui aurait eu lieu au séminaire de ski ».

77. Monsieur Z dit qu'il a néanmoins été convoqué par Monsieur B et que ce dernier lui a demandé de ne plus lui envoyer de textos (<sup>53</sup>).

78. Madame F est en arrêt-maladie du 24 février au 15 mars 2017.

79. Le 6 mars 2017, alors que Madame F est en arrêt-maladie, Monsieur B lui adresse un courriel faisant état des résultats de son « enquête » concluant à l'absence de harcèlement sexuel caractérisé. Un avertissement oral est toutefois notifié à Monsieur Z « pour cause d'insistance dans l'envoi de messages à caractère privé » et lui demandant de cesser ces pratiques<sup>54</sup>. Il « espère que les messages à caractère sexuel sont du passé ».

80. Lors de l'enquête du Défenseur des droits, Monsieur B a reconnu qu'il aurait « peut-être dû prendre d'autres mesures (...) en associant les délégués du personnel »<sup>55</sup>.

81. Il affirme également qu'il n'y avait aucune procédure de signalement formalisée. Il explique lors de son audition que la personne s'estimant victime de harcèlement sexuel « prévient son supérieur hiérarchique (ex : D.R.H) et/ou les représentants du personnel (en l'occurrence la délégation unique du personnel). Il peut aussi en parler à un collègue afin qu'il en réfère à la hiérarchie. Il peut y avoir un intermédiaire »<sup>56</sup>.

#### **d. Les représailles et la dégradation des conditions de travail de Madame F**

82. Prenant connaissance du signalement de Madame F auprès du DRH, Monsieur Z a considéré cela comme « un coup de couteau dans le dos »<sup>57</sup>. Madame F avait été augmentée et « on continuait à avoir une relation de potes et de boss aussi mais on continuait à manger ensemble et à boire des coups ». Il dit avoir préféré ne pas « lui donner matière à aller au bout de sa démarche »<sup>58</sup> sans la confronter à ce sujet. Il dit avoir « continué à boire des coups et déjeuner avec elle mais pas en tête-à-tête »<sup>59</sup>.

#### **✓ La mise à l'écart professionnelle de Madame F**

83. Madame F dit qu'après sa dénonciation des faits auprès de Monsieur B, elle a été isolée et mise à l'écart. Elle n'avait plus la possibilité de vendre ses idées aux clients. Elle se plaint de ne plus avoir été mise sur des projets à la hauteur de ses compétences qui étaient moins intéressants ou d'un niveau junior. Elle affirme qu'en 2017, aucune

<sup>51</sup> V. les témoignages de Monsieur X et de Monsieur D lors de l'enquête interne de Y

<sup>52</sup> PV d'audition de Monsieur B, DRH, enquête du Défenseur des droits, 24 janvier 2019

<sup>53</sup> Témoignage de Monsieur Z lors de l'enquête interne

<sup>54</sup> Réponse de Madame A, présidente de l'entreprise, à l'enquête du Défenseur des droits le 18 juin 2018

<sup>55</sup> PV d'audition de Monsieur B, DRH, enquête du Défenseur des droits, 24 janvier 2019

<sup>56</sup> *Ibidem*

<sup>57</sup> Témoignage de Monsieur Z lors de l'enquête interne

<sup>58</sup> *Ibidem*

<sup>59</sup> PV d'audition de Monsieur Z dans le cadre de l'enquête du Défenseur des droits, 24 janvier 2018

de ses propositions n'a été acceptée : soit Monsieur Z ne les acceptait pas, soit elles étaient mal vendues au client.

84. Entre début décembre 2016 et début décembre 2017, Madame F a travaillé sur 18 dossiers alors qu'elle en avait traité 53 l'année précédente. Ceci est attesté par son binôme, Monsieur D. Un seul projet porteur en 2017 lui a initialement été confié, le projet d'une enseigne bancaire, mais elle affirme qu'il lui a été interdit de travailler jusqu'à son aboutissement. Elle n'a pas eu l'autorisation de participer à la réalisation du tournage contrairement à l'usage, alors que cette partie est la plus gratifiante et valorisante de son travail.
85. Son binôme reconnaît qu'en 2017, ils traitaient alors « des petits sujets d'envergure limitée »<sup>60</sup>. Depuis début 2017, leurs conditions de travail s'étaient dégradées. Il dit : « nous étions sur les gros budgets de l'agence et avons été progressivement relayés sur des missions moins intéressantes avec le temps »<sup>61</sup>. Il explique notamment cette situation comme étant « directement en lien avec la rupture entre Madame F et Monsieur Z ». Monsieur Z lui « faisait payer le refus de céder à ses avances (...). Il avait de la rancœur (...) »<sup>62</sup>.
86. Concernant le projet de l'enseigne bancaire, il affirme que Madame F a effectivement travaillé sur le script avec un collaborateur alors qu'il était en congé. Le sujet a également été repris par un concepteur-rédacteur sans savoir pourquoi. Madame F avait pourtant « déjà bien amorcé le sujet »<sup>63</sup>.
87. Des collaboratrices attestent que Madame F « semblait mise de côté de nombreux projets professionnels »<sup>64</sup> et qu'elle était alors « très éteinte » et « vraiment repliée sur elle-même »<sup>65</sup>. Un autre collaborateur relève que lorsqu'on n'est pas proche de Monsieur Z et qu'on n'a pas sa sympathie, on récupère les « charrettes », des « sujets de merde » et des projets « pas cool »<sup>66</sup>.
88. S'agissant d'un autre projet relatif à une organisation internationale, se déroulant en 2017, le client n'a pas retenu l'idée de Madame F mais l'a trouvée intéressante pour une autre campagne<sup>67</sup>. De toutes façons, un collaborateur relève : « On n'a pas donné la même chance aux deux idées ». Lors de la présentation du projet auprès du client, Monsieur Z s'était imprimé un tee-shirt qu'il portait avec le logo du projet de l'autre équipe. Il n'a pas vendu le projet de l'équipe F/ D auprès du client et a laissé « aller au casse-pipe » en présentant seul ce projet<sup>68</sup>.
89. Lors de son audition devant le Défenseur des droits, Monsieur Z explique que les créatifs participent systématiquement à la vente de leurs projets et aux tournages ou shootings lorsqu'ils ont lieu. Selon lui, Madame F a eu autant de projets en 2017 qu'en 2016 et était présente à tous les rendez-vous clients et à tous les tournages. Il affirme qu'elle n'a jamais travaillé sur le projet de l'enseigne bancaire.
90. L'employeur a également contesté la version de Madame F lors de l'enquête menée par le Défenseur des droits. Il affirme qu'elle travaillait sur le projet d'un constructeur automobile qui est un client stratégique, puisque c'est le budget le plus important de

---

<sup>60</sup> V. le PV d'audition de Monsieur D dans le cadre de l'enquête du Défenseur des droits, 27 février 2019

<sup>61</sup> Attestation de Monsieur D du 22 janvier 2018

<sup>62</sup> PV d'audition de Monsieur D lors de l'enquête du Défenseur des droits, 27 février 2019

<sup>63</sup> Ibidem

<sup>64</sup> Attestation d'une collaboratrice du 18 juillet 2018

<sup>65</sup> V. témoignage d'une salariée lors de l'enquête interne Y

<sup>66</sup> V. le témoignage d'un collaborateur lors de l'enquête interne Y

<sup>67</sup> V. les témoignages concordants de deux salariés

<sup>68</sup> V. le témoignage d'un collaborateur lors de l'enquête interne Y

l'agence. Il ajoute que le caractère de Madame F est source de difficultés relationnelles dans le cadre professionnel, ce qui peut expliquer la réticence de certains clients à travailler avec elle<sup>69</sup>.

✓ **Les propos sexistes et mesures vexatoires**

91. Madame F explique qu'après sa dénonciation des faits, Monsieur Z l'aurait insultée et traitée de « sorcière », « manipulatrice », « féministe ».

92. Ce dernier conteste tout en relevant qu'il sait que Madame F est féministe, ce qui n'est pas une injure<sup>70</sup>.

93. Selon un seul témoignage recueilli lors de l'enquête<sup>71</sup> Monsieur Z plaisantait avec d'autres collaborateurs dans l'open space, en présence de Madame F, sur le fait qu'elle était « féministe », « BCBG », « bourgeoise », « chienne de garde ». Madame F était irritée de ces « blagues lourdes » : elle quittait alors son poste de travail pour aller fumer une cigarette<sup>72</sup>.

