



UNIVERSITÉ D'ORLÉANS

Faculté de Droit - Antenne de Bourges

IVe Concours d'éloquence

Mémoire de la défense

Gwennaëlle Doucet
Cilia Craveiro
Manon Desrues

Tutrice :
Maître Bérengère
Michaux

Sommaire

Introduction	3
I. La constitution du délit de harcèlement sexuel	5
A. L'accusation de harcèlement sexuel : la complexité de la caractérisation de l'infraction	5
B. L'accusation de harcèlement sexuel : absence d'infraction juridique retenue	7
II. La réparation du préjudice de la Société : un préjudice d'image	10
A. La constitution de la Société en partie civile : l'exigence d'un préjudice direct et certain	10
B. Une double sanction disproportionnée : le refus d'une responsabilité pécuniaire de Madame Lancient	11

Introduction

Quelques mois auparavant, rien ne laissait présager le tournant irrémédiable qu'allait prendre la vie de Madame Victoire Lancient. En effet, cette dernière, occupant un poste à très haute responsabilité au sein d'un Cabinet International de Conseil en Investissement, se retrouve accusée de harcèlement sexuel contre la personne de son subordonné Monsieur Olivier Beau.

Quelques mois auparavant, Madame Victoire Lancient reçoit en entretien la nouvelle recrue : le Chef du Pôle Europe au Service Juridique de sa Société – Monsieur Olivier Beau. Leur entretien fût tout à fait professionnel.

Le lendemain, Victoire Lancient laisse une note manuscrite à Olivier Beau le priant de la rencontrer en fin de semaine afin de faire le point quant à son intégration dans la Société. Arrivé vendredi soir, Olivier Beau se rend dans le bureau de sa supérieure, laquelle lui fait alors part de sa satisfaction de le compter parmi le personnel de la Société Trans-Action. Elle le félicite également pour son travail. Par suite, la conversation glisse sur un autre terrain, lequel n'est pas incompatible puisque rien n'interdit les relations amicales entre collègues. Il est laissé le soin aux salariés de la Société de gérer les relations dans lesquelles ils s'engagent, et le cas échéant, la terminaison de celles-ci, sans que ces dernières ne désorganisent ou ne portent préjudice à la Société.

En outre, lors de ce même entretien, Victoire Lancient fait part, au cours de la conversation, à Monsieur Beau de sa connaissance de son passé d'escort boy. Mortifié par cette révélation, Olivier Beau évitera par la suite Madame Lancient. Celle-ci semble se caractériser par une maladresse répétitive, chronique. Toutes ces tentatives pour nouer des liens amicaux semblent échouées, voire sont mal interprétées.

Suite à cet épisode maladroit, Madame Lancient ne reverra Monsieur Beau que trois semaines plus tard, dans l'ascenseur, où elle aura, semble-t-il, un geste inadapté envers lui. En effet, elle va passer sa main dans les cheveux de Monsieur Beau. Ce dernier vit mal cette situation. En effet, en raison de son passé d'escort boy, il craint que Madame Lancient n'en profite pour le menacer ou le faire chanter. Cependant, rien de plus ne fût à relever.

Quelques temps plus tard, Victoire Lancient décide de rompre la période d'essai d'Olivier Beau, et ce en raison de la détérioration de son travail. Ainsi, l'inaptitude de Monsieur Beau à effectuer son travail correctement a été la raison de cette rupture.

Suite à cela, Monsieur Beau porte plainte contre Madame Lancient. Il considère que son licenciement est le fruit de son refus aux « avances », de Madame Lancient.

Dans cette affaire, il semble qu'un licenciement en entraîne un autre puisque seulement quelques semaines après, Madame Lancient est elle aussi licenciée au motif d'une accusation de harcèlement sexuel sur la personne d'Olivier Beau. Madame Lancient fut donc licenciée sur-le-champ par la Société Trans-Action suite à la parution dans journal national d'un article intitulé « *Ex-escort boy harcelé et licencié par Trans-Action* ». Suite à cela, la Société Trans-Action s'est constituée partie civile au procès pénal de Madame Lancient, aux côtés de Monsieur Beau, afin d'obtenir la réparation du préjudice subi par l'infraction supposée commise par cette dernière.

Mais qu'est-ce que le harcèlement sexuel précisément ?

