

MEMOIRE CONCOURS D'ELOQUENCE

CONCLUSIONS DE PARTIE CIVILE

Pour :

Monsieur Olivier BEAU, partie civile

Contre :

Madame Victoire LANCIENT, prévenue

PLAISE AU TRIBUNAL ET AU JURY

Monsieur Olivier BEAU se constitue partie civile sur le fondement de l'article 85 du code de Procédure Pénale, conclut comme suit :

SOMMAIRE

I- FAITS ET PROCEDURE

A- Synthèse des faits.....3

B- Sur la recevabilité de la constitution de partie civile de Monsieur BEAU.....4

II- DISCUSSION

A- Sur l'existence d'un harcèlement sexuel.....5

1. Sur le droit applicable en matière de harcèlement sexuel.....5

2. Sur l'application aux faits subis par Monsieur BEAU.....6

B- Sur les préjudices subis par Monsieur BEAU du fait du harcèlement sexuel.....6

1. Sur le préjudice moral découlant du harcèlement sexuel.....7

a- Sur les manifestations du préjudice moral découlant du harcèlement sexuel.....7

b- Sur l'atteinte à l'honneur découlant du harcèlement sexuel.....8

2. Sur l'atteinte à la carrière professionnelle actuelle et future découlant du harcèlement sexuel.....9

I- FAITS ET PROCEDURE

A- Synthèse des faits

Le vendredi 1^{er} décembre 2017, Monsieur Olivier BEAU est embauché en Contrat à Durée Indéterminée en qualité de chef du service juridique de la société Trans-action. Une période d'essai est prévue.

Trois semaines plus tard, soit aux alentours du lundi 25 décembre 2017, Monsieur BEAU rencontre sa supérieure hiérarchique, Madame Victoire LANCIENT, au cours d'un entretien. Cette rencontre a été professionnelle, mais laisse à Monsieur BEAU un sentiment étrange.

Le mardi 26 décembre, Monsieur BEAU trouve une note de madame LANCIENT, le conviant à une rencontre le vendredi 29 décembre après 18h, dans le but de faire le point sur son intégration. Au cours de cette rencontre, Madame LANCIENT affirme que tous les retours à l'égard du travail et de l'attitude de Monsieur BEAU sont positifs. Elle profite également de cet entretien professionnel pour inviter son salarié à un rendez-vous personnel, et pour discuter de sa situation conjugale. La supérieure fait également des allusions à la vie personnelle de Monsieur BEAU, et particulièrement à son passé d'escort-boy, qu'il n'avait jamais révélé. Le salarié rejette les propositions de Madame LANCIENT, et est particulièrement mal à l'aise du fait des propos de sa supérieure.

Plus tard, aux environs du lundi 22 janvier 2018, Monsieur BEAU rencontre sa supérieure dans l'ascenseur. Cette dernière renouvelle sa proposition pour un rendez-vous personnel, passe sa main dans les cheveux de son salarié, et réitère ses allusions à propos de son passé d'escort-boy, en affirmant que « notre clientèle, si elle le connaissait, n'apprécierait guère ». Monsieur BEAU rejette une fois de plus les demandes de sa supérieure.

Le jeudi 25 janvier 2018, une fiche individuelle d'évaluation de Monsieur BEAU est réalisée par Madame LANCIENT. Ce document affirme que deux collègues de Monsieur BEAU se sont plaints de sa lenteur au travail, et que par conséquent, le renouvellement de son contrat est à discuter.

Le lundi 29 janvier, Olivier BEAU trouve une lettre du Directeur des Ressources Humaines de la société, par laquelle il procède à la rupture anticipée de sa période d'essai. La lettre précise que c'est Madame LANCIENT qui est à l'initiative de cette rupture. Naturellement, Monsieur BEAU tente d'obtenir des explications à ce renvoi, mais aucun service de la société n'est disposé à lui accorder un entretien explicatif. De ce fait, il décide d'anticiper la rupture de son contrat, et ne se présente pas à son poste le mardi 30 janvier 2016.

Une semaine plus tard, soit le mardi 6 février, le Directeur des Ressources Humaine annonce que dans la mesure où Monsieur BEAU ne s'est pas présenté à son poste, le salarié a procédé à une rupture anticipée et unilatérale de son contrat.

