



Institut Jean Paul II

SVT – 3^{ème} – Harcèlement et sexualité au travail

Nom :

Date :

I)

Harcèlement sexuel : le ministre de la Défense britannique démissionne

Alors que des révélations d'abus secouent la classe politique britannique, Michael Fallon a reconnu avoir eu des comportements déplacés par le passé.

Le Monde.fr avec AFP | 01.11.2017 à 21h10

Alors que les révélations sur des faits de harcèlement sexuel se succèdent, le ministre de la Défense britannique, Michael Fallon, a démissionné mercredi 1^{er} novembre, reconnaissant, dans une lettre adressée à la cheffe du gouvernement, Theresa May, avoir déjà eu un comportement déplacé par le passé.

« Un certain nombre d'accusations ont été portées ces derniers jours contre des élus, dont je fais partie. Beaucoup de ces accusations sont fausses, mais je réalise que, par le passé, je n'ai pas été à la hauteur des forces armées que j'ai l'honneur de représenter », a-t-il expliqué dans une lettre

De nombreuses accusations sont apparues dans la presse britannique récemment, dans le sillage de l'affaire Harvey Weinstein à Hollywood, pointant le comportement de certains parlementaires britanniques et élus. Theresa May, est intervenue, dimanche 29 octobre, demandant la mise en place d'un système plus strict pour sanctionner les éventuelles dérives des députés contre leurs employées.

En début de semaine, Michael Fallon avait notamment présenté ses excuses pour avoir posé sa main sur le genou d'une journaliste au cours d'un dîner, lors de la conférence du Parti conservateur, en 2002.

Selon le Guardian, une liste de 40 parlementaires conservateurs – incluant des ministres – ayant eu un comportement déplacé envers des femmes a commencé à circuler dans le pays, initialement diffusée par le site Guido Fawkes. Certains élus sont notamment accusés d'avoir engagé des contacts physiques non consentis.

1. Qui a démissionné dimanche 1^{er} Novembre, et pourquoi ?
2. Quel est le geste déplacé de M. Fallon en 2002 ?
3. Que veut sanctionner Theresa May ?

II)

Harcèlement sexuel : le « New Yorker » limoge un de ses journalistes

Le journaliste américain conteste ces allégations, déplorant que la décision du magazine ne repose pas sur une « enquête approfondie ».

Le Monde.fr avec AFP | 12.12.2017 à 01h25

Le New Yorker, magazine qui a participé aux révélations sur Harvey Weinstein, a licencié lundi 11 décembre le journaliste politique Ryan Lizza, accusé de harcèlement sexuel. Celui-ci avait fait parler de lui en juillet pour une interview qui avait contribué à abrégé le passage d'Anthony Scaramucci comme directeur de la communication de la Maison Blanche.

« Le New Yorker a récemment appris que Ryan Lizza avait eu ce que nous croyons être un comportement sexuel inapproprié. Nous avons examiné le cas et, en conséquence, avons rompu nos liens avec lui », a fait savoir le magazine dans une brève déclaration, sans donner plus de précisions. Dans la foulée, la chaîne CNN, sur laquelle M. Lizza intervenait régulièrement, a également déclaré qu'il « n'apparaîtrait plus à l'antenne », le temps « de se pencher sur ce dossier ».

Un démenti balayé par l'avocat de la victime

Dans une réaction transmise au site The Daily Beast, Ryan Lizza a néanmoins contesté ces allégations et affirmé que le magazine avait « décidé de décrire comme inappropriée une relation empreinte de respect avec une femme que j'ai fréquentée ». « Cette décision, prise à la hâte et sans enquête approfondie sur les faits pertinents, était une terrible erreur », a-t-il poursuivi.

Douglas Wigdor, avocat de la victime présumée de M. Lizza, restée anonyme, a balayé le démenti du journaliste, soulignant que sa cliente avait rapporté ses agissements « pour qu'il soit tenu responsable et dans l'espoir d'aider d'autres victimes potentielles ».