Le harcèlement sexuel n'est pas une chose inhérente à notre monde contemporain. Ce délit a existé de tout temps. Un célèbre tableau, « *Suzanne et les Vieillards* », de Giuseppe Bartolomeo Chiari nous offre une illustration de l'intemporalité du harcèlement sexuel. En effet, ce tableau (épisode biblique) relate l'histoire d'une jeune femme, Suzanne qui, observée dans son bain, refuse les propositions malhonnêtes de deux vieillards.

Par revanche, ces derniers l'accusent d'adultère et la font condamner à mort. L'honneur de Suzanne et sa vie furent saufs grâce à l'intervention du Prophète Daniel qui prouva son innocence.

Le délit de harcèlement sexuel a été introduit en France en 1992, ce qui est un peu tardif eu égard à l'ancienneté de cette pratique. Le délit de harcèlement sexuel ne connaît pas de limite, en ce sens qu'il ne différencie pas entre les sexes et les lieux de sa commission.

Le législateur a tout d'abord traité le harcèlement sexuel comme un abus d'autorité, c'est-à-dire que le harcèlement était forcément perpétré par un supérieur sur un subordonné, donc cela interdisait l'établissement de harcèlement sexuel entre collègues de même niveau hiérarchique. Mais cette définition trop stricte a été écartée par la loi du 17 janvier 2002 relative à la Modernisation Sociale. Cette loi de 2002 est donc venue élargir le champ d'application du harcèlement sexuel en permettant de sanctionner les harcèlements sexuels entre collègues de même niveau hiérarchique. Le critère d'abus d'autorité a donc été abandonné.

Il reste que, dans le type d'affaire à laquelle nous sommes confrontés, le problème majeur repose sur la difficulté pour la victime de prouver les agissements présumés de harcèlement sexuel que celle-ci a subi, et ce notamment en l'absence de témoins - ce qui est la majorité des cas. Toutefois, un renversement de la charge de la preuve a eu lieu puisque depuis 2003, désormais, la victime n'est plus dans l'obligation d'établir l'absence de son consentement, l'auteur présumé de harcèlement est dans l'obligation de justifier son comportement (Cour de Cassation 23 mai 2007).

Il reste difficile de distinguer le harcèlement sexuel d'une cour un peu trop assidue, d'un flirt insistant. Ainsi, un examen de la jurisprudence criminelle nous apprend que « *seuls les faits les plus évidents seront retenus et poursuivis* ». Il apparaît donc nécessaire de faire la différence entre un jeu de séduction et un harcèlement sexuel.

L'entrée dans le Code Pénal en 1992 de ce délit fût balayée d'une Décision du Conseil Constitutionnel (Conseil Constitutionnel Question Prioritaire de Constitutionnalité 4 mai 2012) abrogeant de manière immédiate le délit de harcèlement sexuel en raison de son imprécision excessive.

Suite à la polémique justifiée créée par la suppression du délit de harcèlement sexuel, la loi du 6 août 2012, ayant pour but de combler le vide juridique, a apporté une définition cette fois-ci plus précise du harcèlement sexuel. Cette loi est également porteuse d'un durcissement des sanctions encourues.

Désormais, le délit de harcèlement sexuel peut être puni jusqu'à une peine d'emprisonnement de deux années et d'une amende de 30.000 euros.

Suite à cette remise au point, d'autres avancées ont vu le jour, notamment l'introduction de la notion de sexisme dans le Code du Travail (article L.1142-2-1) par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ; et puis surtout de l'inscription de l'obligation faite à l'employeur d'intégrer dans les mesures de prévention les faits de harcèlement sexuel et agissements sexistes par la loi du 8 août 2016 (article L.4121-2 du même Code).

En premier lieu, nous examinerons les faits de harcèlement sexuel dénoncés à l'encontre de Madame Lancient afin de déterminer s'ils sont caractérisés (I). Puis, dans un second temps, nous examinerons l'intérêt à agir de la Société, société qui souhaite obtenir réparation pour son préjudice (II).

I. La constitution du délit de harcèlement sexuel

Pouvant apparaître comme simple à définir, le délit de harcèlement sexuel, de par sa gravité et la variété de ses formes, mérite toutefois un rappel sur sa caractérisation, sa constitution (A). Puis par la suite, nous nous pencherons sur le fait qu'un comportement inadapté ne peut conduire à retenir la constitution d'une infraction pénale (B).