✓ **Le maintien de Madame F sur un projet [une organisation internationale] pour lequel elle avait émis une clause de conscience**

94. Pour des raisons éthiques et psychologiques, Madame F avait souhaité ne pas travailler sur la campagne de [cette organisation internationale]. Le travail sur la première campagne de cette même organisation avait duré 9 mois sur un sujet difficile. Elle avait, avec son binôme dû écouter des témoignages de rescapés, voir des images violentes etc. Cette campagne avait conduit indirectement à l'assassinat d'une personne en Afrique et Madame F l'avait mal vécu. « Elle était fatiguée par le sujet qui était, pour elle, émotionnellement engageant (...) sur un sujet aussi dur »<sup>73</sup>.

95. Le group account director, atteste avoir évoqué cette question avec Monsieur Z<sup>74</sup> qui était donc au fait des réserves de Madame F.

96. Un salarié de la société Y témoigne avoir participé au comité de direction où il était question de choisir les créatifs pour travailler sur cette campagne. Il affirme qu'au cours de ce comité, le refus de travailler sur la campagne a été clairement énoncé mais qu'il a été présenté comme « un caprice de diva ». La présidente et la directrice générale de la société Y n'avaient pas connaissance des raisons pour lesquelles Madame F ne voulait pas travailler sur ce projet. Selon lui, « la vérité a été un peu travestie »<sup>75</sup>.

97. Il est d'usage de ne pas imposer un sujet à un créatif qui s'y oppose pour des raisons éthiques<sup>76</sup>. Monsieur Z affirme qu'il échange les projets entre les créatifs dans ce cas<sup>77</sup>. En 2016, il avait d'ailleurs accepté de dessaisir Madame F d'un projet concernant l'industrie pharmaceutique à sa demande<sup>78</sup>.

98. Or, en 2017, Monsieur Z exige toutefois de Madame F qu'elle travaille sur le projet de l'organisation internationale. Interrogé sur ce point, il affirme que Madame F n'a jamais

---

<sup>69</sup> Courrier de Madame A au courrier d'enquête du Défenseur des droits (courrier du 18 juin 2018)

<sup>70</sup> PV d'audition de Monsieur Z dans le cadre de l'enquête du Défenseur des droits, 24 janvier 2018

<sup>71</sup> Témoignage d'un collaborateur lors de l'enquête interne

<sup>72</sup> Monsieur C dit ne pas se souvenir de ces propos lors de l'enquête interne

<sup>73</sup> Témoignage group account director lors de l'enquête interne Y

<sup>74</sup> Témoignage de group account director lors de l'enquête interne Y

<sup>75</sup> V. les témoignages concordants de deux salariés de la société

<sup>76</sup> Témoignages de Messieurs D et un collaborateur lors de l'enquête interne

<sup>77</sup> PV d'audition de Monsieur Z dans le cadre de l'enquête du Défenseur des droits, 24 janvier 2018

<sup>78</sup> PV d'audition de Monsieur D dans le cadre de l'enquête du Défenseur des droits, 27 février 2018

demandé à ne pas travailler sur cette campagne ; selon lui, elle s'est plainte a posteriori car elle était frustrée du fait que son projet n'ait pas été choisi par le client<sup>79</sup>.

99. Selon l'employeur interrogé par le Défenseur des droits, le fait de l'avoir affectée sur le volet 2 d'une campagne ne peut être contesté car elle avait développé et avait gagné des prix sur le volet 1.

✓ **Le dénigrement de son travail**

100. Lors d'une réunion de travail (*plan's board*) où Madame F avait dû présenter son travail, les autres collaborateurs avaient relevé « une atmosphère toxique ». L'un d'eux atteste que lorsque Monsieur Z s'adressait aux autres créatifs, il n'avait pas « un tiers de l'agressivité observé dans ses paroles » à l'égard de Madame F. Il dit penser « pouvoir garder [son] calme en situation professionnelle » mais dit qu'à la place de Madame F : « j'aurai retourné la table. On ne parle pas comme ça, on ne fait pas ça, on ne dit pas ça »<sup>80</sup>.

101. Monsieur Z a eu « un comportement relevant de l'affrontement personnel », des « gestes et des attitudes déplacées » à l'égard de Madame F. Il a jeté la feuille sur laquelle figurait son projet dans un mouvement dédaigneux. En état d'ébriété, il disait de manière agressive que les idées de Madame F étaient mauvaises et faibles. Madame F avait alors emprunté une attitude de résignation et d'abattement. Elle était calme et son attitude semblait démontrer que ce n'était pas la première fois<sup>81</sup>. « Le débrief (...) était clairement décorrélé » du travail effectué par Madame F. « Elle aurait présenté un bocal à poisson rouge comme une solution créative, le débrief aurait été le même en gros (...)»<sup>82</sup>.

102. Alors que Monsieur Z validait au départ systématiquement tous les projets de Madame F, cette situation a ensuite basculé car Monsieur Z dénigrait les idées de Madame F en lui rétorquant que c'était nul. Il ne s'adressait pas avec autant de violence à d'autres créatifs. Il y avait du « mépris et de l'humiliation » ou encore du « dédain » dans son attitude corporelle. Madame F était son bouc émissaire<sup>83</sup>.

✓ **La dégradation de son état de santé**

103. Madame F se plaint d'avoir commencé à perdre ses cheveux. Elle dit avoir perdu 7 kg et le sommeil. Elle pleurait très souvent sur le lieu de travail.

104. Monsieur D, son binôme, a confirmé avoir été « témoin de l'altération de l'état de santé de Madame F en 2016 et 2017 suite à de nombreuses pressions morales dans le travail (pleurs répétés, perte de poids, baisses de moral, pertes de cheveux) de la part de son supérieur hiérarchique »<sup>84</sup>. Monsieur B, DRH de Y, relève que « les SMS ont eu, selon les propos rapportés par Madame F, un effet stressant et déstabilisant. Elle s'est plainte d'avoir perdu du poids, des cheveux et subi un dérèglement hormonal relatif aux menstruations »<sup>85</sup>.

105. Le docteur qui a prescrit un arrêt-maladie à Madame F du 25 février au 15 mars 2017, et qui l'a examinée à plusieurs reprises par la suite, affirme que son état d'asthénie

<sup>79</sup> Réponse de Madame A en réponse au courrier d'enquête du Défenseur des droits le 18 juillet 2018 ; PV d'audition de Monsieur Z dans le cadre de l'enquête du Défenseur des droits, 24 janvier 2018

<sup>80</sup> V. le témoignage d'un collaborateur lors de l'enquête interne Y

<sup>81</sup> V. les témoignages concordants de deux salariés de la société Y

<sup>82</sup> V. le témoignage d'un collaborateur lors de l'enquête interne Y

<sup>83</sup> Témoignage d'une collaboratrice lors de l'enquête interne

<sup>84</sup> Attestation de Monsieur D du 22 janvier 2018 et PV d'audition devant le Défenseur des droits, 27 février 2019

<sup>85</sup> V. le PV d'audition de Monsieur B du 24 janvier 2019

marquée avec perte de poids et de cheveux n'a pas de cause organique et que les faits de harcèlement rapportés par Madame F pourraient expliquer son état physique<sup>86</sup>.

106. Le psychanalyste qui suit Madame F depuis novembre 2017 atteste, le 31 janvier 2018, que Madame F présente de « fortes perturbations psychologiques engendrant un état dépressif au quotidien accompagné de troubles phobiques ». Il relève « la toxicité du lien mis en place » entre sa patiente et son supérieur hiérarchique<sup>87</sup>.

107. Le 11 février 2019, l'ostéopathe qui suit Madame F depuis 2013 note également la dégradation de son état de santé physique et psychique lors de trois consultations entre novembre et décembre 2017. Elle relève que sa posture est devenue celle d'une femme « abattue » (épaules voûtées, tête courbée, respiration minimale)<sup>88</sup>.

108. De nombreux proches de Madame F attestent également de la dégradation de son état de santé<sup>89</sup> en 2017, du fait qu'elle était fortement amaigrie et très pâle : Elle n'était plus que « l'ombre d'elle-même »<sup>90</sup>, cela lui avait causé « un bouleversement radical de son état physique et psychique »<sup>91</sup>, un état de fatigue, de dépression et de « profonde souffrance »<sup>92</sup> grave et durable. La sœur de Madame F dit qu'elle ne reconnaît plus sa propre sœur dont l'état de santé est désormais « effroyable »<sup>93</sup>. Le harcèlement subi et l'incapacité de la société Y de la protéger l'auraient « traumatisée »<sup>94</sup> et « brisée »<sup>95</sup>.