Après le départ d'Olivier BEAU de la société, des rumeurs ont commencées à circuler entre les salariés de Trans-Action, et un journal national publie un article sur son licenciement révélant au passage son passé d'escort-boy. Madame LANCIENT est immédiatement licenciée suite à la publication de cet article.

B- Sur la recevabilité de la constitution de partie civile de Monsieur BEAU

L'article 85 paragraphe 1 du code de Procédure Pénale dispose :

« Toute personne qui se prétend lésée par un crime ou un délit peut en portant plainte se constituer partie civile devant le juge d'instruction compétent en application des articles 52, 52-1 et 706-42. »

L'article 8 paragraphe 1 du code de Procédure Pénal dispose :

« L'action publique des délits se prescrit par six années révolues à compter du jour où l'infraction a été commise. »

Peu après le départ de Monsieur BEAU de la société, ce dernier a déposé plainte contre Madame LANCIENT. La plainte a donc été déposée dans les délais légaux. Il ressort de ce qui précède que la constitution de partie civile de Monsieur Olivier BEAU est bien recevable, dans la mesure où il a déposé plainte contre Madame LANCIENT. L'action civile sera exercée conjointement à l'action publique, et devant les mêmes juridictions.

II- DISCUSSION

A- Sur l'existence d'un harcèlement sexuel

1. Sur le droit applicable en matière de harcèlement sexuel

L'article 222-33 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.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice.

L'arrêt de la chambre criminelle du 18 novembre 2015, n° 14-85.591, précise :

« Se rend coupable de harcèlement sexuel le prévenu ayant, en connaissance de cause, même s'il a mésestimé la portée de ses agissements, imposé à des salariées, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle les ayant placées dans une situation intimidante, hostile ou offensante, objectivement constatée .»

Actuellement, le harcèlement sexuel peut être constitué de deux façons. D'une part, il peut s'agir de propos ou comportement à connotation sexuelle répétés, qui portent atteinte à l'honneur de leur destinataire. D'autre part, il peut s'agir d'une pression grave, exercée dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle. Ces actes doivent placer la victime dans une situation intimidante, hostile ou offensante. L'auteur de ces actes doit avoir conscience du caractère déplacé de ses propos.

2. Sur l'application aux faits subis par Monsieur BEAU

En l'espèce, Madame LANCIENT a établi un contact physique avec son salarié, alors qu'ils étaient seuls dans l'ascenseur. En effet, cette dernière a touché les cheveux de Monsieur BEAU sans son consentement, ce qui caractérise un comportement manifestement déplacé, qui n'a pas lieu d'être entre un salarié et sa supérieure. Une telle action peut être assimilée à une pression grave, et au vu des propositions de rendez-vous faites par Madame LANCIENT, il apparaît que cette pression ait pour but d'obtenir du salarié un acte de nature sexuelle. Madame LANCIENT s'est retrouvée dans un endroit clos, isolé des regards des autres salariés et sans surveillance pour toucher les cheveux de son salarié. Monsieur BEAU n'a eu d'autres choix que de subir les attouchements de sa supérieure, dans la mesure où il ne pouvait s'enfuir de la cage d'ascenseur. Ce comportement est donc constitutif de harcèlement sexuel, au sens de l'article 222-33 paragraphe 2 du code Pénal.

En plus de ce comportement déplacé dans l'ascenseur, plusieurs propos à connotation sexuelle ont été adressés par Madame LANCIENT à Monsieur BEAU. En effet, la supérieure a fait à de nombreuses reprises des références au passé d'escort-boy de Monsieur BEAU, dans le but d'obtenir de ce dernier des rendez-vous privés. Cette dernière est allée jusqu'à affirmer au salarié que si les clients de la société étaient informés de son passé, il pourrait être pénalisés dans l'avancement de sa carrière. Cette mise en garde constitue clairement une pression, ayant pour but d'obtenir de Monsieur BEAU un rendez-vous privé. Dans le langage commun, l'escorting est assimilé à la prostitution (bien que ces termes ne soient pas synonymes). Il apparaît donc que Madame LANCIENT ait exercé ces pressions dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle.

En analysant le comportement de Madame LANCIENT, on s'aperçoit qu'elle a utilisé sa qualité de supérieure pour atteindre son salarié (en le conviant à des réunions supposées professionnelles par exemple). Le fait d'user de l'autorité que confèrent ses fonctions est une circonstance aggravante dans le cadre du harcèlement sexuel, ce qui donne encore plus d'ampleur aux agissements et aux propos de Madame LANCIENT. De même, bien que le caractère répété ne soit pas exigé pour qualifier le harcèlement sexuel (lorsque celui-ci consiste en des pressions graves dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle), la répétition des pressions exercées contre Monsieur BEAU montrent une réelle volonté de la part de Madame LANCIENT de profiter de manière sexuelle de son subordonné.

