

Lutter contre le harcèlement sexuel au travail



© 2025 Les Echos Publishing

Qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Des commentaires grossiers, des propos obscènes ou encore des gestes déplacés sont considérés comme des actes de harcèlement sexuel dès lors qu'ils interviennent de manière répétée.

Selon le Code du travail, le harcèlement sexuel est constitué par des propos ou des comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui, soit portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Sont également considérés comme des actes de harcèlement sexuel des propos ou comportements imposés à une même victime :

- par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, et ce même si chaque personne n'a pas agi de manière répétée ;
- successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Illustration : entrent dans ce cadre des propositions sexuelles insistantes, des blagues salaces, des contacts physiques non désirés, l'envoi de photos ou de vidéos à caractère sexuel, des cadeaux inappropriés, des remarques déplacées sur le physique, des gestes grossiers, un comportement exhibitionniste, etc.

En outre, 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, est assimilé à du harcèlement sexuel. Il peut notamment s'agir de chantage sexuel lié à l'obtention d'un emploi ou d'une augmentation.

Il ressort des décisions des tribunaux que les faits de harcèlement sexuel :

- peuvent être commis non seulement par un collègue, un supérieur hiérarchique, un subordonné ou un représentant du personnel mais aussi par une personne extérieure à l'entreprise (client, fournisseur...) ;
- peuvent intervenir hors du temps et du lieu de travail (appels ou messages sur le téléphone personnel de la victime, propos ou gestes déplacés lors d'une soirée après la journée de travail, visites à son domicile...) ;
- sont constitués même si l'auteur a sous-estimé la portée de ses actes.

À savoir : les tribunaux reconnaissent aussi comme du harcèlement sexuel le harcèlement « d'ambiance », c'est-à-dire les propos ou gestes à connotation sexuelle ou sexiste sans victime désignée (par exemple, les propos ou comportements, adoptés par un universitaire en amphithéâtre dans le cadre d'un cours magistral, qui s'imposent à chaque étudiant).

Comment prévenir le harcèlement sexuel au travail ?

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour éviter les situations de harcèlement sexuel dans son entreprise.

L'employeur a l'obligation de protéger ses salariés contre le harcèlement sexuel et il doit donc, à ce titre, prendre toutes les dispositions nécessaires pour le prévenir.

Il est d'abord conseillé à l'employeur de former tous ses salariés pour les aider à comprendre, identifier et prévenir les situations de harcèlement sexuel. Une attention particulière doit être portée aux managers qui doivent savoir réagir lorsque de tels faits sont portés à leur connaissance.

En outre, l'employeur peut, par exemple, aménager les locaux de travail (portes vitrées à mi-hauteur dans les bureaux, couloirs bien éclairés et sans recoins...) pour éviter l'isolement des salariés, et constituer les équipes de travail en fonction du profil des employés.

Par ailleurs, les dispositions du Code du travail relatives à l'interdiction du harcèlement sexuel doivent être rappelées, le cas échéant, dans le règlement intérieur de l'entreprise. Et l'employeur est tenu d'informer, par tout moyen, ses salariés, ses stagiaires, les personnes en formation dans l'entreprise et les candidats à l'embauche :

- de la définition du harcèlement sexuel et des sanctions prévues par l'article 222-33 du Code pénal ;
- des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- des adresses et numéros de téléphone notamment du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et du Défenseur des droits.

Enfin, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique doit désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Et dans celles d'au moins 250 salariés, l'employeur doit nommer un salarié référent chargé d'orienter, informer et accompagner les salariés sur ce sujet. Leurs adresses et numéros de téléphone doivent être portés à la connaissance des salariés.

Précision : le harcèlement sexuel est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Des peines alourdies à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque le harcèlement sexuel est commis, notamment, par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions (un manager, par exemple), sur une personne dont la vulnérabilité résultant de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de l'auteur des faits ou via l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique.

Comment réagir face au harcèlement sexuel au travail ?

L'employeur qui a connaissance d'actes de harcèlement sexuel dans l'entreprise doit les faire cesser et sanctionner leur auteur.

Dès lors que l'employeur est informé par un salarié, par les représentants du personnel ou encore par le médecin du travail de faits de harcèlement sexuel dans l'entreprise, il doit, sans attendre, procéder à une enquête (interne ou externe) afin de vérifier la véracité des faits.

À noter : selon [le Défenseur des droits](#), les employeurs doivent mettre en place, en interne ou en externe, une cellule d'écoute et/ou un dispositif de recueil de signalement facilement accessible par les salariés (mail, téléphone, accueil physique...).

L'enquête doit être menée de manière impartiale et collégiale (au moins deux personnes), avec discrétion et en respectant le principe du contradictoire (recueil des versions de toutes les personnes concernées et de tous les témoins). Elle doit être menée avec diligence et close « dans des délais les plus brefs possibles ».

Le rapport d'enquête doit exposer les faits allégués et leur signalement, les éventuelles mesures de protection mises en œuvre à l'égard de la victime, les étapes de l'enquête, les difficultés rencontrées, les éléments de présomption recueillis, les justifications de la personne mise en cause, les propositions de qualification juridique des agissements dénoncés et les mesures de traitement de la situation proposées.

Attention : selon [le Défenseur des droits](#), l'employeur doit veiller à ne pas minimiser les faits, ni les justifier par un caractère prétendument humoristique.

Si cette enquête révèle une situation de harcèlement sexuel, l'employeur doit alors sanctionner le salarié qui en est à l'origine. Cette sanction doit être dissuasive, effective et proportionnée à la gravité des faits. Elle doit tenir compte des fonctions exercées par l'auteur du harcèlement (sanction qui doit être plus lourde lorsque l'auteur des faits exerce une autorité hiérarchique sur la victime).

La sanction doit intervenir dans les 2 mois suivant la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits de harcèlement sexuel et peut aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Et, bien entendu, aucune sanction ne doit être prononcée à l'égard du salarié victime d'actes de harcèlement sexuel, des salariés qui ont refusé de subir de tels actes et des personnes qui ont dénoncé les faits.

Important : l'employeur qui n'a pas pris les mesures de prévention suffisantes ou n'a pas mis fin au harcèlement après en avoir été avisé peut être condamné à verser des dommages-intérêts à la victime.

© 2025 Les Echos Publishing