✓ **La dénonciation publique faite par Madame F sur #balancetonporc et le déclenchement d'une enquête interne concluant à l'absence de harcèlement moral et sexuel**

109. Le 18 octobre 2017, Madame F poste un message sur #balancetonporc à la suite du scandale Weinstein depuis son compte Facebook. Elle ne donne aucun élément d'identification et ne nomme personne mais décide de témoigner de son vécu.

110. Plus de 90 personnes dont 18 collègues de Y vont « liker » son message. Certains lui apportent directement leur soutien, tels que :

- Une ex-collègue de la société Y qui lui dit : « j'ai observé tous les agissements que tu dénonces ». « Il [Z] est malade, nocif, mauvais manipulateur, tout le monde fait semblant de ne pas le voir et ferme les yeux car il est protégé par A (...). Bravo pour ton courage ». Elle ajoute également : « si mon témoignage consiste à dire que j'ai constaté « son alcoolisme [celui de Monsieur Z], certains comportements sexistes ou le fait que je t'ai vue dépérir, perdre tes cheveux et qu'il semblait développer une obsession pour toi, je peux. Par contre, mon témoignage peut aussi attester du fait que vous avez eu une relation amoureuse à un moment donné. Je crois que c'est ce qui pourrait te porter préjudice justement car je sais que c'est de ça que Y s'est servi (textos à l'appui) ».
- Un collègue : « On n'est pas ami Facebook mais le monde est petit. Bravo d'avoir eu le courage d'écrire et d'envoyer. (...) Je pense que tu peux compter sur le soutien et le témoignage de beaucoup de monde ».
- Une collègue disant être en arrêt pour burn-out qui n'est pas non plus une amie sur Facebook. « (...) Tout est diffus et peut porter à confusion... jusqu'à ce que la

<sup>86</sup> Attestation du docteur du 22 janvier 2018

<sup>87</sup> Attestation du psychanalyste du 31 janvier 2018

<sup>88</sup> V. l'attestation de l'ostéopathe du 11 février 2019

<sup>89</sup> V. les attestations de proches du 25 février 2019, du 13 février 2019, du 19 février 2019, du 7 février 2019, du 7 février 2019

<sup>90</sup> V. l'attestation du 26 février 2019

<sup>91</sup> V. l'attestation du 28 février 2019

<sup>92</sup> V. l'attestation du 5 février 2019

<sup>93</sup> V. l'attestation du 5 février 2019

<sup>94</sup> V. l'attestation du 23 avril 2018

<sup>95</sup> V. l'attestation du 10 février 2019

- victime parle. Après cela tout devient évident (...). Tu as un courage incroyable d'avoir parlé. Tu n'es pas folle. Tout le monde au fond se doutait qu'il se passait un truc ».
- Une collègue: « Je voulais te féliciter et t'encourager dans ta démarche (...). Ses airs de prédateur m'ont moi aussi beaucoup troublé (à ton égard, au mien, et à celui d'autres femmes (...)) J'ai entendu des témoignages d'autres filles qui trouvaient qu'il les fixait trop ou qu'il faisait des commentaires déplacés (...) ».
111. Madame A, présidente de Y, est informée du post de Madame F #balancetonporc via une connaissance dans le milieu de la communication. Madame F est alors convoquée par la direction dès le lendemain. Elle demande à pouvoir exercer son droit de retrait pour cause de harcèlement sexuel et moral par courriel du 24 octobre 2017. Le DRH lui accorde un droit de retrait le jour même par retour de courriel.
112. La direction et la délégation unique du personnel mettent en place une commission d'enquête interne<sup>96</sup>. Le 23 octobre 2017, lors d'une réunion mettant en présence la présidente de la société, la directrice générale, la responsable juridique, la responsable du pôle influence, le content manager et le DRH, il a été décidé de la création des binômes suivants : responsable du pôle influence / DRH et responsable juridique/ content manager <sup>97</sup>.
113. Monsieur B, le DRH, estime qu'une enquête interne « allait de soi », que « les collaborateurs étaient plus à l'aise pour parler dans ce cadre »<sup>98</sup>.
114. Vingt-trois personnes ont été entendues, en majorité des collaborateurs ainsi que le médecin du travail et l'inspecteur du travail. Madame F et Monsieur Z ont également communiqué des éléments sous forme de fichiers texte et de capture d'écran<sup>99</sup>.
115. Madame F et Monsieur Z ont élaboré des listes de témoins afin qu'ils soient entendus par leur employeur mais elles n'ont pas été transmises au Défenseur des droits.
116. Trois collaboratrices figurant dans la liste de témoins de Madame F n'ont pas été entendues. La collègue de Madame F partageant sa chambre lors du séminaire de ski n'a pas non plus été interrogée. Elle avait quitté l'entreprise mais cette même situation n'avait pas empêché l'employeur de recontacter par téléphone une autre ex-collaboratrice.
117. L'employeur reste flou sur les raisons pour lesquelles certains salariés ont été entendus plutôt que d'autres et pourquoi la liste de Madame F n'a été que partiellement prise en compte. Il dit seulement avoir souhaité entendre d'autres personnes qui travaillaient dans les départements en relation avec les budgets sur lesquels Madame F et Monsieur Z avaient travaillé<sup>100</sup>. Compte tenu de leur date d'embauche, tous n'étaient pas présents sur toute la période litigieuse, certains ne se trouvaient pas à l'étage où travaillaient Monsieur Z et Madame F.
118. Monsieur D, son binôme, estime que les délégués du personnel qui ont effectué cette enquête n'étaient pas formés pour ce type de situation. « Cela nous mettait mal à l'aise qu'ils soient en charge de cette affaire. Certaines personnes ont été interrogées mais elles n'avaient rien à voir avec cette histoire. Il fallait interroger moins de personnes et de manière plus ciblée. (...) l'étendue des personnes interrogées était

---

<sup>96</sup> V. la réponse de Madame A au courrier d'enquête du Défenseur des droits (courrier du 18 juin 2018)

<sup>97</sup> *Ibidem*

<sup>98</sup> PV d'audition de Monsieur B, enquête du Défenseur des droits, 24 janvier 2019

<sup>99</sup> V. la réponse de Madame A au courrier d'enquête du Défenseur des droits (courrier du 18 juin 2018)

<sup>100</sup> PV d'audition de Monsieur B, DRH, enquête du Défenseur des droits, 24 janvier 2019



beaucoup trop large parce que ces personnes n'étaient pas forcément en lien avec Z ou F. Cela me paraissait relever de l'amateurisme »<sup>101</sup>.

119. Parmi les questions posées aux personnes interrogées figurent les questions suivantes : « As-tu constaté des avances ou des comportements de séduction de la part de F? F prend-elle des libertés par rapport aux usages de l'agence ? Quel sentiment avait F vis-à-vis de Z ? Comment F prenait les décisions de Z ? Est-ce que F se plaignait d'autres personnes ? Z te semblait-il amoureux ? Es-tu entré en conflit avec F ou as-tu vu des conflits avec F ? ».
120. Monsieur B explique : « ces questions paraissaient pertinentes pour jauger de la teneur de leur relation (...). Dans notre esprit, la relation qui s'est prolongée après la rupture était consentie »<sup>102</sup>.
121. Une ancienne salariée atteste que la présidente et la responsable juridique ont « eu des propos durs, stigmatisant l'attitude de F mais aussi sa personnalité ». Elles auraient émis des « propos à charge contre F, mettant en cause la véracité du contenu de son post, son intégrité et son équilibre psychologique »<sup>103</sup>.
122. A l'issue de son enquête, la direction de la société Y conclut que malgré quelques remarques ponctuelles de mépris et de dénigrement, il n'y a eu ni harcèlement moral ni harcèlement sexuel. L'employeur indique qu'« outre les relations extraprofessionnelles des parties (notamment intimes), n'ont été constatés dans le cadre professionnel aucun propos ou comportement à connotation sexuelle répétés ni aucune pression grave de la part de Monsieur Z, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle à son profit ».
123. Interrogé sur les raisons pour lesquelles les témoignages à charge n'ont pas été retenus et en particulier celui d'un collaborateur de Madame F, Monsieur B explique que ce salarié avait un litige d'ordre financier avec Monsieur Z et qu'il avait de la rancune à son égard<sup>104</sup>. Il ne s'explique pas sur les autres témoignages à charge.
124. Le Défenseur des droits relève que les principaux témoins à charge contre Monsieur Z ont été remerciés, sont en procès avec Y ou ont depuis quitté l'entreprise. Monsieur D, binôme de madame F, est toujours en poste.
125. La commission a souhaité confronter les protagonistes ainsi que leurs dossiers mais Madame F a refusé.