B- Sur les préjudices subis par Monsieur BEAU du fait du harcèlement sexuel

La présente constitution de partie civile a pour but de demander réparation des préjudices nés du délit de harcèlement sexuel commis par Madame Victoire LANCIENT à l'encontre de Monsieur Olivier BEAU, sur le fondement de l'article 1240 du code Civil.

L'article 1240 du code Civil dispose :

Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

L'application de l'article 1240 du code Civil nécessite l'existence d'une faute et d'un dommage, liés par un lien de causalité. En l'espèce, l'existence du lien de causalité est avérée entre le harcèlement sexuel exercé de Madame LANCIENT, et les préjudices soufferts par Monsieur BEAU, dans la mesure où ce dernier est la victime directe.

Du fait du harcèlement sexuel exercé par sa supérieure, Monsieur BEAU a subi une atteinte dans son honneur (1), mais également dans sa carrière professionnelle (2). Bien évidemment, de par son statut de victime de harcèlement sexuel, le salarié souffre d'un préjudice moral (3).

1. Sur le préjudice moral découlant du harcèlement sexuel

a- Sur les manifestations du préjudice moral découlant du harcèlement sexuel

L'article 2 paragraphe un du code de procédure pénale dispose

« L'action civile en réparation du dommage causé par un crime, un délit ou une contravention appartient à tous ceux qui ont personnellement souffert du dommage directement causé par l'infraction. »

L'article 3 paragraphe deux du code de procédure pénale dispose :

« Elle sera recevable pour tous chefs de dommages, aussi bien matériels que corporels ou moraux, qui découleront des faits objets de la poursuite. »

Monsieur BEAU est bien la victime directe d'un préjudice moral, du fait du harcèlement sexuel. Le préjudice est constitué par les pressions que le salarié a subies, mais aussi par les relations de travail tendues qui se sont nouées au sein de la société Trans-action.

Dès leur premier entretien, Monsieur BEAU a un sentiment étrange vis-à-vis de sa supérieure. Plus tard, ce sentiment se révélera fondé. Par ses révélations et ses sous-entendus, Madame LANCIENT a créé une ambiance tendue. La mise en place d'une telle ambiance au travail est condamnable d'un point de vue, car elle a pour but d'influencer la réponse de Monsieur BEAU.

Plus tard, Madame LANCIENT convie le salarié à une réunion annoncée comme étant professionnelle. La supérieure a demandé à voir le salarié après 18h, soit après les horaires habituels de travail. Au cours de cet entretien, elle lui propose un rendez-vous personnel et lui confie connaître son passé d'escort-boy, élément d'ordre privé dont il n'est pas nécessaire de faire état dans le cadre professionnel. La surprise de cette révélation, et le caractère déplacé des propos tenus ont contribué à créer un climat oppressant pour le salarié, et montre l'absence de bienveillance de Madame LANCIENT à l'égard de Monsieur BEAU. Dans la mesure

où cette réunion a eu lieu sur le temps libre du salarié et de sa supérieure, la responsabilité ne repose pas sur le chef d'entreprise, mais bien sur Madame LANCIENT.

Au cours du mois de janvier, Monsieur BEAU rencontre sa supérieure dans l'ascenseur. Durant cette rencontre, Madame LANCIENT réitère ses propositions de rendez-vous personnels, et affirme que si les clients de la société avaient connaissance de l'ancienne activité du salarié, ce dernier pourrait avoir des problèmes.

Monsieur BEAU ait toujours rejeté les propositions de sa supérieure, pour conserver des relations strictement professionnelles entre eux. Néanmoins, ces allégations répétées ont entretenus le sentiment de malaise qu'éprouve Olivier BEAU à l'égard de sa supérieure depuis leur première rencontre. Cette situation a eu des répercussions sur la qualité du travail du salarié, puisqu'une fiche individuelle d'évaluation de Monsieur BEAU affirme qu'au cours du mois de janvier, son travail est devenu plus lent, ce qui a été confirmé par certains collègues.