A. L'accusation de harcèlement sexuel : la complexité de la caractérisation de l'infraction

Ayant affaire à des faits de harcèlement sexuel, il est de suite logique de définir cette notion. Suite à son abrogation, la loi du 6 août 2012 rétablit le délit de harcèlement sexuel, et ce, avec quelques modifications. En effet, la définition plus précise, et également plus large du harcèlement sexuel apportée par la loi du 6 août 2012, a pour but de protéger le plus de personnes possible. De plus, les dispositions de cette loi de 2012 aggravent les peines maximales encourues, et ce, afin d'aligner la sanction à la gravité des faits commis.

Le Code Pénal donne, à l'article 222-33, une double définition du harcèlement sexuel. Premièrement, « *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne [...], 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* ».

Deuxièmement est également assimilé à des faits de 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* ». Cette définition traduit une hypothèse inédite. Ce second point permet de réprimer un acte unique caractérisé par une particulière gravité. Cette particulière gravité peut être vue comme un « *chantage sexuel* ».

En effet, le II de l'article 222-33 du Code Pénal retient l'exigence d'une pression grave de nature sexuelle à l'égard de la victime à des fins de reconnaissance d'un acte unique de harcèlement sexuel. Ainsi, dans ce cas, l'usage « *d'ordres, de menaces, de contraintes ou de toute autre forme de pression grave* » constituera l'élément matériel sans que la répétition ne soit nécessaire.

Cette notion de « *pressions graves* » recouvre deux hypothèses dans lesquelles « *une personne essaie d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie soit d'un avantage recherché par cette dernière* » (l'obtention d'un emploi par exemple), « *soit de l'assurance qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable* » (un licenciement par exemple) (Circulaire du Ministère de la Justice du 7 août 2012). Toutes ces contreparties constituent des pressions dont la gravité sera appréciée in concreto. De plus, ces pressions graves doivent être exercées « *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* ».

De plus, la circulaire d'application du 7 août 2012, qui précise l'article 222-33 du Code Pénal, envisage la possibilité d'un cumul de qualification. Ainsi, en cas de cumul entre les deux délits (*les*

mêmes actes répétés constituant des pressions à finalité sexuelle et portant atteinte à la dignité ou créant une situation hostile), il est envisageable de ne retenir que l'une ou l'autre des deux qualifications, de préférence la seconde. Toutefois, cette seconde définition du harcèlement sexuel peut sembler inopérante dans le cadre du contrat de travail. En effet, relation caractérisée par un lien de subordination, l'usage d'ordres, de contraintes ou de menaces n'est généralement pas nécessaire ; la victime est consciente de la situation de contrainte dans laquelle elle se trouve.

Finalement, le Code Pénal exige, pour la reconnaissance de faits de harcèlement sexuel, la réunion de deux éléments : un élément matériel, c'est-à-dire un propos, un comportement à connotation sexuelle ou une pression grave par lequel l'auteur peut retirer une contrepartie ; et un élément intentionnel, c'est-à-dire la création d'une situation intimidante. La présence d'un seul des deux éléments ne pourra en aucun cas conduire à la caractérisation de faits de harcèlement sexuel.

Tout d'abord, l'élément matériel est constitué par une action en vue de l'obtention de faveurs sexuelles, lesquelles sont appréciées largement. Ainsi, tout acte étranger à l'obtention de faveurs sexuelles ne pourra être rangé dans le cadre du délit de harcèlement sexuel. Cet élément matériel est également révélateur de pressions réitérées à l'encontre de la victime. A l'inverse, tout acte n'entraînant pas une situation intimidante ou menaçante ne rentrera pas non plus dans le cadre du délit de harcèlement sexuel.

Ensuite, l'élément intentionnel ou moral est apprécié de manière souveraine par les tribunaux. En effet, la « *conscience du délit* » est un point difficile à prouver.

La définition plus précise mais aussi plus complexe de la loi de 2012 du harcèlement sexuel perçoit les éléments constitutifs de ce délit comme les « *propos, comportements ou tous autres actes* », lesquels doivent être « *à connotation sexuelle* », « *réitérés* » et portant atteinte soit à la « *dignité de la personne visée en raison de leur caractère dégradant, ou humiliant* » soit de créer « *un environnement intimidant, hostile ou offensant* » ; et ce de manière « *imposée et répétée* ».

La complexité de la caractérisation du délit de harcèlement sexuel tient d'une part à la difficulté de différencier un véritable harcèlement sexuel d'une séduction trop insistante, maladroite. Il serait fâcheux de sanctionner pénalement tous les amoureux transis. Les textes n'ont pas pour vocation de sanctionner l'amoureux, l'épris. On pourrait voir la limite entre ces deux situations dans la nature des actes accomplis. L'intention de l'auteur permet de distinguer les actes de harcèlement sexuel de simples actes de séduction, lesquels ne sont pas pénalement répréhensibles.