#### **e. Le licenciement pour inaptitude de Madame F**

126. Madame F a été placée en arrêt-maladie à la suite de la publication de son post le 24 octobre 2017 et n'est pas retournée au travail. Elle a été déclarée inapte par le médecin du travail le 29 mars 2018. Un certificat médical atteste qu'elle a perdu le sommeil, du poids et ses cheveux depuis deux ans.

127. Madame F a finalement été licenciée pour inaptitude le 30 avril 2018.

---

<sup>101</sup> PV d'audition de Monsieur D lors de l'enquête du Défenseur des droits, 27 février 2019

<sup>102</sup> PV d'audition de Monsieur B, DRH, enquête du Défenseur des droits, 24 janvier 2019

<sup>103</sup> V. attestation écrite datée du 20 octobre 2018 d'une collègue de Madame F expliquant qu'à la suite de son post sur #balancetonporc, elle faisait partie du comité opérationnel convoqué exceptionnellement en urgence pour évoquer la situation de crise.

<sup>104</sup> V. l'audition de Monsieur B lors de l'enquête du Défenseur des droits, 24 janvier 2019

## **f. Les observations de l'entreprise Y et de Monsieur Z en réponse à l'enquête du Défenseur des droits**

128. Une note récapitulant les éléments de fait et de droit qui pouvaient être relevés à l'issue de l'enquête du Défenseur des droits a été notifiée à Monsieur Z et à son employeur Y.
129. Monsieur Z n'a pas répondu au Défenseur des droits. Son employeur a formulé les observations suivantes, par courrier du 2 juillet 2019.
130. Madame A, présidente de Y, estime que l'enquête du Défenseur des droits manque d'impartialité. De nombreuses pièces et en particulier les témoignages de femmes ne seraient pas ou peu évoqués et leur portée et véracité seraient remises en cause par le Défenseur des droits. Elle cite notamment les témoignages de Monsieur X (n+1 de Madame F) selon lequel Madame F est « manipulatrice » et « menteuse » ou encore ceux d'une ex-collègue de Madame F et d'une cliente de l'agence. A l'inverse, le Défenseur des droits accorderait beaucoup de crédit à des propos rapportés.
131. Madame A relève également à l'appui de cette analyse le fait que l'inspection du travail n'a pas conclu à l'existence de faits de harcèlement sexuel, que Madame F n'a pas porté plainte contre Monsieur Z et a même refusé d'être confrontée à Monsieur Z. Or, ces éléments « devraient (...) être interprétés comme un aveu de Madame F de ne pas assumer sa responsabilité dans ce dossier ».
132. Les textos de Monsieur Z « se contentent d'exprimer un sentiment d'affection sincère » et de « nostalgie de leur relation amoureuse passée ». « Ils n'auraient jamais été envoyés en l'absence de relation intime consentie entre les deux protagonistes ». Les messages ont « une tonalité sentimentale voire amoureuse et en aucun cas sexuelle ». Le ton employé par Madame F dans ses correspondances avec Monsieur Z démontre qu'elle n'était pas dans une position de faiblesse. Les conversations sont « bon enfant ». Le Défenseur des droits n'a pas pris en compte le fait que les tribunaux rejettent la qualification de harcèlement sexuel à des actes de galanterie ou de séduction licites, même si ceux-ci sont exempts de « délicatesse ou de tact ».
133. Les témoignages produits par l'entreprise Y révèlent que « Monsieur Z n'est pas un personnage sexiste et qu'il ne tient pas de propos à connotation sexuelle aux salariées travaillant avec lui ». A l'inverse, Madame F a « une personnalité ambiguë », a « des difficultés comportementales » et fait preuve « d'incapacité à travailler en équipe et à accepter les critiques ». L'agence Y produit en ce sens de nouveaux témoignages<sup>105</sup>.
134. L'agence Y estime que le Défenseur des droits n'a pas pris en compte la personnalité des deux protagonistes. Or, compte tenu de sa personnalité, Madame F a ainsi « pu interpréter de manière erronée des situations de travail qu'elle invoque au soutien de sa thèse ».
135. Monsieur X a toujours été d'une extrême bienveillance à l'égard de Madame F et lui a conseillé, à plusieurs reprises, de prendre du repos et d'alerter les RH en cas de harcèlement. « C'est la direction des ressources humaines qui est en charge de gérer ce type de plainte et non le supérieur direct de Madame F ».
136. L'employeur relève que le Défenseur des droits n'a en outre pas relevé que Madame F a attendu plusieurs mois avant d'en référer à la DRH.

---

<sup>105</sup> V. les attestations de 3 témoins, dont Monsieur X, n+1 de Madame F, en dates du 27 juin 2019, du 15 juin 2019 et du 28 juin 2019

137. Selon Y, l'enquête et les mesures prises lors de son signalement étaient adaptées car elles répondaient à la demande de discrétion de Madame F. La DRH a constaté sans délai le caractère inapproprié des textos envoyés par Monsieur Z à Madame F sans qu'ils ne caractérisent une situation de harcèlement sexuel ou moral. A la suite de son post sur #balancetonporc, la DRH de Y a diligenté une enquête avec les représentants du personnel, concluant à l'absence de harcèlement sexuel ou moral.
138. Cette situation a conduit à mettre en place des mesures de prévention à destination de tous les salariés et notamment la nomination d'une référente « harcèlement sexuel » au sein du CSE, la modification du règlement intérieur le 15 juillet 2019 comportant désormais une clause sur le harcèlement sexuel et les éléments nécessaires à sa prévention ainsi que la mise en place d'une conférence de sensibilisation sur le harcèlement en septembre 2019.
139. Y estime qu'il n'y a pas eu de représailles à l'encontre de Madame F prenant la forme d'une dégradation de ses conditions de travail. Le nombre de projets en suivi n'est pas probant. En outre, il est incohérent de relever en même temps une diminution de ce nombre de projets alors que Madame F se plaignait d'une surcharge de travail. Monsieur Z ne dénigrait pas son travail mais était pleinement dans son rôle de directeur de création consistant à « critiquer, conseiller, stimuler ses collaborateurs pour parvenir à un résultat créatif abouti ».
140. L'agence Y conteste le fait que cette situation aurait eu un impact sur la santé de Madame F et notamment le fait qu'elle aurait perdu du poids et produit un nouveau témoignage en ce sens<sup>106</sup>. L'entreprise conteste le fait que le Défenseur des droits s'appuie sur les attestations des médecins et des proches de Madame F. Les causes de l'état de santé de Madame F par les professionnels de santé ne sont que « spéculatives et une restitution des affirmations du patient ». Les témoignages de proches ne sont pas probants et « ne sont que le reflet des propos de Madame F ».
141. L'agence Y considère que les « like » au post de Madame F doivent être entendus comme le fait de saluer « une forme de courage » de cette dernière mais qu'en dehors de 4 salariés sur les 120 de l'entreprise, ceux qui ont liké n'étaient pas au courant de faits particuliers ou de l'identité de la personne visée.

## II. L'ENQUETE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

142. Dans un courrier du 3 décembre 2018, l'inspection du travail conclut que son enquête n'a pas permis d'établir la matérialité des faits de harcèlement sexuel et moral reprochés à Monsieur Z.
143. Toutefois, elle relève notamment que « Monsieur Z semble considérer son lieu de travail comme un lieu de rencontres avec des collègues féminines »<sup>107</sup>, qu'il « consomme régulièrement et de manière excessive de l'alcool sur son lieu de travail »<sup>108</sup> et que Madame F a été en souffrance au travail compte tenu de divers arrêts-maladie se soldant par un avis d'inaptitude définitive le 29 mars 2018.

---

<sup>106</sup> V. l'attestation d'une salariée de Y du 18 juin 2019 qui dit ne pas avoir constaté de changement chez Madame F de « corpulence très fine ».

<sup>107</sup> Rapport de l'Inspection du travail (courrier du 3 décembre 2018) ; voir également les témoignages d'un collaborateur lors de l'enquête interne concernant le fait que Monsieur Z aurait cherché à séduire une autre collègue lors du séminaire de ski et les propos non correctement transcrits de la juriste au sujet de textos qui aurait également été envoyés par Monsieur Z à une autre collègue. La juriste chargée de l'enquête dit qu'elle sait cela mais que « c'est déjà passé à une autre ». La transcription de ces propos est incomplète en relevant seulement « c'est passé ».