Le préjudice moral est également constitué par la peur qu'a ressentie Monsieur BEAU à la suite des allusions de Madame LANCIENT. En effet, le salarié a toujours attaché une importance particulière à la discrétion, et n'avait pour crainte que de voir cette information révélée. Le préjudice est d'autant plus grand que le harcèlement sexuel est commis par une supérieure hiérarchique. En raison du lien de subordination de Monsieur BEAU à l'égard de Madame LANCIENT, le refus des propositions de cette dernière a entraîné une peur chez le salarié d'être sanctionné. La supérieure dispose d'une grande influence, dans la mesure où elle est la numéro deux de la société, si bien que cette peur était justifiée et que monsieur beau a été injustement sanctionné.

b - Sur l'atteinte à l'honneur découlant du harcèlement sexuel

L'article L 1153-1 du code du Travail dispose :

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 ;

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.

L'article 16 du code Civil dispose :

« La loi assure la primauté de la personne, interdit toute atteinte à la dignité de celle-ci et garantit le respect du corps humain dès le commencement de sa vie. »

L'arrêt du Conseil Constitutionnel du 19 janvier 1995, n°95-359 DC précise :

«... il ressort également du Préambule de la Constitution de 1946 que la sauvegarde de la dignité de La personne humaine contre toute forme de dégradation est un principe à valeur constitutionnelle »

Le code Civil et la jurisprudence du Conseil Constitutionnel consacrent la notion de dignité dans les relations entre employeur et salarié. Le juge se positionne en tant que garant des droits et des libertés, et réprime les abus commis par les supérieurs à l'égard des salariés. *De facto*, s'il est manifestement requis de la part de tout employeur d'assurer le respect de la dignité humaine des salariés, il apparaît que la primauté de la dignité humaine est une obligation *erga omnes*. Qu'en l'espèce, la qualité de supérieure hiérarchique de Madame LANCIENT l'oblige au respect du principe constitutionnel de dignité humaine. Il apparaît au vu des constatations précédentes que des actes de harcèlement sexuel portent nécessairement atteinte à la dignité humaine de la victime.

De plus, en annonçant qu'elle avait connaissance du passé d'escort-boy de Monsieur BEAU, Madame LANCIENT a permis à l'information de se répandre dans la société, puis dans toute la France en raison de la publication dans un journal national. L'honneur du salarié a été manifestement bafoué, tant auprès de ses anciens collègues que de ses proches, et d'inconnus. Dans la mesure où toute personne peut désormais avoir accès à cette information, l'honneur de Monsieur BEAU a été gravement atteint, et cela en raison d'un fait générateur unique : le harcèlement sexuel opéré par Madame LANCIENT. De plus, cette dernière avait conscience de l'incidence de cette information sur la réputation du salarié. Elle le lui a clairement fait comprendre en affirmant que « notre clientèle, si elle le connaissait [en référence au passé d'escort-boy], n'apprécierait guère ». Les allusions à l'ancienne activité du salarié ont d'autant portés atteinte à l'honneur de Monsieur BEAU que ce dernier, s'il a toujours affirmé que son passé ne comportait « rien de compromettant », a toujours attaché une importance particulière à la discrétion.

Ainsi monsieur BEAU est bien fondé à solliciter l'indemnisation de son préjudice moral à la somme de 15.000 euro

2. Sur l'atteinte à la carrière professionnelle actuelle et future découlant du harcèlement sexuel

L'arrêt de la chambre sociale de la cour de cassation du 20 novembre 2007, n°06-41.212, précise :

« [...] la cour d'appel, qui a constaté dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, que la résiliation du contrat de travail était intervenue au cours de la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne du salarié, a décidé à bon droit qu'elle était abusive »

En l'espèce, il est établi que la seule raison de la rupture anticipée de la période d'essai soit le refus de Monsieur BEAU de céder aux avances de sa supérieure. En effet, au cours du premier entretien d'évaluation de Monsieur BEAU, Madame LANCIENT a dressé un portrait tout à fait positif du salarié et de son travail. Ce n'est que trois jours après avoir rejeté les propositions

de Madame LANCIENT pour la seconde fois que cette dernière affirme que le travail du salarié s'est détérioré, et que certains de ses collègues se sont plaints de sa lenteur. Il est à noter que ces plaintes prennent la forme de témoignages indirects rédigés par Madame LANCIENT, ce qui permet de douter de leur véracité.