Il faut admettre que les actes constitutifs de harcèlement sexuel ne sont pas forcément de nature sexuelle, il suffit qu'ils aient été accomplis dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles. ***Mais alors comment prouver cet état d'esprit spécifique si ce n'est en se fondant sur les circonstances de fait, donc sur la nature des actes accomplis ?***

La complexité du délit de harcèlement sexuel se retrouve d'autre part au niveau de la preuve. Le régime probatoire est constitué de plusieurs étapes.

Tout d'abord, le salarié s'estimant victime de harcèlement sexuel doit être en mesure d'établir des faits laissant présumer des agissements de harcèlement. Seuls les actes pertinents seront pris en compte puisque de simples allégations ne sont pas suffisantes.

Par la suite, c'est au juge de déterminer si les faits rapportés sont constitutifs ou non de harcèlement sexuel. Dans cette matière, le juge dispose d'un pouvoir d'investigation important puisqu'il est en mesure d'ordonner « *toutes les mesures d'instructions qu'il estime utiles* ». Le juge n'est donc pas limité dans cette matière à un catalogue d'outils définis.

Puis dans un troisième temps, selon l'article L.1154-1 du Code du Travail et seulement si l'existence d'un harcèlement est présumée, « *il incombe à la partie défenderesse de prouver que les agissements en cause ne sont pas constitutifs d'un harcèlement* ». Elle doit justifier son comportement par la production d'éléments objectifs à tout harcèlement.

De plus, la charge de la preuve étant répartie entre le salarié et l'employeur, ce dernier devra justifier de manière objective que les agissements reprochés ne sont pas constitutifs d'un harcèlement. En matière de harcèlement sexuel, les responsables sont souvent multiples.

Afin de lutter contre ce mal ont été institués de multiples moyens de prévention contre le harcèlement sexuel, *a fortiori* le harcèlement moral. Ils tiennent pour la majorité en des obligations de l'employeur, comme l'obligation d'information, de formation ou de dialogue. Malgré tout, ces moyens peuvent se révéler inefficaces.

Le harcèlement sexuel, notion complexe, est nécessairement constitué de multiples éléments. Ici, la question principale qui se pose est celle de savoir si les agissements reprochés à Madame Victoire Lancient peuvent être caractérisés comme étant des faits de harcèlement sexuel. Le délit de harcèlement sexuel est un comportement intentionnel, il est réalisé dans le but d'obtenir quelque chose de particulier.

Il semble pourtant que le comportement de Victoire Lancient reflète davantage une maladresse, une familiarité.

B. L'accusation de harcèlement sexuel : absence d'infraction juridique retenue

Le délit de harcèlement sexuel est particulièrement complexe, notamment dans sa caractérisation. En effet, la gravité des faits concernés sont généralement appréciés *in concreto* par les juges. Il semble que dans cette affaire les faits allégués soient d'une certaine gravité. Cette moindre gravité devrait nous conduire à ne retenir aucune condamnation pénale contre Madame Victoire, laquelle n'a, finalement, commis aucune infraction pénale.

Loin de nous l'idée de minimiser le préjudice subi par la victime, mais il faut éviter de commettre un amalgame ici : le comportement de Madame Victoire Lancient, inadapté au demeurant, ne peut conduire à retenir une accusation de harcèlement sexuel.

En effet, le comportement de Madame Lancient, dans l'ensemble inapproprié, nécessite d'évoquer quatre principaux griefs : la proposition de sortie, l'évocation du passé trouble de Monsieur Beau la main passée dans les cheveux de Monsieur Beau et le licenciement de Monsieur Beau.

Tout d'abord, les propositions de sortie initiées par Madame Victoire lors de son entretien avec Monsieur Beau ne sont pas quelque chose de notable en soi. En effet, les rapprochements entre collègues sont des pratiques assez régulières. Les collègues de travail passent un temps considérable à se côtoyer. Ce côtoiement est donc naturellement la source de nombreuses amitiés.

Ces propositions de promenade dans le parc avec ses chiens semblent être guidées par le souhait de tisser des liens amicaux avec Monsieur Beau. Ces suggestions constitueraient alors une demande amicale fondée sur la passion commune de Monsieur Beau et Madame Lancient pour les animaux (lesquels sont réputés pour favoriser la création de liens).