<sup>108</sup> V. en ce sens le rapport de l'Inspection du travail précité

144. L'inspection du travail considère qu'au vu de la dégradation de son état de santé, « il semble que la suite donnée à sa plainte à ce moment-là [à savoir un avertissement oral] n'ait pas été suffisante ». En outre, elle estime que l'enquête interne a été déclenchée par l'employeur en octobre 2017 soit 10 mois après le signalement au DRH en décembre 2016, ce qui semble caractériser un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur.
145. L'inspection du travail a demandé à l'employeur de Monsieur Z de « fermement lui rappeler qu'en tant que manager, il ne doit pas abuser de sa situation et garder en toute circonstance une attitude strictement professionnelle ».
146. Monsieur Z n'a pas reçu cette mise en garde. Le DRH, Monsieur B, a expliqué qu'il lui avait déjà adressé un avertissement oral en mars 2017<sup>109</sup>.

### III. ANALYSE JURIDIQUE

#### 1. **Le harcèlement sexuel et sexiste**

147. Le harcèlement sexuel au travail est une « agression subtile contre laquelle il est extrêmement difficile de se défendre » et qui peut se traduire par un « envahissement de l'intimité et de la vie privée de la personne ciblée »<sup>110</sup>. En effet, le travail salarié se caractérise par le lien de subordination. « Une personne exerce une autorité sur l'autre, lui donne des ordres, contrôle son travail, peut l'évaluer et peser sur l'évolution de la carrière, la rémunère en fonction de la prestation de travail qu'elle réalise pour son compte (...). Ce lien engendre un rapport de domination, qui, mal utilisé, peut parfois mener à des comportements déviants tels que le harcèlement et la violence »<sup>111</sup>.
148. Ce risque semble encore accru dans un contexte où la vie professionnelle n'est pas clairement séparée de la vie privée, le tout dans une ambiance qui peut paraître de l'extérieur, festive, jeune, décontractée et alcoolisée.
149. De manière plus spécifique, le harcèlement sexuel, en particulier dans le cadre des rapports de travail, vise davantage à « s'approprier » l'autre « soit physiquement quand le but est uniquement sexuel, soit il consiste à exercer un contrôle sur sa sensibilité, en obligeant la personne (...) à entrer dans un jeu érotique, dont les règles ne sont pas définies préalablement et qui se situe dans un cadre inapproprié, le lieu ou les relations de travail »<sup>112</sup>. Ainsi, les auteurs installent généralement une relation de confiance afin de pouvoir prendre l'ascendant sur leur victime, les déstabiliser et les isoler. En cas de refus des victimes, les auteurs les sanctionnent, les intimident ou les menacent en utilisant à leur avantage la supériorité hiérarchique ou sociale<sup>113</sup>.
150. En octobre 2019, soit deux ans après l'affaire Weinstein et le mouvement #MeToo, une enquête de la Fondation Jean-Jaurès et de la Fondation européenne d'études progressistes (FEPS)<sup>114</sup> révèle que 55% des Françaises ont déjà été victimes d'une forme de sexisme ou de harcèlement sexuel au travail au cours de leur vie professionnelle. 30% d'entre elles ont déjà été harcelées ou agressées sexuellement sur

<sup>109</sup> V. les PV d'audition de Messieurs B et Z lors de l'enquête du Défenseur des droits le 24 janvier 2019

<sup>110</sup> Propos de Marie-France Hirigoyen cités in *Livre bleu de l'ANDRH, Prévenir le harcèlement sexuel. Repères pour les RH : ANDRH, Coll. ANDRH & Territoires, 2019, p. 19.*

<sup>111</sup> Loïc Lerouge, « Harcèlement - Harcèlement sexuel au travail et droit comparé : comparaison des approches juridiques », *La Semaine Juridique Sociale* n° 10, 8 Mars 2019, 1074

<sup>112</sup> Le harcèlement moral dans la vie professionnelle. Démêler le vrai du faux, Marie-France Hirigoyen, Editions La Découverte 2001, p. 306

<sup>113</sup> « *Le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur et la recherche, Guide pratique pour s'informer et se défendre* », C.L.A.S.C.H.E.S., pages 30 et 31 : <http://clasches.fr/wp-content/uploads/2017/07/Guide.pdf>

<sup>114</sup> Juliette Clavière, François Kraus, Deux ans après #MeToo : les violences sexistes et sexuelles au travail en Europe, 12 octobre 2019, <https://jean-jaures.org/nos-productions/deux-ans-apres-metoo-les-violences-sexistes-et-sexuelles-au-travail-en-europe>

leur lieu de travail<sup>115</sup>. Seule une très faible minorité de victimes de harcèlement au travail (entre 9 % et 16 %) osent dénoncer les faits en en parlant à un interlocuteur susceptible de régler le problème en interne. Si le sexisme, les violences et les inégalités de genre se retrouvent dans l'ensemble de la société, l'exposition à ces situations est accrue en fonction de l'environnement professionnel. Les secteurs les plus masculinisés sont les plus touchés<sup>116</sup>.

151. Une étude sur les « Disparités femmes/hommes en agence de communication » en France réalisée par l'Ifop en 2018 <sup>117</sup> révèle que les femmes sont peu représentées à certaines fonctions clés dans le secteur du digital et les équipes de création. Si 53% des salariées dans les agences de publicité sont des femmes, seules 39% d'entre elles travaillent dans le secteur de la création et seules 22% y détiennent des postes de direction. Les postes de pouvoir et de prestige sont donc essentiellement détenus par des hommes.
152. La même enquête révèle que les femmes sont moins bien considérées que les hommes dans le métier. 64% d'entre elles constatent des différences de comportement des managers selon qu'ils encadrent des hommes et des femmes. Les salariés, tant hommes que femmes, relèvent notamment des faits de sexisme à hauteur de 20 à 26%.
153. Au Royaume-Uni, TimeTo, une organisation britannique créée par trois organisations professionnelles en référence à #Metoo révèle en 2018, après avoir interrogé plus de 3500 salariés d'agences de publicité au Royaume-Uni que 34% des femmes travaillant dans ce secteur ont été harcelées sexuellement et dans la majorité, plus d'une fois. Elles n'ont pas signalé les faits de peur de mettre en péril leur carrière à 83% et la moitié de celles qui l'ont fait ont été déçues du résultat<sup>118</sup>. A la connaissance du Défenseur des droits, aucune étude comparable n'a été publiée à ce jour sur les phénomènes de harcèlement sexuel et de sexisme dans les agences de publicité en France.
154. Conformément à l'article 40 de la Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (Convention d'Istanbul ratifiée par la France en 2014), « les parties prennent les mesures législatives ou autres nécessaires pour que toute forme de comportement non désiré, verbal, non-verbal ou physique, à caractère sexuel, ayant pour objet ou pour effet de violer la dignité d'une personne, en particulier lorsque ce comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, soit soumise à des sanctions pénales ou autres sanctions légales ».
155. L'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2018 interdit comme une forme de discrimination les mesures de harcèlement fondé sur le sexe.
156. L'article L. 1142-2-1 du Code du travail prévoit que « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini 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 ».

---

<sup>115</sup> V. également en ce sens l'étude Ifop pour VieHealthy.com, les Françaises et le harcèlement sexuel au travail, 2018, <https://viehealthy.com/enquete-ifop-harcelement-sexuel-travail/#tab-con-4>

<sup>116</sup> V. également l'enquête réalisée par Emmanuelle Larroque, Paola Paci, Laure Pichot, Sexisme dans les formations tech et numériques : vrai ou faux ? Résultats et analyses, Octobre - Novembre 2017

<sup>117</sup> IFOP, "Disparités femmes/hommes en agence de communication menée pour l'Association des Agences-Conseils en Communication, étude en partenariat avec Stratégies, auprès d'un millier de salariés du secteur publiée en octobre 2018 ; [http://www.aacc.fr/uploads/file/file/000/000/540/CdP\\_AACC\\_DisparitesAgences\\_111018.pdf](http://www.aacc.fr/uploads/file/file/000/000/540/CdP_AACC_DisparitesAgences_111018.pdf)

<sup>118</sup> TimeTo a été créée par Women in Advertising and Communications, Advertising Association et National Advertising Benevolent Society. V. A report on the UK's first timeTo survey for release 28th June 2018 [https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/timeto-org-uk/wp-content/uploads/2018/06/29104015/timeTo\\_Report.pdf](https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/timeto-org-uk/wp-content/uploads/2018/06/29104015/timeTo_Report.pdf)