1. Quel journal a limogé (mis à la porte) un de ses journalistes ?
2. Quel est le nom du journaliste
3. Pour quel motif a-t-il été limogé ?
4. Y a-t-il eu une enquête approfondie ?

III) Loi du 6 août 2012

Visant à combler le vide juridique laissé par la décision du Conseil constitutionnel du 4 mai 2012, la nouvelle loi apporte principalement une définition plus précise du délit de harcèlement sexuel. Ainsi, l'article 222-33 nouveau du code pénal dispose :

« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave 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. »

La répression prévue est de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Des peines plus lourdes pouvant être prononcées dans des cas spécifiques (personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, mineurs de moins de quinze ans...).

La loi renforce également la législation relative au harcèlement sexuel sur le lieu de travail (code du travail, articles L.1152-2 et L.1153-1), le harcèlement moral (222-33-2), et les discriminations qui peuvent être attachées au harcèlement sexuel (article 225-1-1 du code pénal).

1. Donner la définition légale du harcèlement sexuel
2. Quelle est la peine prévue pour ce délit
3. Donner deux exemples de cas où les relations entre personnes dans le cadre du travail sont interdites

IV)

Le sexe au bureau consenti n'est pas interdit

Proclamé depuis la nuit des temps par le Code civil, le salarié a droit au respect de sa vie privée (article 9 du Code civil : « Chacun a droit au respect de sa vie privée »). La vie intime et de couple ne relève pas de l'entreprise. Par exemple, l'employeur qui est au courant d'une relation intime entre deux de ses salariés ne peut pas s'y opposer ou mettre en place des techniques d'espionnage pour les surveiller. Rassurez-vous, le flirt de Saint-Valentin autour de la machine à café est donc autorisé !

Le Code du travail de son côté ne mentionne ni ne sanctionne en tant que tel le sexe au bureau. La pratique de relations amoureuses au travail ne constitue pas en soi un motif de sanction disciplinaire, comme un licenciement disciplinaire par exemple. De même, la clause du contrat de travail qui interdirait des relations amoureuses ou le sexe au bureau ne serait pas légale (« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » C. trav., art. L1121-1).

1. A quoi le salarié a-t-il droit ?
2. L'employeur peut-il s'opposer à une relation intime entre salariés ?
3. Le sexe au travail est-il un motif de licenciement ?



Institut Jean Paul II

SVT – 3^{ème} – Harcèlement et sexualité au travail

Nom :

Date :

V)

Tournons-nous du côté de la jurisprudence pour en savoir plus sur ce qu'est un « trouble caractérisé dans l'entreprise ». La chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser « qu'il n'était pas établi que les faits imputés à Mme X..., relevant de sa vie privée, aient créé un trouble caractérisé dans l'entreprise, et en a exactement déduit qu'ils ne pouvaient constituer un motif de licenciement » (Cass. ch. soc., 21 décembre 2006, n° 05-41140). Pour que le licenciement soit valable, ou toute autre sanction proportionnée, l'employeur doit donc rapporter la preuve que la relation sexuelle entre deux salariés d'une même entreprise a entraîné un trouble caractérisé dans l'entreprise. Idem si le rapport sexuel a lieu entre une salariée et son supérieur hiérarchique (Cass. ch. soc., 30 mars 1982, n° 79-42107).

Qu'est-ce qui pourrait alors être considéré comme un « trouble caractérisé » ? Par exemple,

si la relation empêche de travailler et nuit au bon fonctionnement de l'entreprise ;

si des faits de violence sont constatés. On bascule alors dans un volet pénal avec le délit de violence ou le crime de viol ;

si la relation sexuelle est pratiquée en public. On parle « d'exhibition sexuelle », sanctionnée par le Code pénal et passible de licenciement.

1. Que doit apporter comme preuve un employeur pour licencier un salarié à la suite de relations au travail ?
2. Est-ce pareil pour une relation entre un employé et son chef ?
3. Si la relation se fait en public, comment appelle t'on cela ? et qu'est-ce que ça peut entraîner ?