



Le harcèlement sexuel au travail

Fiche pratique publié le 16/05/2021, vu 2716 fois, Auteur : [Maître Gauthier LECOCQ](#)

Présentation du harcèlement sexuel au travail

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

En outre, 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.

Le harcèlement sexuel est prohibé tant par l'article L. 1153-1 du Code du travail que par l'article 222-33 du Code pénal.

I- Quels sont les éléments constitutifs du harcèlement sexuel au travail ?

1^{ère} hypothèse : le 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

1- Des propos ou comportements répétés

La victime doit nécessairement justifier de la commission de **deux faits au minimum**.

Attention ! La loi ne fixe pas de délai entre les deux agissements illégaux.

2- Des propos ou comportements subis et non désirés par la victime

L'absence de consentement de la victime aux actes de harcèlement est un élément fondamental.

Il n'est toutefois pas nécessaire que l'absence de consentement de la victime soit expresse et explicite.

3 a- Des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant

Il s'agit ici de plaisanteries obscènes, de propos sexistes, de présentation d'images, de vidéos, d'objets à caractère sexuel ou pornographique, de sifflements ou encore d'actes sexuels mimés.

3 b- Ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

Il s'agit ici de remarques sur le physique ou les vêtements de la victime, des contacts physiques non désirés, des propositions incessantes de sorties malgré un refus ou encore des propos ou questions d'ordre intime.

La multiplicité de ces propos et/ou de comportements facilitent la preuve de l'existence d'un harcèlement sexuel subi par la victime devant le Juge.

La jurisprudence n'a pas manqué de rendre de nombreuses décisions en la matière (Cass., Soc., 28 janvier 2014, n° 12-20.4973 ; Cass., Soc., 12 février 2014, n°12-26.6524 ; Cass., Soc., 15 novembre 2017, n° 16-19.0365 ; Cass., Soc., 3 décembre 2014, n°13-22.1516 ; Cass., Crim., 13 décembre 2017, n° 17-80.563)

2^{nde} hypothèse : le harcèlement sexuel assimilé, 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.

1- Toute forme de pression grave

Il s'agit d'imposer **un acte de nature sexuel** à une personne en contrepartie soit d'un avantage (une augmentation, une prime, un poste, etc...) soit de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (un licenciement, une mutation, etc...)

2- Même non répétée

L'**acte isolé** suffit à caractériser le harcèlement sexuel en raison de sa gravité.

3- Dans un but réel ou apparent

Seule l'**intention exprimée ou suggérée** par l'auteur compte pour caractériser le harcèlement sexuel.

Par ailleurs, il n'est pas nécessaire que l'auteur ait réellement l'intention d'obtenir un acte sexuel (par exemple : ce dernier peut ainsi agir dans le but d'humilier la victime ou encore de la pousser à la démission)

4- D'obtenir un acte de nature sexuelle

Outre les demandes de relations sexuelles, il peut s'agir de toute demande destinée à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à provoquer le désir sexuel (exemple : demandes de baisers ou qu'elle prenne des positions suggestives.)

5- Recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers

L'acte sexuel peut être recherché au profit d'une autre personne que celle qui est l'auteur du harcèlement sexuel.

En tout état de cause, la jurisprudence a sanctionné un salarié pour faute grave à la suite de ses propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées commis **en dehors du temps et du lieu de travail** (Cass., Soc., 19 octobre 2011, n° 09-72.672).

Pour établir le harcèlement sexuel, il appartient au salarié de présenter **des éléments de fait laissant supposer l'existence de ce harcèlement** (article L. 1154-1 du Code du travail).

Il revient ainsi à l'employeur de démontrer que ces éléments ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel.

II- Quels sont les auteurs et les victimes d'un harcèlement sexuel au travail ?

Toute personne au sein d'une entreprise peut être auteur et victime de faits d'harcèlement sexuel.

Il est faux de croire que ces faits graves ne peuvent être imputés qu'aux seuls employeur ou supérieur hiérarchique.

Les victimes de harcèlement sexuel peuvent ainsi être des salariés, des stagiaires, des personnes en formation, voire des candidats à un recrutement, un stage ou une formation.