157. Le harcèlement sexuel constitue une discrimination ainsi que le rappelle la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes<sup>119</sup>.
158. Elle définit, en son article 2, le harcèlement sexuel comme : « La situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».
159. Ainsi, il faut rapprocher cette définition de celle retenue par l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 selon lequel la discrimination inclut : « (...) 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 ».
160. Le harcèlement sexuel et les sanctions qui y sont attachées ont également été revues par la loi n°2012-954 du 6 août 2012 qui a été précisée dans une circulaire du ministère de la justice du 7 août 2012.
161. L'article L.1153-1 du Code du travail dispose qu' « aucun salarié ne doit subir des faits :  
1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » [harcèlement-climat] ;  
« 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers » [harcèlement –chantage].
162. Concrètement, le « harcèlement-climat » s'entend «des comportements de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes»), qui sont imposés à la victime, qui sont répétés et qui présentent une connotation sexuelle»<sup>120</sup>.
163. Pour être punissables, il faut que ces propos ou gestes produisent un effet négatif sur la personne harcelée : une atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, et/ou l'instauration d'une situation intimidante, hostile ou offensante.
164. Le fait d'exprimer ses sentiments de manière adaptée et respectueuse ne constitue pas une forme de harcèlement. Un rapport de séduction sous-entend un rapport d'égalité : deux personnes échangent mutuellement de façon volontaire. Le jeu de séduction n'en est plus un dès lors que l'une des deux personnes ne souhaite pas ou plus jouer, autrement dit marque qu'elle n'y consent pas ou plus, de manière expresse ou implicite. Le consentement est temporaire : il peut être donné puis retiré.
165. L'expression du non-consentement peut être verbal (propos, écrits) ou non verbal (comportements, silences, attitudes d'évitement). La loi n'exige pas que la victime

---

<sup>119</sup> V. notamment son considérant 6 selon lequel « Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux fins de la présente directive. Ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. Il convient donc que ces formes de discrimination soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives ».

<sup>120</sup> Circulaire « Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel » CROM 2012-15 / E8-07.08.2012 de la Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, du 7 août 2012

ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante. D'après la circulaire de 2012 sur le harcèlement sexuel<sup>121</sup>, l'absence de consentement peut résulter d'un faisceau d'indices concordants tels que le silence permanent ou la passivité face aux agissements, la demande d'intervention adressée à un collègue ou un supérieur hiérarchique etc.

166. « Le harceleur ne tient pas compte des désirs, des choix, du consentement de l'autre »<sup>122</sup>. Il s'inscrit dans un rapport de domination. Ainsi, le refus d'accepter et de respecter un éventuel refus, notamment en insistant et à plusieurs reprises, constitue une forme de harcèlement.

167. La Cour de cassation a considéré que le fait pour un supérieur hiérarchique d'avoir adressé à une salariée avec laquelle il avait entretenu une liaison deux textos faisant référence aux temps « où elle le rendait heureux » pouvaient paraître insuffisants pour laisser présumer un harcèlement sexuel<sup>123</sup>. En revanche, la même Cour a jugé qu'envoyer à une salariée de longs courriers, de nombreux emails de déclarations ou d'invitations, y compris à la retrouver seule dans son bureau, sont des faits constitutifs de harcèlement sexuel (<sup>124</sup>).

168. La jurisprudence a également relevé que constituaient des faits de harcèlement sexuel les faits suivants :

- Pour un supérieur hiérarchique d'envoyer des sms à un de ses subordonnés en lui indiquant notamment « je te souhaite une douce journée avec plein de baisers sur tes lèvres de velours »<sup>125</sup> ; ou «tu me plais, tu es haut de gamme, j'aime ta façon de t'habiller, j'ai envie de toi, je ferais bien un one shot avec toi, j'ai envie de te plaquer contre le mur de la salle de pause»<sup>126</sup> ;
- Pour un employeur d'avoir tenté d'obtenir des faveurs de nature sexuelle de la part de sa salariée en multipliant les cadeaux et les appels, en se rendant à son domicile et en faisant intrusion dans sa vie privée, dans le but de la convaincre et même de la contraindre à céder à ses avances<sup>127</sup> ;
- Pour un collègue de tenir les propos suivants « bon, c'est quand qu'on couche ensemble » et de poser des questions intimes sur la vie privée<sup>128</sup> ;
- Multiplier des cadeaux, des appels et des messages téléphoniques<sup>129</sup> ;
- Tenir des propos à caractère sexuel, demander des faveurs sexuelles telles que «tu vas me sucer», «quand est-ce qu'on se mélange?», «on fait l'amour chez toi»<sup>130</sup> ;
- Adresser à une subordonnée des remarques sur sa vie privée, de porter des appréciations axées sur son anatomie, de tenter d'obtenir des faveurs sexuelles et d'exercer des mesures de représailles professionnelles <sup>131</sup> ;
- Porter des appréciations axées sur l'anatomie ou le physique d'une salariée (par exemple, des taquineries sur son tour de poitrine)<sup>132</sup> ;
- Faire parvenir à une jeune femme de longs courriers manuscrits, de nombreux courriers par lesquels le salarié en cause lui faisait des propositions et des

<sup>121</sup> Circulaire « Présentation des dispositions de droit pénal et de procédure pénale de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel » CROM 2012-15 / E8-07.08.2012 de la Garde des Sceaux, Ministre de la Justice, du 7 août 2012

<sup>122</sup> Ministère du travail, Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner, Guide pratique, 53 p., Mars 2019, [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645\\_dicom\\_-\\_guide\\_contre\\_harcelement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

<sup>123</sup> Cass. Soc. 23 septembre 2015, n° 14-17.143

<sup>124</sup> Cass. Soc., 28 janvier 2014, n°12-20.497

<sup>125</sup> Cass. Soc. 12 février 2014, n°12-26652

<sup>126</sup> CA Lyon, chambre sociale, 16 octobre 2015, n°14/08277

<sup>127</sup> Cass. Soc. 3 mars 2009, n°07-44082

<sup>128</sup> Cass. Soc. 3 décembre 2014, n°13-22151

<sup>129</sup> Cass. Soc. 3 mars 2009, n°07-44.082

<sup>130</sup> CA Douai 19 décembre 2008, n°08/00986

<sup>131</sup> CA Toulouse 18 janvier 2002, n°01/1140

<sup>132</sup> Cass Soc. 19 octobre 2011, n°09-72672

- déclarations, exprimer le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, faire parvenir des bouquets de fleurs <sup>133</sup>;
- Pour un salarié d'organiser un rendez-vous pour motif professionnel en dehors de l'entreprise avec une salariée qui était sous ses ordres, dans une chambre d'hôtel<sup>134</sup> ;
- Faire des propositions de déjeuners ou de rencontres en dehors du cadre professionnel à des collaboratrices avec qui l'auteur n'avait pas de lien amical spécifique et qui ont été gênées des termes de ses propositions, manifestement peu claires au regard de ses intentions<sup>135</sup>.

169. L'article L.1154-1 du code du travail pose le principe de l'aménagement de la charge de la preuve. Il prévoit que « lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L.1152-1 et L.1153-1 à L.1153-4, (...) le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Au de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ».

170. En l'espèce, rapidement après son embauche, Monsieur Z a dit à Madame F qu'elle devait « passer sous le bureau » pour être invitée à un festival dédié à la profession.

171. Ces propos sexistes, déplacés, obscènes, grivois et offensants ont été tenus par Monsieur Z - quand bien même ils seraient énoncés sur le ton de l'humour -, à l'endroit de Madame F qui s'est sentie dénigrée en raison de son sexe<sup>136</sup>.

172. Par ailleurs, les textos envoyés par Monsieur Z sont sans équivoque à connotation sexuelle. Si ses nombreux messages ne sont ni salaces ni dégradants en tant que tels, ils constituent de véritables avances sexuelles, des invitations à avoir des relations intimes.

173. Après la fin de leur relation, Monsieur Z a continué à proposer à Madame F, à toute heure du jour et de la nuit, parfois plusieurs fois d'affilée, de dormir avec lui et de le rejoindre dans ses bras ou chez lui. Il lui a envoyé des cœurs, lui a dit qu'elle lui manquait alors qu'il venait de la quitter au travail etc.

174. Madame F, ainsi qu'elle l'a dénoncé auprès de son supérieur hiérarchique et son DRH en mai et en décembre 2016 respectivement, était dans l'impossibilité de travailler dans des conditions normales, compte tenu des intentions connues et des attentes pressantes de son directeur de création qu'elle côtoyait de manière quasi-permanente au travail. Ces messages ont eu « pour conséquence de rendre insupportable les conditions de vie et de travail (...) » de Madame F<sup>137</sup>.

