

HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

L'essentiel

Le harcèlement sexuel constitue un délit pénal défini à [l'article 222-3 du Code pénal](#). Cette définition a été modifiée et complétée par la [loi n° 2018-703 du 3 août 2018](#) renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, afin d'y intégrer les « comportements à connotation sexiste ».

Aussi, depuis la [loi dite « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018](#), de nouvelles obligations s'imposent aux entreprises en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (notamment l'instauration d'un nouvel affichage obligatoire mais également la désignation de référents en vue de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes).

Récemment, la [loi n° 2021-1018 du 2 août 2021](#) pour renforcer la prévention en santé au travail a aligné la définition du harcèlement sexuel du Code du travail avec celle issue du Code pénal.

Outre l'ajout de la référence aux comportements et propos à connotation sexiste, cette loi concrétise dans le Code du travail une **évolution importante de la définition du harcèlement sexuel** : antérieurement uniquement caractérisé par la répétition des agissements perpétrés par son auteur, le harcèlement sexuel peut être dorénavant caractérisé par le cumul d'agissements subis par la victime et perpétrés par plusieurs personnes, peu important que chacune d'entre elles n'ait agi qu'une seule fois.

Par ailleurs, la [loi n° 2022-401 du 21 mars 2022](#) visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte a également apporté des modifications quant à la protection dont bénéficient les victimes et témoins de situations de harcèlement sexuel. Ces nouveautés seront applicables à partir du 1^{er} septembre 2022.

Aussi, afin d'accompagner les entreprises dans le déploiement de leurs politiques de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, plusieurs outils ont été diffusés :

- Le « [kit pour agir contre le sexisme – Trois outils pour le monde du travail](#) » du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (CSEP), publié en novembre 2016 ;
- Le guide de « [Lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles en entreprise](#) » du MEDEF, publié en mars 2018 ;
- Le [guide pratique et juridique](#) « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner » de la Direction Générale du Travail, publié en mars 2019.

Contact : social@fnfp.fr

Table des matières

DÉFINITIONS	3
Harcèlement sexuel	3
Faits assimilés à du harcèlement sexuel	4
Agissements sexistes	4
Auteurs	4
ÉLARGISSEMENT DE LA PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL	5
Protection des victimes de faits de harcèlement sexuel	5
Bénéficiaires de la protection	5
Contenu de la protection	5
Protection des témoins de faits de harcèlement sexuel	7
Application de certaines mesures de protection dues aux lanceurs d'alerte	7
MESURES DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES	9
Obligation de prévention de l'employeur	9
Obligation d'information de l'employeur	9
Procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel	9
Désignation d'un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes »	10
Contenu obligatoire du règlement intérieur	10
Rôle du comité social et économique (CSE)	10
Actions de prévention	10
Droit d'alerte	10
Désignation d'un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes »	11
Négociation de branche	12
Rôle des services de prévention et de santé au travail	12
Rôle de l'inspection du travail	12
Missions des CPRI en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	12
SANCTIONS POSSIBLES EN DROIT DU TRAVAIL	13
En cas de harcèlement sexuel	13
L'enquête	13
Procédure disciplinaire	13
Choix de la sanction	14
Contentieux	15
En cas d'agissements sexistes	16

DÉFINITIONS

L'[article L. 1153-1 du Code du travail](#) reprend la même définition du harcèlement sexuel que celle issue de l'article 222-33 du Code pénal et prévoit qu'aucun salarié ne soit subir des faits :

- Soit de harcèlement sexuel,
- Soit assimilés au harcèlement sexuel.

Une définition des « agissements sexistes » a également été introduite en 2015 dans le Code du travail.

Harcèlement sexuel

Le Code du travail définit le harcèlement sexuel comme « *des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés* », qui :

- Soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère humiliant ou dégradant,
- Soit créent à l'encontre du salarié une situation intimidante, hostile ou offensante.

La loi du 2 août 2021 a complété cette définition, en prévoyant que le harcèlement sexuel est également constitué lorsqu'un même salarié subit des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste :

- Soit venant de plusieurs personnes, de manière concertée, ou à l'instigation de l'une d'elles, **sans qu'il soit nécessaire que chacune de ces personnes ait agi de façon répétée** ;
- Soit **successivement, venant de plusieurs personnes** qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une **répétition**.