Par conséquent, ces propositions ne semblent pas révéler une intention pernicieuse de la part de Madame Lancient puisqu'aucune contrepartie n'est exigée. Ce sont de simples invitations qui, même si elles avaient pour but de compenser le manque d'affection de Madame Lancient laquelle a divorcé récemment, ne possèdent pas de connotation sexuelle – élément constitutif du délit de harcèlement sexuel. On ne peut donc pas caractériser cette éventuelle tentative de nouer une relation amicale comme étant un fait de harcèlement sexuel.

Ensuite, également à l'occasion de cet entretien, Victoire Lancient révèle à Olivier Beau sa connaissance de son passé en tant qu'escort boy. Définissons tout d'abord ce terme d'origine anglo-saxonne. Le terme « *escort boy* » désigne « *une certaine catégorie de travailleurs du sexe, plus précisément les personnes prostituées, n'exerçant pas sur la voie publique, leur activité relevant dès lors de la prostitution dite indoor* ». En d'autres termes, la pratique d'escort désigne généralement un service d'accompagnement souvent associé à des services sexuels. Même si la plupart du temps des faveurs sexuelles sont en jeu, certains clients font appel au service d'escort simplement pour avoir de la compagnie. Par conséquent à partir du moment où aucune faveur sexuelle n'est reçue en contrepartie d'une somme d'argent, cette activité est légale (*la société relie le plus souvent le métier d'escort boy à de la prostitution qu'à de la compagnie*).

Monsieur Beau fût plus que mortifié par cette révélation. Il ne pensait pas son passé puisse resurgir de manière aussi soudaine, et encore moins par sa supérieure.

On peut se demander quelle est la pertinence de cette révélation. En effet, l'évocation par sa supérieure de son passé trouble provoqua une panique chez Monsieur Beau. ***Qu'allait-il se passer ensuite ? Son avenir au sein de l'entreprise était-il compromis ? Allait-elle le menacer, le faire chanter ?*** Finalement, les craintes de Monsieur Beau ne se réalisèrent pas puisque Madame Lancient ne fit qu'une simple mention de cette activité passée. Victoire Lancient n'a pas ébruité cette information, elle a gardé le silence, et ce, dans l'intérêt de Monsieur Beau. Elle a également prévenu Monsieur Beau des potentielles conséquences si jamais cette information, même personnelle, venait à se savoir. En effet, selon ses dires, leur clientèle « *n'apprécierait guère* ». En se taisant, d'une certaine manière, elle partage les potentielles répercussions, les risques si tout cela venait à se savoir. En effet, si elle avait eu l'intention de licencier Monsieur Beau, elle aurait eu un motif légitime ; or elle ne l'a pas fait.

Manifestement, Monsieur Beau a fait une mauvaise interprétation de la situation. Cette mauvaise interprétation peut s'expliquer par le fait qu'il se sente « *piégé* » étant donné que sa supérieure connaissait son passé. Il craignait qu'elle n'en profite. Cependant, ce n'est pas parce qu'une personne détient une information qu'elle va l'utiliser à mauvais escient ou qu'elle va l'utiliser tout court. L'éventuelle solitude de Madame Lancient ne signifie pas nécessairement qu'elle recherche la compagnie d'un homme pour obtenir de lui des faveurs sexuelles, en l'occurrence celles de Monsieur Beau.

De surcroît, la maladresse de Madame Lancient se traduit une nouvelle fois dans le fait de passer sa main dans les cheveux de Monsieur Beau – son subordonné. Il est possible que ce geste soit inadapté,

mais est-il qualifiable de harcèlement sexuel ? Pour caractériser un fait de harcèlement sexuel, la notion de pression, d'intimidation est essentielle. La question qui se pose est celle de savoir si un geste anodin, comme passer la main dans les cheveux d'autrui peut constituer une forme de pression, d'intimidation. Cette « *main dans les cheveux* » paraît plutôt inhabile, inappropriée qu'intimidante.

Le principal problème semble se situer dans ce geste. Celui-ci ayant été d'évidence mal interprété par Monsieur Beau, il est nécessaire de le requalifier. ***Une main passée dans les cheveux est-elle constitutive d'un fait de harcèlement sexuel ? Est-ce une atteinte à la dignité de la personne ? Est-ce une atteinte à la personne ? Est-ce un moyen d'intimidation, de menace ?*** Ce geste est davantage familier, déplacé, inadapté qu'à connotation sexuelle.