175. En l'espèce, il ressort notamment des textos envoyés par Monsieur Z que Madame F ne consentait pas à prolonger la brève relation qu'elle avait eue avec lui. Soit elle ne répondait pas à ses textos, soit elle y répondait pour rejeter ses invitations, ainsi qu'en attestent les échanges de textos eux-mêmes.

<sup>133</sup> Cass. Soc. 28 janvier 2014, n°12-20497

<sup>134</sup> Cass. Soc. 11 janvier 2012, n°10-12930

<sup>135</sup> CA Douai, 30 novembre 2011, n°1814/11; n°10/03485

<sup>136</sup> V. *Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité*, B. Gresy Brigitte, M. Becker, ministère des Affaires Sociales, de la Santé et des Droits des Femmes, mars 2015, 130 p. ; sur le rôle de l'humour déplacé et répétitif à connotation sexuelle, V. CA Orléans, 7 février 2017, n° 15/02566 ; mutatis mutandis sur la connotation raciste ; V. Cass, crim, 12 décembre 2006, n°05-87.658

<sup>137</sup> Ce cas est expressément cité dans le circulaire de 2012 précitée



176. La prétendue ambivalence de Madame F, selon les termes de Monsieur Z, est démentie par les échanges même de correspondances et par la dénonciation de Madame F auprès de sa hiérarchie.
177. Selon la Cour de cassation, les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact en raison de son travail ne relèvent pas de sa vie personnelle. Au contraire, son comportement engage la responsabilité de l'employeur lorsque les raisons pour lesquelles un salarié est en contact avec ses collègues dépendent de ses fonctions. Ainsi, un salarié peut être licencié pour avoir tenu des propos à caractère sexuel à des collègues féminines dans le cadre de messages électroniques hors du temps de travail et du lieu de travail, par exemple lors de soirées organisées après le travail<sup>138</sup>. Le fait que des agissements de harcèlement sexuel aient lieu la nuit dans une ambiance festive ne permettent pas non plus de revenir sur la qualification de harcèlement sexuel<sup>139</sup>.
178. Le Défenseur des droits considère que la situation subie par Madame F après le 1<sup>er</sup> janvier 2016 du fait du comportement de Monsieur Z, son directeur de création, caractérise des faits de harcèlement sexuel dans le cadre de son emploi au sein de Y au sens de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 27 mai 2008 et de l'article L. 1153-1 du code du travail.
179. En outre, les propos tenus par Monsieur Z caractérisent des mesures de harcèlement et des agissements sexistes prohibés par l'article L. 1142-2-1 du code du travail.

## **2. L'obligation de sécurité de l'employeur**

180. Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
181. A l'instar du harcèlement moral, il a une obligation de sécurité de moyens renforcés en matière de harcèlement sexuel. En effet, les dispositions de l'article L.1153-5 du code du travail précisent que « l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel ». L'article L.1321-2 2<sup>o</sup> du code du travail prévoit que le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code. L'article L. 4122-1 du code du travail prévoit également que dans certaines conditions, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.
182. En vertu de l'obligation de sécurité, avant même d'être alerté sur une situation de harcèlement sexuel, l'employeur doit prévenir la survenance de tels faits en sensibilisant les salariés –notamment les RH, cadres et membres de la délégation unique –par des actions d'information et de formation et en affichant les dispositions légales relatives au harcèlement sexuel sur les lieux de travail.
183. En application de l'article L. 1153-5 du code du travail, les entreprises ont l'obligation de rappeler à leurs salariés que le harcèlement sexuel constitue une infraction pénale. Ces derniers ont la possibilité de recourir à la médecine et à l'inspection du travail, ou peuvent se tourner vers les représentants syndicaux ou les délégués du personnel<sup>140</sup>.

<sup>138</sup> Cass. Soc. 19 octobre 2011, n°09-72672

<sup>139</sup> CA Douai 31 janvier 2007, n 06/00150

<sup>140</sup> Cass. crim., 18 novembre 2015, n°14-85591.

En outre, le gouvernement a mis en place un site internet dédié, expliquant de manière simple et concise le cadre législatif et réglementaire et mettant un kit de prévention à la disposition des entreprises<sup>141</sup>. Plus récemment, le ministère du travail a publié un guide pratique sur le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail portant sur les actions de prévention, d'enquête et de sanction<sup>142</sup>.

184. Conformément à l'article 3 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail étendu par arrêté du 23 juillet 2010 applicable à tous les employeurs et tous les salariés concernés (industrie, commerces, services, artisanat). « les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis » et que « cette position, qui peut être déclinée sous la forme d'une 'charte de référence' précise les procédures à suivre si un cas survient ».
185. Cet accord étendu oblige les entreprises à élaborer une procédure de signalement et de traitement et propose des pistes et recommandations en cas de signalement de faits pouvant être constitutifs d'un harcèlement sexuel. Il prévoit que « les procédures peuvent inclure une phase informelle, durant laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance ». Il précise également qu'une fois la procédure élaborée, il convient de la faire connaître auprès de l'ensemble des salariés et exige qu'elle figure en annexe du règlement intérieur<sup>143</sup>.
186. Le non-respect de ces dispositions obligatoires caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.
187. L'employeur manque également à son obligation de sécurité envers le salarié victime lorsqu'il n'a pas mis en place de mesures concrètes alors qu'il était informé de faits de harcèlement<sup>144</sup>. Cette information peut découler d'avis médicaux répétés favorables à un changement de poste et du nombre d'accidents du travail qui auraient dû attirer l'attention d'un employeur normalement diligent alors même que les faits ne lui ont pas été expressément signalés<sup>145</sup>. L'employeur doit rapporter la preuve qu'il a mis en œuvre des mesures efficaces permettant d'éviter la réalisation du risque professionnel. La charge de la preuve repose sur lui.
188. Lorsqu'il est alerté sur une situation de harcèlement sexuel, il doit faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire permettant de protéger la santé et la sécurité des salariés concernés. L'employeur doit également procéder à une enquête impartiale, approfondie, formalisée au cours de laquelle doivent être entendus l'ensemble des protagonistes et collègues de travail cités par les salariés concernés.
189. Le ministère du travail a rappelé que « la victime présumée (...) peut être réticente au lancement d'une enquête par crainte des conséquences sur sa vie professionnelle et personnelle. Dans ce cas, il peut utilement lui être précisé que l'enquête sera menée avec la plus grande discrétion et que les informations dévoilées au cours de celle-ci resteront strictement confidentielles en dehors des personnes impliquées et en charge

<sup>141</sup> V. par exemple, <https://stop-violences-femmes.gouv.fr>

<sup>142</sup> Ministère du travail, Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner, Guide pratique, 53 p., Mars 2019, [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645\\_dicom\\_-\\_guide\\_contre\\_harcelement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

<sup>143</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, en application de la loi du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, les entreprises d'au moins 50 salariés ont également l'obligation de mettre en place une procédure de recueil des signalements de leurs salariés. Les victimes et témoins ne sont néanmoins pas tenus de s'y soumettre et peuvent effectuer leur signalement par un tout autre canal. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel impose la désignation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein des entreprises de plus de 250 salariés.

<sup>144</sup> Soc., 1<sup>er</sup> juin 2016, n° 14-19.702 ; Soc., 13 déc. 2017, n° 16-14.999 ; Soc., 12 juillet 2018, n° 17-12.517

<sup>145</sup> Conseil de prud'hommes de Paris, 17 mai 2018, n° 17/00875

de l'enquête. Ses droits en qualité de victime présumée d'un harcèlement sexuel peuvent également lui être rappelés »<sup>146</sup>.

190. Dans la mesure où en principe, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance (article L. 1332-4 du code du travail), l'employeur doit donc être diligent pour initier une enquête et en tirer les conclusions nécessaires dans un délai court.
191. Lors de l'enquête, le ministère du travail déconseille également de procéder à une confrontation entre victime et auteur présumés<sup>147</sup>. *Mutatis mutandis*, le droit de ne pas être en contact avec son agresseur a d'ailleurs été reconnu aux victimes de violences sexuelles dans le cadre de la procédure pénale<sup>148</sup>.
192. Si les faits sont établis, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la victime et prononcer une sanction disciplinaire à l'égard de l'auteur des faits, conformément aux dispositions de l'article L.1153-6 du code du travail.
193. Il convient également de rappeler que l'employeur est responsable des agissements de ses préposés comme l'indique la Cour de cassation, dans un arrêt de la chambre sociale du 10 mai 2001 : « l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur les salariés ».
194. En l'occurrence, il ressort de éléments de l'enquête que le règlement intérieur de l'entreprise ne comportait, à l'époque des faits, aucune disposition relative à l'interdiction du harcèlement sexuel, aucune charte de référence ni aucune disposition relative à une quelconque procédure d'alerte en cas de harcèlement sexuel.
195. Madame F avait signalé, dans un état de détresse, les faits à son n+1, Monsieur X, qui n'a déclenché aucune alerte en mai 2016.
196. Monsieur B, DRH auquel Madame F avait transmis un dossier complet comportant les textos de Monsieur Z, se contente d'adresser à ce dernier un simple avertissement oral sans avoir réalisé une enquête effective.
197. Il appartient à l'employeur d'assurer la protection d'une salariée qui s'estime victime de violences sexuelles, a fortiori lorsqu'elle exprime sa réticence à déclencher une enquête de peur de représailles.
198. Le simple rappel à l'ordre oral qui a été donné à Monsieur Z ne constitue pas formellement une sanction disciplinaire au sens de l'article L. 1331-1 du code du travail<sup>149</sup>. Il s'agit, à l'instar du blâme, d'une mesure considérée comme étant la plus douce ou à la plus légère un salarié de le rappeler à ses obligations professionnelles. Cette mesure ne semble pas proportionnée à la gravité des faits dénoncés.