Le [guide pratique et juridique](#) « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner » de la Direction Générale du Travail, fournit plusieurs exemples jurisprudentiels de faits constitutifs ou laissant présumer l'existence d'un harcèlement sexuel :

- Le fait d'adresser à une jeune collègue nouvellement embauchée de longs courriers manuscrits et de nombreux courriels contenant des propositions et des déclarations, lui exprimer le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, lui adresser des invitations qu'elle a toujours refusées et lui faire parvenir des bouquets de fleurs¹ ;
- L'envoi, par un supérieur hiérarchique, de SMS à une salariée dans lesquels il écrit notamment « je te souhaite une douce journée avec plein de baisers sur tes lèvres de velours »² ;
- Le fait pour un employeur de déposer sur le bureau d'une salariée des ouvrages ou articles à caractère ou contenu sexuel, de proférer à son encontre des remarques, invitations ou propositions sexuelles parfois accompagnées de gestes déplacés³.

¹ [Cass. soc., 28 janv. 2014, n° 12-20.497](#)

² [Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-26.652](#)

³ [Cass. crim., 13 déc. 2017, n° 17-80.563](#)

Faits assimilés à du harcèlement sexuel

L'[article L. 1153-1](#) précité définit également **les faits qui sont assimilés à du harcèlement sexuel**.

Il s'agit de « *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* ».

Agissements sexistes

La notion d'agissement sexiste a été introduite par la [loi n° 2015-994 du 17 août 2015](#) à l'[article L. 1142-2-1 du Code du travail](#).

Elle est définie comme « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

A titre d'exemples, selon [le guide du CSEP de 2016](#), critiquer une femme sur son apparence physique, ou un homme parce qu'il n'est pas viril, peut caractériser un agissement sexiste. Il en est de même à propos de l'utilisation d'épithètes sexistes (« ma petite », « la blonde » etc.) ou de commentaires/blagues sexistes.

Auteurs

Le Code du travail ne précise pas la qualité des auteurs de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes. Partant, l'auteur de ces faits peut être une personne **interne** à l'entreprise mais également une personne **tierce** à l'entreprise.

Le harcèlement sexuel fait l'objet d'une jurisprudence abondante, permettant d'identifier les potentiels auteurs de tels faits en pratique.

Il n'est pas nécessaire qu'il existe un lien de subordination entre l'auteur et la victime pour que les faits soient qualifiés de harcèlement sexuel.

Ont ainsi été reconnus comme auteurs de faits de harcèlement sexuel :

- L'employeur lui-même ou son représentant⁴
- Un supérieur hiérarchique du salarié⁵
- Un subordonné vis-à-vis de son supérieur hiérarchique⁶
- Un collègue⁷
- Un salarié protégé⁸
- Un responsable d'une société cliente de l'employeur⁹
- Le conjoint de l'employeur¹⁰

Par ailleurs, la jurisprudence a reconnu que l'auteur d'un harcèlement sexuel pouvait être de même sexe que la victime¹¹.

Par analogie, l'ensemble des décisions relatives au harcèlement sexuel exposées précédemment sont, à notre sens, transposables aux agissements sexistes.

⁴ [Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300](#)

⁵ CA Douai, 26 oct. 2007, n° 06-2994

⁶ [Guide pratique et juridique](#) « Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner », Direction Générale du Travail, mars 2019, p. 13

⁷ [Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 09-72.672](#)

⁸ CAA Bordeaux, 18 déc. 2017, n° 15BX03083

⁹ CA Paris, 29 juin 2017, n° 14/05786

¹⁰ CA Orléans, 17 févr. 2011, n° 10-1151

¹¹ [Cass. soc., 3 mars 2021, n° 19-18.110](#)

ÉLARGISSEMENT DE LA PROTECTION CONTRE LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Protection des victimes de faits de harcèlement sexuel

Bénéficiaires de la protection

Jusqu'au 31 août 2022

Bénéficiaire de mesures de protection :

- Les salariés,
- Les personnes en formation ou en stage
- Et les candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise

ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, y compris lorsque les propos ou comportements constitutifs d'un tel harcèlement n'ont pas été répétés¹².