S'il nous est permis de douter des motifs invoqués pour justifier la rupture anticipée de la période d'essai, c'est parce que Madame LANCIENT est non seulement l'auteure de la fiche individuelle d'Olivier BEAU (rédigée après que ce dernier ait refusé de sortir avec Madame LANCIENT dans le cadre privé, et sans qu'une copie ait été envoyée au salarié concerné), mais qu'elle a également influencé la décision des Ressources Humaines dans la rupture anticipée de la période d'essai du salarié. En effet, la lettre du Directeur des Ressources Humaines de la société affirme que « Conformément à la demande de votre supérieure hiérarchique, Madame LANCIENT, la résiliation de votre contrat sera effective dans quinze jours ». Il apparaît que c'est Madame LANCIENT qui est à l'origine de la décision de rompre la période d'essai, ce qui a nécessairement porté atteinte à la carrière actuelle de Monsieur BEAU. Le préjudice est d'autant plus important que le salarié a été débauché de son premier emploi pour venir travailler dans la société Trans-action.

L'article 29 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse dispose :

« Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation. La publication directe ou par voie de reproduction de cette allégation ou de cette imputation est punissable, même si elle est faite sous forme dubitative ou si elle vise une personne ou un corps non expressément nommés, mais dont l'identification est rendue possible par les termes des discours, cris, menaces, écrits ou imprimés, placards ou affiche incriminés. »

L'arrêt de la 2^{ème} chambre civile du 26 octobre 2017, n°16-24.220, précise

« [...] la perte d'une chance d'évolution favorable de l'activité professionnelle d'une jeune victime, même si elle ne constitue pas déjà un avantage réalisé, n'en constitue pas moins un dommage réparable si cette perte de chance est certaine et en relation directe avec le fait dommageable ».

En l'espèce, il apparaît que les références faites par Madame LANCIENT sur le passé d'escort-boy de Monsieur BEAU auront pour effet d'entacher très sérieusement sa carrière professionnelle future. Même si le salarié a toujours assumé son ancienne activité (qui n'est aujourd'hui plus d'actualité), les allusions faites par sa supérieure ont tout de même eu des effets néfastes. Bien que la loi ne regarde pas l'activité d'escorting comme étant illégale, l'opinion publique conçoit l'activité comme étant peu morale. En effet, pour beaucoup de personnes, l'escorting est assimilée à la prostitution. Un escort-boy est différent d'un gigolo, notamment en ce qu'il n'y a aucun rapport sexuel. Néanmoins, pour l'opinion publique, ces termes sont synonymes, ce qui explique que l'activité de Monsieur BEAU puisse être mal perçue, et par conséquent qu'il désire garder son passé secret.

En affirmant qu'elle avait connaissance du passé d'escort-boy de Monsieur BEAU, ce dernier a compris qu'il existait un risque que cette information ne soit divulguée. Dans les allégations de Madame LANCIENT, l'activité passée du salarié a été montrée comme quelque chose de honteux, et potentiellement préjudiciable pour sa carrière.

Madame LANCIENT semble donc avoir joué un rôle majeur dans la perte d'emploi de Monsieur BEAU, ce qui a entraîné la divulgation d'informations strictement personnelles sans rapport avec son emploi. Ces révélations sont vouées à entacher de manière permanente ses relations professionnelles futures, tant envers ses potentiels futurs employeurs qu'envers ses futurs clients. Que tous ces faits n'ont été réalisés qu'en raison d'un refus essuyé par Madame LANCIENT quant aux avances peu subtiles qu'elle a fait à Monsieur BEAU.

Ainsi monsieur beau est bien fondé à solliciter l'indemnisation de son préjudice professionnel à la somme de 10.000 euros.

Monsieur BEAU ayant dû engager des frais pour la défense légitime de ses intérêts en justice, madame LANCIENT sera condamnée à lui verser la somme de 3.000€ au titre des frais irrépétibles.

PAR CES MOTIFS

- Statuer sur ce que de droit sur les réquisitions du Ministère Public
- Recevoir la constitution de partie civile de Monsieur Olivier BEAU
- Condamner Madame LANCIENT à verser à Monsieur BEAU les sommes de
 - o 15.000€ au titre du préjudice moral
 - o 10.000€ au titre du préjudice professionnel
- Condamner Madame LANCIENT à verser à Monsieur BEAU la somme de 3.000€ sur le fondement de l'article 375-1 du code de Procédure Pénale

SOUS TOUTES RESERVES