---

<sup>146</sup> Ministère du travail, Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner, Guide pratique, 53 p., Mars 2019, [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645\\_dicom\\_-\\_guide\\_contre\\_harcelement\\_sexuel\\_val\\_v4\\_bd\\_ok-2.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/30645_dicom_-_guide_contre_harcelement_sexuel_val_v4_bd_ok-2.pdf)

<sup>147</sup> *Ibidem*

<sup>148</sup> Art. 19 de la directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision-cadre 2001/220/JAI du Conseil

<sup>149</sup> Selon cette disposition, « constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prises par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ».

199. Le DRH de Y en informe Madame F par courriel alors que cette dernière est en arrêt-maladie et ne cherche pas à revoir la salariée à sa reprise de poste pour lui expliquer la situation et ses droits.
200. Alors qu'elle lui avait exprimé ses craintes d'être stigmatisée par cette dénonciation, Madame F continue donc de travailler sous les ordres de Monsieur Z sans bénéficier d'une quelconque mesure de protection de la part de son employeur. Comme elle l'avait pressenti, ses conditions de travail se dégradent progressivement, Monsieur Z ayant vécu cette dénonciation comme « un couteau dans le dos ».
201. Comme le relève justement l'inspection du travail, la réaction de l'employeur s'est avérée donc « tardive et inopérante ».
202. Ce n'est qu'à la suite du post #balancetonporc de Madame F, qu'une enquête interne est finalement diligentée.
203. L'employeur ne peut se prévaloir du fait que Madame F ait refusé une confrontation ou n'ait pas déposé de plainte pénale. Madame F était en droit de refuser une confrontation qui n'apparaît pas comme une procédure adaptée en cas de harcèlement sexuel. L'obligation de sécurité de l'employeur n'est pas non plus conditionnée ou subordonnée à un quelconque dépôt de plainte.
204. Il apparaît que les délégués du personnel qui mènent cette enquête ne sont pas formés, que tous les témoins sollicités ne sont pas forcément ceux qui ont vu ou su quelque chose, que ceux qui sont dans cette situation ne sont pas interrogés, que certaines questions sont elliptiques ou biaisées<sup>150</sup> car elles visent à décrédibiliser Madame F ou à justifier le comportement de Monsieur Z. Enfin, malgré le dossier préparé par Madame F et divers témoignages de collègues permettant de rendre compte de la réalité vécue par Madame F, l'enquête se conclut par le fait que Madame F n'a pas subi de faits de harcèlement sexuel et moral.
205. La demande de l'inspection du travail à l'égard de l'employeur de rappeler à l'ordre Monsieur Z n'a pas été suivie d'effet.
206. Il ressort de ces éléments que l'entreprise Y n'a pas pris des mesures de prévention, et a déclenché une enquête biaisée et ineffective près de 18 mois après le premier signalement des faits par Madame F auprès de sa hiérarchie. Les mesures de sanction concernant les textos de Monsieur Z se sont limités à un rappel à l'ordre oral, ce qui est manifestement disproportionné par rapport à la gravité des faits dénoncés. Les mesures de rétorsion n'ont pas été reconnues, l'employeur se contentant de relever « quelques remarques ponctuelles de mépris et de dénigrement ».
207. Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, le Défenseur des droits conclut que Y a méconnu son obligation de sécurité au sens des articles L.4121 et L.1153-5 du code du travail ainsi que l'article 3 de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail étendu par arrêté du 23 juillet 2010.
208. Conformément à une jurisprudence constante, l'employeur ne saurait se prévaloir de l'inaptitude du salarié pour le licencier lorsqu'elle est la conséquence d'un harcèlement<sup>(151)</sup>.

---

<sup>150</sup> V. notamment les paragraphes 117 et 118 de cette décision

<sup>151</sup> Cass. soc., 3 mars 2009, n°07-44082 ; Cass. soc., 24 juin 2009, n°07-43994

209. A ce jour, Monsieur Z est toujours en poste tandis que Madame F a été licenciée pour inaptitude, cette inaptitude résultant des mesures de harcèlement sexuel et moral que Madame F a subies chez Y.

210. Le Défenseur des droits en conclut que le licenciement de Madame F est discriminatoire au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail. Ce licenciement doit alors être considéré comme nul, conformément à l'article L. 1132-4 du code du travail.

### **3. Les mesures de rétorsion après avoir relaté des faits de harcèlement sexuel**

211. L'article L.1153-2 du code du travail tel qu'issu de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 prévoit qu'« Aucun salarié (...) ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (...) y compris, (...) si les propos ou comportements n'ont pas été répétés ».

212. L'article L. 1132-3 du code du travail dispose en outre qu'« aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L.1132-1 et L.1132-2 ou pour les avoir relatés ». De même, l'article L.1153-3 dispose : « Aucun salarié (...) ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés ».

213. Le principe de l'aménagement de la charge de la preuve s'applique en ces matières, conformément aux articles L.1134-1 et L.1154-1 du code du travail.

214. Or, l'enquête menée par le Défenseur des droits démontre qu'à partir du moment où Madame F a saisi son DRH et que ce dernier avait averti oralement Monsieur Z de cesser d'envoyer des textos, le climat de travail, le déroulement de carrière et l'état de santé de Madame F ont connu une forte dégradation<sup>152</sup>.

215. Monsieur Z réfute ces faits mais n'apporte aucun élément de preuve contraire.

216. L'agence Y relève que Madame F devait travailler pour un constructeur automobile qui est un client important de l'agence et que c'est le caractère de Madame F qui expliquerait la réticence de certains clients à travailler avec elle.

217. Ses évaluations et ses résultats attestent le contraire<sup>153</sup> et Y n'établit pas avoir pris les mesures nécessaires pour protéger Madame F.

218. Il ressort de l'ensemble de ces éléments que Madame F a subi des mesures de rétorsion prenant la forme d'un harcèlement moral pour avoir relaté des faits de harcèlement sexuel au sens de l'article L.1153-3 du code du travail.

---

<sup>152</sup> Les brusques accès de sanctions, ou encore un avancement soudain suivi d'un licenciement, peuvent être le signe d'un dépit ou de pressions, si ces inflexions de carrière ou sanctions ont été décidées par le harceleur (Cass. crim., 14 janv. 1998 : Bull. crim. 1998, n° 19. – Cass. crim., 18 févr. 2004 : JurisData n° 2004-023059 pour le cantonnement dans des tâches pénibles ou subalternes. – Cass. crim., 10 mai 2006, n° 05-87.653, pour une "modification majeure des attributions de la victime, susceptible de se rattacher aux avances décrites par la plaignante, éléments suffisants permettant de suspecter l'exercice de pressions graves". – CA Bourges, 9 janv. 2004 : JurisData n° 2004-232364, pour des sanctions disciplinaires étrangères au "harcèlement"

<sup>153</sup> Madame F avait obtenu à l'issue de sa première année de travail une augmentation de 10% consistant à gratifier son travail. Un de ses projets, [le volet 1 de la campagne pour une organisation internationale], a été largement salué par la critique et a obtenu une vingtaine de prix durant l'année dont de très prestigieuses récompenses. Avant même de gagner des prix, elle avait été publiée dans des revues dans lesquelles l'agence Y n'avait encore jamais été publié.

219. Le Défenseur des droits décide de présenter des observations devant le conseil des prud'hommes de W.
220. Au vu de ce qui précède, telles sont les observations que le Défenseur des droits entend soumettre à la juridiction de jugement.

Jacques TOUBON