A partir du 1^{er} septembre 2022

Le champ des bénéficiaires des mesures de protection est étendu et vise **toute personne**, sans précisions quant à son statut dans l'entreprise¹³, ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel (y compris lorsque les propos ou comportements constitutifs d'un tel harcèlement n'ont pas été répétés).

Contenu de la protection

Jusqu'au 31 août 2022

Les victimes de faits de harcèlement sexuel ne peuvent pas, pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel :

- Être sanctionnées,
- Être licenciées,
- Faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat¹⁴.

Toute disposition ou tout acte pris en ce sens est nul¹⁵.

À compter du 1^{er} septembre 2022

Le contenu de la protection des victimes de faits de harcèlement sexuel évolue.

Ces dernières ne peuvent en aucun cas faire l'objet des mesures visées à [l'article L. 1121-2 du Code du travail](#), à savoir :

- Être écartées d'une procédure de recrutement ou d'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,

¹² [C. trav., art. L. 1153-2](#) (version en vigueur jusqu'au 31 août 2022)

¹³ [C. trav., art. L. 1153-2](#) (version en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2022)

¹⁴ [C. trav., art. L. 1153-2](#) (version en vigueur jusqu'au 31 août 2022)

¹⁵ [C. trav., art. L. 1153-4](#) (version en vigueur jusqu'au 31 août 2022)

- Être sanctionnées,
- Être licenciées,
- Faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de :
 - Rémunération (au sens de salaire de base ou minimum et autres avantages et accessoires, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature),
 - Mesures d'intéressement ou de distribution d'actions,
 - Formation,
 - Reclassement,
 - Affectation,
 - Qualification,
 - Classification,
 - Promotion professionnelle,
 - Horaires de travail
 - Evaluation de la performance
 - Mutation
 - Renouvellement de contrat

Les victimes de faits de harcèlement sexuel ne peuvent pas non plus faire l'objet des mesures mentionnées au II de l'article 10-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. Ainsi, elles ne peuvent faire l'objet des mesures suivantes :

- Suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ;
- Rétrogradation ou refus de promotion ;
- Transfert de fonctions, changement de lieu de travail, réduction de salaire, modification des horaires de travail ;
- Suspension de la formation ;
- Évaluation de performance ou attestation de travail négative ;
- Mesures disciplinaires imposées ou administrées, réprimande ou autre sanction, y compris une sanction financière ;
- Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ;
- Discrimination, traitement désavantageux ou injuste ;
- Non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;
- Non-renouvellement ou résiliation anticipée d'un contrat de travail temporaire ;
- Préjudice, y compris les atteintes à la réputation de la personne, en particulier sur les réseaux sociaux, ou pertes financières, y compris la perte d'activité et la perte de revenu ;
- Mise sur liste noire sur la base d'un accord formel ou informel à l'échelle sectorielle ou de la branche d'activité, pouvant impliquer que la personne ne trouvera pas d'emploi à l'avenir au niveau du secteur ou de la branche d'activité ;
- Résiliation anticipée ou annulation d'un contrat pour des biens ou des services ;
- Annulation d'une licence ou d'un permis ;
- Non-conversion d'un contrat de travail temporaire en un contrat permanent, lorsque le travailleur pouvait légitimement espérer se voir offrir un emploi permanent ;
- Orientation vers un traitement psychiatrique ou médical.

Dans l'hypothèse où l'une des mesures énumérées précédemment est prise, celle-ci est frappée de **nullité**¹⁶.

¹⁶ [C. trav., art. L. 1153-4](#) (version en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2022)

Protection des témoins de faits de harcèlement sexuel

Les mesures de protection des témoins de faits de harcèlement sexuel ont été modifiées par la [loi n° 2022-401 du 21 mars 2022](#) visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte.

Jusqu'au 31 août 2022

Le Code du travail prévoit qu'« *aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés* ». Tout acte ou disposition pris en ce sens est nul¹⁷.

À compter du 1^{er} septembre 2022

Le champ des témoins de faits de harcèlements sexuel et le contenu des mesures de protection dont ils peuvent bénéficier évoluent.

[L'article L. 1153-2 du Code du travail](#) prévoit qu'« **aucune personne ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits** » ne peut faire l'objet des mesures visées à l'article [L. 1121-2 du Code du travail](#).