Ce geste ne peut manifestement donc pas être qualifié de harcèlement sexuel au regard de l'article 222-33 du Code pénal. Pour qualifier un fait de harcèlement sexuel, les notions de « *faveurs sexuelles* » et de « *pressions* » sont nécessaires. Au cas présent, ces notions ne se retrouvent pas. Une relation amicale n'est pas à confondre avec une relation amoureuse, même si elles sont proches, puisque dans la première aucune recherche d'acte de nature sexuelle ne doit avoir lieu. Cette définition s'inscrit dans le cadre de notre affaire : Madame Lancient n'a pas recherché d'acte de nature sexuelle avec Monsieur Beau ni ne l'a menacé dans un tel but.

Par ailleurs, la rapidité, la qualité du travail de Monsieur Beau vont se détériorer. Ainsi, dans un intervalle d'un mois, la société Trans-Action va revenir sur sa décision de compter parmi son personnel Monsieur Beau. La société va donc prendre la décision de rompre sa période d'essai, décision ne nécessitant pas d'être motivée. Cette absence de motivation et la mauvaise interprétation de Monsieur Beau de la situation le conduisent à penser que cette rupture est due à son refus de céder aux avances de sa supérieure. Il estime que la rupture de sa période d'essai est le résultat illégitime de la vengeance de Madame Lancient. Il va d'ailleurs porter plainte contre elle.

Or Victoire Lancient a fondé sa décision de rompre la période d'essai de Monsieur Beau sur des raisons objectives, neutres. En effet, elle s'est fondée sur les rapports de ses collègues – Monsieur Jaloux et Madame Bienveillante – lesquels témoignent de l'intolérable lenteur de Monsieur Beau dans la réalisation des tâches. On ne peut reprocher à Madame Lancient sa partialité dans ce licenciement. Elle a apprécié, avant et après le refus de Monsieur Beau à ses propositions, de manière objective les compétences et capacités de ce dernier. La prononciation du licenciement de Monsieur Beau n'est pas en lien avec les faits de harcèlement sexuel.

Le sérieux certain des allégations formées contre Madame Lancient traduisent davantage la maladresse humaine qu'un véritable comportement constitutif de harcèlement sexuel.

Le comportement de Victoire Lancient, manifestement inadapté peut être tout au plus sanctionné, blâmable moralement mais pas juridiquement.

Il reste à mentionner la cascade d'évènements qui se sont réalisés suite aux accusations de harcèlement proférées contre Madame Lancient. En effet, suite à cela, la Société Trans-Action – ancien employeur de Madame Lancient et Monsieur Beau – s'est portée partie civile au procès pénal afin d'obtenir réparation du préjudice subi. Cette même Société a également, suite à une publication dans un

journal national, licencié sur-le-champ Madame Victoire Lancient en raison des accusations auxquelles elle fait face.

II. La réparation du préjudice de la Société : un préjudice d'image

La société Trans-Action était-elle en droit de se porter partie civile au procès pénal de Madame Lancient ? Il est tout à fait possible « *lorsqu'un salarié a commis une faute qui constitue une infraction pénale* » [comme le harcèlement sexuel], pour l'employeur « *de se constituer partie civile au procès pénal, afin d'obtenir la réparation du préjudice subi* » (Cour de cassation Chambre Criminelle 14 novembre 2017).

Mais cette demande était-elle recevable ? Avait-elle un intérêt à agir suffisant ?

Le préjudice subi était-il direct et certain ?

La constitution en partie civile nécessite l'existence d'un préjudice direct et certain (A). Ainsi, le préjudice doit résulter directement du fait reproché au responsable et ce préjudice doit pouvoir être évalué. Le préjudice de la Société se traduit par un « *préjudice d'image* », c'est-à-dire par un préjudice difficilement quantifiable. Il n'empêche toutefois que ce préjudice est véritable. Il apparaît finalement que toutes les parties se retrouvent lésées d'une manière ou d'une autre : une double sanction en l'espèce serait disproportionnée (B).

A. La constitution de la Société en partie civile : l'exigence d'un préjudice direct et certain

Selon l'article 2 du Code de Procédure Pénale, « *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* ». Ainsi, seules les personnes qui ont personnellement et directement souffert du dommage peuvent se constituer partie civile.

Selon l'article 3 du Code de Procédure Pénale, cette action civile est recevable pour tous chefs de dommages – matériels, corporels, moraux.