Selon l'article L. 1153-2 du Code du travail, aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, y compris, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

De même, les personnes relatant ou témoignant de ces agissements sont protégées par le Code du travail

Par ailleurs, le Code du travail prévoit que **toute disposition ou acte contraire à ces dispositions est nul.**

Enfin, il s'avère que, lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu en méconnaissance des dispositions relatives au harcèlement sexuel et que le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge octroie au salarié **une indemnité**, à la charge de l'employeur, **qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.**

Ladite indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû, qui aurait été

perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, de l'indemnité légale de licenciement (article L. 1235-3-1 du Code du travail).

III- Quels sont les moyens de prévention du harcèlement sexuel au travail ?

L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Attention ! L'article L. 1153-5 du Code du travail prévoit que les victimes de harcèlement sexuel doivent impérativement être **informées par tout moyen** des dispositions de l'article 222-33 du Code pénal, ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents.

Au regard de l'article L. 2312-59 du Code du travail, si un membre de la délégation du personnel au Comité Social et Économique (CSE) constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral.

L'employeur procède **sans délai à une enquête** avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au Comité Social et Économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le Bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Enfin, les **agents de contrôle de l'inspection du travail** constatent les délits de harcèlement sexuel ou moral prévus dans le cadre des relations de travail, par les articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal.

IV- Quels sont les recours mis à la disposition de la personne harcelée ?

Si les faits de harcèlement sexuel ont été commis par un salarié, celui-ci est passible d'une **sanction disciplinaire** (article L. 1153-6 du Code du travail)

Par ailleurs, plusieurs recours sont à la disposition de la victime pour faire cesser cette situation :

- **Le Comité Social et Économique (CSE)** doit désigner, parmi ces moments, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Le référent harcèlement de l'entreprise est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il est l'interlocuteur privilégié des salariés lorsqu'une situation de harcèlement sexuel se présente dans l'entreprise.

- **L'inspection du travail** est compétente pour constater tout fait de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise ;

- **Le médiateur** peut être contacté par la victime pour une tentative de conciliation avec le « présumé » harceleur. À l'issue de la médiation, le médiateur communiquera par écrit des propositions de résolution du litige aux deux parties. En cas d'échec de la médiation, le médiateur informe la victime sur la façon de faire valoir ses droits en justice.

- **Les actions en justice :**

· **Le Conseil des Prud'hommes** peut être saisi dans un délai de **5 ans** à compter de l'acte d'harcèlement sexuel.

En cas de manquement à ses obligations de sécurité, l'employeur est susceptible d'engager sa **responsabilité** vis-à-vis du salarié victime de harcèlement sexuel et de lui verser des **dommages-intérêts**.

La responsabilité de l'employeur, et non pas seulement celle de l'auteur des faits s'il n'est pas l'employeur lui-même, peut être engagée en cas de **complicité active ou passive** à l'égard de l'harceleur.

Toutefois, l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité à condition d'avoir pris toutes les mesures de prévention, d'avoir informé de l'existence de faits susceptibles de constituer une mesure de harcèlement sexuel, et d'avoir pris les mesures immédiates propres à le faire cesser (Cass., Soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702).

· **Le Tribunal correctionnel** peut être saisi dans un délai de **6 ans** à compter du dernier acte d'harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel simple est puni, à titre principal, d'une peine de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende (article 222-33, III, alinéa 1 du Code pénal).

Le harcèlement sexuel est aggravé dans huit circonstances, de sorte que les peines encourues sont portées à **trois ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende**.

Les personnes physiques encourent encore certaines les peines complémentaires de l'article 222-44, ainsi que les autres peines complémentaires de l'article 222-45 du Code pénal.

*
* *

Vous êtes victime de harcèlement sexuel ? Maître Gauthier LECOCQ demeure à votre entière disposition par téléphone ou par courriel pour convenir d'un rendez-vous.

Article rédigé par :

Maître Gauthier LECOCQ

Avocat Fondateur Associé

Cabinet d'avocats BARISEEL-LECOCQ & ASSOCIÉS

AARPI Inter-Barreaux inscrite au Barreau de Paris

—

Cabinet de Paris

110 rue de la Boétie – 75008 Paris

Toque A0506

Cabinet de Bobigny

11, rue Carency – 93000 Bobigny

Toque P182

Tél. : +33 (0)6 73 55 95 46

Mail : contact@grbl-avocats.com

Site : www.bariseel-lecocq-associes.com