

L'INTERVIEW



Claude Katz

AVOCAT SPÉCIALISÉ EN MATIÈRE
DE HARCÈLEMENT SEXUEL
ET DE HARCÈLEMENT MORAL

« La voie prud'homale est un pis-aller pour les victimes de harcèlement sexuel »

E & C : Le Conseil constitutionnel a décidé, le 4 mai, l'abrogation immédiate de l'article du Code pénal sur le harcèlement sexuel, dont il a jugé la formulation trop floue. En quoi cet article posait-il problème ?

C. K. : Cet article ne respectait pas, notamment, les dispositions de la Charte des droits de l'homme en matière d'incrimination légale. Le manque de clarté de la loi expliquait sans doute d'ailleurs en partie le faible nombre de plaintes pour harcèlement sexuel déposées au pénal. La réforme attendue ouvrira certainement de nouvelles possibilités aux victimes.

E & C : La décision du Conseil constitutionnel affecte-t-elle l'article L. 1153 du Code du travail sur le harcèlement sexuel ?

C. K. : Non, la décision ne porte que sur le Code pénal. Les victimes peuvent donc toujours faire condamner un salarié harceleur ainsi que l'employeur si celui-ci n'a pas été en mesure de prévenir et de faire cesser les agissements ou s'il est lui-même l'auteur du harcèlement. Mais pour elles, la voie prud'homale est souvent un pis-aller. Si les faits sont avérés, elles obtiendront des dommages et intérêts, mais la portée symbolique de la condamnation n'est pas la même. En outre, la voie prud'homale soustrait le harceleur à tout procès pénal.

E & C : Quels sont les autres recours pour les victimes à présent ?

C. K. : Si les faits ne sont pas prescrits, c'est-à-dire s'ils ont moins de trois ans, elles peuvent demander une requalification de la plainte au pénal, notamment pour agression sexuelle s'il y a eu des attouchements, ou pour harcèlement moral. Devant le vide juridique laissé par l'abrogation de l'article du Code pénal, le ministère de la Justice donnera des instructions en ce sens. Les victimes peuvent également déposer une procédure devant les tribunaux civils pour faute personnelle sur la base de l'article 1382 du Code civil sur la responsabilité pour faute personnelle ou encore sur le fondement de la loi du 27 mai 2008, qui transpose en droit français une directive européenne en matière de lutte contre les discriminations proscrivant tout agissement à connotation sexuelle subi par une personne et portant atteinte à sa dignité.

PROPOS RECUEILLIS PAR AUREORE DOHY

LE POIDS DES NORMES DITES MASCULINES

ÉGALITÉ ▶ Depuis plusieurs années, l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises (Orse) s'est donné pour objectif de faire des hommes des acteurs de l'égalité professionnelle. Le 10 mai, une nouvelle étape a été franchie avec la présentation d'un rapport qu'il a initié sur "Le poids des normes dites masculines sur la vie professionnelle et personnelle d'hommes dans le monde de l'entreprise". Le but étant de savoir si le respect de ces normes (le présentisme, notamment) est la condition pour accéder aux responsabilités.

De ce document, réalisé par deux expertes, Brigitte Grésy et Sylviane Giampino, à partir d'une vingtaine d'entretiens d'hommes cadres et dirigeants de grandes entreprises, plusieurs points clés émergent. Tout d'abord, les hommes interrogés mettent en doute ces normes dites masculines dont ils se dé-

marquent, surtout les plus jeunes. « Même si l'ambition et l'investissement professionnel des hommes restent très importants, on note des brouillages et des ambivalences », notent les auteures. Un double sentiment de dépossession apparaît. Dépossession du monde du travail, car l'entreprise ne tient pas toutes ses promesses, et les femmes, partenaires admirées, deviennent aussi des concurrentes enviables (cf. politique des quotas). Dépossession de la sphère familiale également, où leur ancien rôle de chef de famille évolue. Deux propositions apparaissent : travailler sur l'ensemble des représentations sociales et, pour les entreprises, favoriser un réel exercice de « la parentalité tout au long de la vie » des mères comme des pères. « Nous sommes à mi-chemin d'une évolution », a conclu Brigitte Grésy. ■

GAËLLE PICUT

LA CFDT SIGNE L'ACCORD LOGEMENT

DIALOGUE SOCIAL ▶ La CFDT est la première à avoir signé, le 9 mai, le projet d'accord national interprofessionnel « visant à favoriser l'accès au logement pour favoriser l'accès à l'emploi ». Le texte, ouvert à la signature depuis le 18 avril, est encore examiné par les autres confédérations, qui devraient se prononcer d'ici à la fin mai. Les négociateurs de la CFDT et de la CGT font état d'un sentiment général plutôt favorable. Les partenaires sociaux constatent, à partir d'une étude du Crédoc, qu'en cinq ans, 500 000 personnes en recherche d'emploi ont renoncé à un poste pour ne pas accroître leurs dépenses de logement. Afin de remédier à ce problème, le projet d'accord se propose notamment d'augmenter

l'offre de logements HLM et, pour cela, demande à Action logement (ex-1 % logement) de participer à la production de 100 000 logements par an. Par ailleurs, et pour favoriser l'accès au parc locatif privé des salariés qui n'ont pas accès aux logements sociaux, les auteurs du texte envisagent de généraliser la garantie des risques locatifs (GRL) et d'en assurer la promotion auprès des entreprises. Quelques-unes, ainsi que des CE et une branche (l'intérim), se sont d'ailleurs déjà engagées dans ce sens en souscrivant à la GRL à la place des bailleurs, dans le but de faciliter l'accès de leurs salariés précaires au locatif (lire *Entreprise & Carrières* n° 1054). ■

EMMANUEL FRANCK