Pour pouvoir espérer une réparation intégrale, la réunion de trois éléments est nécessaire. Il faut une infraction, un préjudice et un lien de causalité.

Vraisemblablement, l'infraction serait constituée par les faits de harcèlement sexuel perpétrés par Madame Victoire Lancient à l'encontre de son subordonné, Monsieur Olivier Beau.

Si l'infraction est clairement caractérisée, ce n'est pas le cas du potentiel préjudice subi par la Société Trans-Action. Un préjudice constitue un dommage causé à autrui de manière volontaire ou involontaire. Le préjudice dont a souffert la Société Trans-Action semble reposer sur une atteinte à la réputation de la Société. En effet, il est certain que, suite à la publication de cet article sur la Une d'un journal national, l'image de la Société ait été ternie. De ce fait, la Société, victime d'un préjudice personnel et plus précisément d'un « *préjudice d'image* », a la possibilité de se constituer partie civile au procès pénal de son ancienne salariée afin d'obtenir réparation du préjudice subi par les agissements de celle-ci.

Ce préjudice d'image est assez complexe. Nous allons d'abord nous intéresser à la réputation de la société, puis au préjudice que celle-ci a subi. En ce qui concerne la réputation, celle-ci peut être définie comme « *l'opinion favorable ou défavorable attachée à quelqu'un ou à quelque chose* » ou encore comme une forme de « *d'honorabilité, de renommée de bonne moralité* ». La réputation est une notion incorporelle, suppose un support concret. En l'espèce, Madame Lancient représentait la Société, de par son statut dans celle-ci et par son travail remarquable. La dévotion de Madame Lancient ne peut être

niée : elle renvoyait l'image d'une femme carriériste irréprochable ; image qui était en accord avec l'esprit de la Société.

En ce qui concerne le préjudice subi par la Société, c'est un préjudice que l'on pourrait qualifier de moral. En effet a été porté atteinte à l'image, à l'honneur de la Société. Cependant, l'entreprise de quantification est difficile à réaliser.

Il est donc légitime de se demander si ce préjudice est un préjudice certain. *Ainsi la réputation de la Société a-t-elle été réellement impactée par cette affaire, par cette accusation de harcèlement sexuel ?* La Société Trans-Action est un Cabinet International de Conseil d'Investissement orientée davantage vers des professionnels. On peut se demander si les professionnels ne prendront pas compte de l'opinion publique et continueront à faire appel à cette Société.

De ce fait, il est possible de considérer que le préjudice subi par la Société Trans-Action est à relativiser. Or, ce préjudice existe. La Société Trans-Action a réellement subi un préjudice concernant son image, notamment en raison du comportement de Madame, et, en agissant de la sorte, a terni l'image de la Société.

Néanmoins, la Société devra être déboutée sur l'intégralité de ses demandes d'indemnisation car les faits de harcèlement ne sont pas caractérisés. Malgré la recevabilité de la Société de se constituer partie civile, aucune condamnation pécuniaire ne peut être imposée à Madame Lancient. Il reste tout de même la possibilité pour la Société de se retourner contre le journal ayant publié l'article.

L'atteinte à la réputation ne touche pas uniquement en l'espèce la Société Trans-Action. En effet, la réputation, l'honneur de Madame Lancient a également été terni. Il est donc compréhensible, en l'espèce, d'envisager la pratique du jugement déclaratoire.

B. Une double sanction disproportionnée : le refus d'une responsabilité pécuniaire de Madame Lancient

Ici, plusieurs questions se posent : *est-ce que la Société est légitime à percevoir des dommages-intérêts en raison du préjudice subi ? La recevabilité d'une demande de constitution de partie civile est-elle forcément synonyme de dédommagement ?*

Il est certain que le préjudice subi par la Société est un préjudice involontaire. Madame Lancient n'avait pas pour but de porter préjudice à la Société. Cette optique aurait été contre-productive. Sa seule intention était, finalement, de nouer des liens amicaux, notamment avec Monsieur Beau. On peut, cependant, lui reprocher sa familiarité avec un de ses collègues. Mais il ne faut en aucun cas la sanctionner, la condamner pour cela. Son erreur témoigne seulement de son humanité, de son envie de tisser des liens.

En l'espèce, il semble que son licenciement constitue une sanction suffisante pour son comportement inadapté, puisque son comportement n'a été qu'inadapté. Il n'est pas nécessaire de la condamner à verser des dommages-intérêts à son ancien employeur, et donc de punir à deux reprises une salariée jusqu'à présent exemplaire. De plus, le versement de dommages-intérêts constituerait une sanction sévère étant donné que l'employeur n'eut pas un comportement parfait en ce qui concerne la procédure de licenciement de Madame Lancient.

