Bulletin bimensuel d'information

N°73

Octobre - Novembre 2025

UN SYNDICAT DOIT-IL DÉFENDRE UN SALARIÉ ACCUSÉ DE HARCÈLEMENT SEXUEL ?

La question dérange. Elle divise. Elle suscite des tensions internes, parfois violentes, au sein des syndicats et entre organisations. Pourtant, elle se pose concrètement, à plusieurs reprises, dans notre section SUD Santé Sociaux du Samusocial de Paris : un syndicat doit-il défendre un salarié accusé de harcèlement sexuel ?

Certaines organisations répondent non, de manière théorique et systématique. Selon elles, l'accusation suffirait à exclure toute défense syndicale. Cette position peut sembler cohérente avec un engagement féministe affirmé et une volonté légitime de lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Pour notre section, cette réponse simple pose un problème politique et syndical majeur. Accusation n'est pas culpabilité. Une accusation grave doit évidemment permettre l'ouverture d'une enquête sérieuse. Mais elle ne préjuge en rien de la culpabilité finale du salarié concerné.

Nous avons connu des situations où des accusations de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle se sont révélées infondées. Les conséquences, elles, sont immédiates et parfois irréversibles : mise à l'écart, réputation détruite, isolement professionnel, effondrement psychologique, précarisation sociale. Refuser par principe toute défense syndicale revient à abandonner un salarié à l'arbitraire disciplinaire, voire à des stratégies patronales opportunistes. Défendre ne veut pas dire excuser. Défendre un salarié accusé de harcèlement sexuel ne signifie en aucun cas : nier ou minimiser la parole des victimes, excuser des comportements répréhensibles, ni refuser des sanctions lorsque les faits sont avérés. Notre syndicat est fondamentalement féministe. Nous accueillons, accompagnons et défendons les salariées victimes de VSS. Leur parole est crue, respectée et prise au sérieux. Mais défendre un salarié accusé, c'est défendre le droit, la procédure, la proportionnalité des sanctions, et refuser que l'accusation serve de raccourci ou d'alibi.

Un cas emblématique au Samusocial de Paris

Un aide-soignant de 55 ans, avec plus de 20 ans d'ancienneté, travaillant en cycles de 12 heures de nuit, auprès d'un public sans domicile fixe présentant des troubles lourds, physiques et psychiques, est accusé de harcèlement sexuel. La Commission Paritaire Consultative vote majoritairement son licenciement immédiat sans indemnités. SUD s'y oppose. Le salarié est pourtant licencié alors qu'il est en arrêt de travail, ce qui est illégal. Il saisit la justice, qui lui donne raison sur la forme. L'employeur est contraint de le réintégrer et de rembourser les frais d'avocat. Mais au-delà de l'illégalité formelle, ce dossier révèle des manquements graves.

Des obligations patronales bafouées

Ce salarié, en raison de son âge, de son travail de nuit, de la pénibilité du poste et du public accueilli, aurait dû bénéficier d'un suivi renforcé par la médecine du travail. Or, il n'avait pas vu de médecin du travail depuis au moins six ans. Après six mois d'arrêt de travail, aucune visite de reprise n'a été organisée. Aucune évaluation de son aptitude. Aucune réflexion sur un aménagement du poste, un mi-temps thérapeutique ou une sortie du travail de nuit. L'employeur a failli à ses obligations en matière de santé et sécurité au travail, vis-à-vis du salarié, de ses collègues et des usagers.

Quand la lutte contre les VSS devient un alibi

Ce que nous dénonçons, c'est une dérive dangereuse : l'utilisation de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles pour permettre à l'employeur de se déresponsabiliser. Un licenciement rapide, présenté comme exemplaire, peut masquer : une absence de prévention, une organisation du travail délétère, un défaut de suivi médical, des risques psychosociaux ignorés. Or, écarter un salarié ne règle rien sur le fond. Sans analyse collective, sans correction des conditions de travail, ces situations se reproduiront.

Proportionnalité et responsabilité collective

Même lorsque des faits sont établis, la sanction doit être proportionnée. Elle doit s'inscrire dans une réflexion globale sur l'organisation du travail, la prévention, la formation et le rôle des instances représentatives du personnel. Les violences au travail ne surgissent jamais par hasard. Elles s'inscrivent dans des contextes précis, faits de tensions, de fatigue, d'isolement et de défaillances structurelles.

Une position inconfortable mais assumée

Oui, cette position crée des tensions. Elle a entraîné des désaccords et des départs. Mais nous avons choisi de donner priorité à notre mission syndicale : défendre les salarié·es face à l'employeur, y compris lorsqu'ils sont accusés. Défendre, ce n'est pas absoudre. Défendre, c'est garantir les droits, refuser l'arbitraire et exiger que l'employeur assume pleinement ses responsabilités. C'est à cette condition que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sera juste, efficace et durable.

Section syndicale SUD Santé Sociaux - Solidaires du Samusocial de Paris,
15 Rue Jean Baptiste Berlier, 75013 Paris,
Tel : 06 08 04 16 62 - @ : sud@samusocial-75.fr

ISSN 3038-0480