Par ailleurs, il est possible pour Madame Lancient de contester le prononcé de son licenciement.

Il est des cas où la simple reconnaissance d'une infraction suffit à la réparer. Cette affaire rentre dans ce cadre. Ainsi, la simple reconnaissance du préjudice subi par la Société Trans-Action suffit à réparer ce dernier.

Il ne faut pas oublier que les faits en cause ne sont pas anodins, lesquels ont eu des répercussions notables sur la vie de Madame Lancient. Nonobstant la perte de son emploi, elle a aussi vu sa réputation ternie par la publication de cet article calomnieux par un journal national. Bien évidemment, les préjudices – de la Société et de Madame Lancient – ne peuvent pas se comparer, mais il est indéniable qu'ils sont avérés.

On peut donc se demander si l'employeur a utilisé tous les moyens dont il disposait pour vérifier la constitution des faits de harcèlement sexuel. L'employeur, étant tenu à une obligation de sécurité de résultat, doit faire en sorte que tous les salariés puissent exercer leurs fonctions, accomplir leurs tâches sans se sentir harcelés sexuellement ou psychologiquement. Le respect de cette obligation peut justifier la vive réactivité de la Société de mettre fin à ces présumés faits de harcèlement sexuel, et donc de licencier Madame Lancient (polémique d'Hollywood : Affaire Weinstein).

En revanche, rien ne permet d'attester si les procédures inhérentes au licenciement ont été respectées. Un doute subsiste et celui-ci est accentué par la complexité de ces procédures. En effet, ces procédures peuvent être longues et contraignantes, mais elles sont nécessaires au respect de notre Etat de droit.

En l'espèce, comment pouvons-nous être sur que les faits invoqués par Monsieur Beau sont constitutifs de harcèlement sexuel ? Sur quelle(s) preuve(s) la Société Trans-Action se base-t-elle pour justifier une telle sanction ? Ainsi de simples allégations suffisent-elles pour licencier une personne accusée de harcèlement sexuel ? Le harcèlement sexuel expose son auteur à une sanction disciplinaire (article L.1153-6 du Code du Travail) pouvant aller jusqu'au licenciement. Toutefois, « *Dès lors que les faits de harcèlement sexuel sont établis à l'encontre d'une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, ils rendent impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis et constituent nécessairement une faute grave* » (Cour de cassation Chambre Sociale 5 mars 2002). Il faut donc nécessairement, pour pouvoir licencier une personne accusée de harcèlement sexuel, que les faits de harcèlement sexuel soient établis à l'encontre de cette personne. De ce fait, l'employeur ne peut pas se fonder sur de simples allégations de l'existence d'un harcèlement sexuel pour prendre une sanction.

En l'espèce, la Société a licencié sa salariée sur le fondement de simples allégations. Cette absence de discernement de la part de la Société est constitutive d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

De plus, ***est-ce que le licenciement et l'obscur contour de la procédure légale ne correspondent-ils pas déjà à une sanction suffisante ?*** Il serait disproportionné d'accorder des dommages-intérêts à la Société Trans-Action alors que le licenciement de Madame Lancient ait été réalisé dans des circonstances floues et que jusqu'à présent c'était une salariée exemplaire. En effet, le manque de clarté dans la procédure de licenciement de Madame Lancient n'est pas en faveur de la Société Trans-Action.

Madame Victoire Lancient a été licenciée de la Société dans laquelle elle occupait un poste à haute responsabilité, et ce sur le fondement de simples allégations. Sa réinsertion professionnelle semble aujourd'hui difficile notamment du fait de sa réputation ternie. Il est donc envisageable de ne retenir que

cette sanction. En effet, le licenciement sur-le-champ de Madame Lancient constitue une sanction suffisante pour son comportement inadapté ; il s'avère qu'elle paie déjà largement les conséquences de ce qui s'est passé.

De facto, nous vous demandons, Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres du Tribunal, de relaxer Madame Lancient des fins de poursuite. En outre, malgré la recevabilité des demandes de constitution de partie civile de Monsieur Beau d'une part, et de la Société Trans-Action d'autre part, ils se verront cependant déboutés de l'intégralité de leur demande d'indemnisation, et ce en raison de l'absence de caractérisation des faits de harcèlement sexuel.