Il s'agit des mêmes mesures visant les **victimes** de faits de harcèlement sexuel à compter du 1^{er} septembre 2022 (cf. supra).

A noter : en ajoutant la condition selon laquelle le témoin de faits de harcèlement sexuel doit être de **bonne foi**, le législateur a entendu s'inscrire dans la même ligne que la Cour de cassation, selon laquelle la protection prévue n'est pas applicable dans le cas où le témoin aurait agi de mauvaise foi.

De même que pour les victimes de harcèlement sexuel, les mesures qui seraient prises à l'encontre d'un témoin d'une situation de harcèlement sexuel sont frappées de nullité¹⁸.

Application de certaines mesures de protection dues aux lanceurs d'alerte

À compter du 1^{er} septembre 2022, les victimes et témoins de faits de harcèlement sexuel bénéficient de certaines mesures de protection spécifiques aux lanceurs d'alerte, prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 et 13-I de la [loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique¹⁹.

Ainsi, les victimes et témoins de faits de harcèlement sexuel bénéficient des mesures suivantes :

- Ils ne peuvent être tenus civilement responsables des dommages causés du fait de leur signalement ou de leur divulgation publique dès lors qu'ils avaient des motifs raisonnables de croire que leur signalement ou divulgation était nécessaire à la sauvegarde des intérêts en cause ;
- Ils bénéficient de l'irresponsabilité pénale prévue à l'article 122-9 du Code pénal ;
- Lorsqu'ils forment un recours contre une mesure de représailles accomplie par leur employeur, ce dernier doit prouver que sa décision est dûment justifiée. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ;
- En cas de rupture de leur contrat de travail consécutive à leur signalement, ils peuvent saisir le conseil de prud'hommes (CPH) qui statue en référé. Le CPH peut alors, en complément de toute autre sanction, obliger l'employeur à abonder leur compte personnel de formation jusqu'au plafond (*pour en savoir plus sur le compte personnel de formation, contactez notre direction Formation, Santé et Sécurité*) ;

¹⁷ [C. trav., art. L. 1153-4](#) (version en vigueur jusqu'au 31 août 2022)

¹⁸ [C. trav., art. L. 1153-4](#) (version en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2022)

¹⁹ Modifiée par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

- Toute transaction visant à la renonciation ou à la limitation de la protection spécifique aux lanceurs d'alerte est nulle de plein droit.

A noter : toute personne faisant obstacle, de quelque façon que ce soit, à la transmission du signalement d'une situation de harcèlement sexuel à un supérieur hiérarchique, direct ou indirect, à l'employeur ou à un référent désigné par celui-ci est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende, conformément à [l'article 13, I de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016](#).

Pour plus d'information sur les lanceurs d'alerte, consultez le Bulletin d'Informations à paraître prochainement.

MESURES DE PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT SEXUEL ET DES AGISSEMENTS SEXISTES

Obligation de prévention de l'employeur

L'employeur doit prendre « *toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel* »²⁰.

Pour ce faire, il peut se faire accompagner par les services de prévention et de santé au travail²¹ (*cf. infra*).

L'**obligation spécifique de prévention en matière de harcèlement sexuel** constitue une déclinaison de l'obligation générale de prévention des risques professionnels de l'employeur²².

L'[article L. 4121-2 du Code du travail](#) impose ainsi à l'employeur de « **planifier la prévention** en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, **notamment les risques liés au harcèlement [...] sexuel, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes [...]** ».

Attention : En cas de défaillance de l'employeur dans la mise en œuvre de ces mesures de prévention, **sa responsabilité peut être recherchée sur le fondement de son obligation de sécurité.**

Obligation d'information de l'employeur

L'employeur est tenu, en application de [l'article L. 1153-5, alinéa 2 du Code du travail](#), d'informer par tout moyen (affichage, mail, intranet etc.), dans les lieux de travail ainsi que les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche :

- Du texte de [l'article 222-33 du Code pénal](#) (définissant l'infraction pénale de harcèlement sexuel),
- Des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel,
- Des coordonnées des autorités et services compétents en la matière, à **savoir l'adresse et le numéro d'appel**²³ :
 - Du médecin du travail ou du service de prévention et de santé au travail compétent pour l'établissement,
 - De l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent,
 - Du Défenseur des droits,
 - Le cas échéant, du référent de l'entreprise en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes (*cf. infra*)
 - Le cas échéant, du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désigné par le CSE parmi ses membres (*cf. infra*).

Procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel

L'[accord national interprofessionnel \(ANI\) du 26 mars 2010](#) sur le harcèlement et la violence au travail, prévoit en son article 3 que « **Les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence au travail ne sont pas admis. Cette position qui peut être déclinée sous la forme d'une « charte de référence » précise les procédures à suivre si un cas survient. Les procédures peuvent inclure une phase informelle, durant**

²⁰ [C. trav., art. L. 1153-5](#)

²¹ [C. trav., art. L. 4622-2](#)

²² Prévue aux [articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail](#)

²³ [C. trav., art. D. 1151-1](#)

laquelle une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance.

La diffusion de l'information est un moyen essentiel pour lutter contre l'émergence et le développement du harcèlement et de la violence au travail. A cet effet, **la position ci-dessus, lorsqu'elle fait l'objet d'un document écrit ou de la « charte de référence », est annexée au règlement intérieur dans les entreprises qui y sont assujetties.** »

En revanche, l'ANI ne donne pas plus d'indication sur le contenu obligatoire à faire figurer dans ce document.

Désignation d'un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes »

Dans les entreprises employant au moins 250 salariés, l'employeur doit désigner un référent chargé d'orienter et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes²⁴.

Aucune condition particulière tenant au salarié n'est requise pour procéder à sa désignation.

Par ailleurs, la réglementation ne précise pas pour quelle durée le référent est nommé par l'employeur.

A noter : le référent harcèlement sexuel et agissements sexistes ne bénéficie d'aucun statut protecteur.

Contenu obligatoire du règlement intérieur

Lorsqu'un règlement intérieur est en vigueur dans l'entreprise²⁵, celui-ci doit, notamment, rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues par le Code du travail²⁶.

Si vous souhaitez télécharger un modèle de règlement intérieur, un modèle est disponible sur votre espace « [Kit social](#) » du site FNTP.

Rôle du comité social et économique (CSE)

Actions de prévention

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE « peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention [...] du harcèlement sexuel et des agissements sexistes »²⁷.

Attention : en cas de refus, l'employeur doit motiver sa décision.

Droit d'alerte

La délégation du personnel au CSE peut exercer un droit d'alerte lorsqu'un de ses membres constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, une atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise.

Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel²⁸.

²⁴ [C. trav., art. L. 1153-5-1](#)

²⁵ Pour rappel, la mise en place d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés ([C. trav., art. L. 1311-2](#))

²⁶ [C. trav., art. L. 1321-2](#)

²⁷ [C. trav., art. L. 2312-9](#)

²⁸ [C. trav., art. L. 2312-59, al. 1^{er}](#)

Lorsque l'employeur est saisi par un membre de la délégation du personnel, **celui-ci a l'obligation de procéder sans délai à une enquête interne** en associant le membre de la délégation du personnel. En outre, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation²⁹.

Le Code du travail prévoit qu'en cas de carence de l'employeur, ou de divergence sur la réalité de l'atteinte constatée et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, **le salarié ou le membre de la délégation du personnel peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes**, si le salarié intéressé :

- A été averti par écrit,
- Et ne s'oppose pas à cette saisine.

Le conseil de prud'hommes statue, dans cette hypothèse, selon la procédure accélérée au fond. En outre, le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et **assortir sa décision d'une astreinte**³⁰.

Désignation d'un référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes »

Par ailleurs, le CSE doit désigner parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes³¹.

Cette désignation se fait par une **résolution adoptée à la majorité de ses membres présents**.

La durée de cette désignation prend fin avec celle du mandat des membres élus du CSE³².

A noter : le référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » du CSE bénéficie d'un statut protecteur au titre de son mandat d'élu du personnel.

Ce référent bénéficie de la même formation que les membres de la délégation du personnel au CSE en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail³³. Pour rappel, elle est organisée sur une durée minimale de 5 jours lors du premier mandat. En cas de renouvellement du mandat, elle est :

- De 3 jours pour chaque membre de la délégation du personnel, quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- De cinq jours pour les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail dans les entreprises d'au moins trois cents salariés.

À savoir : toutes les entreprises ayant un CSE sont concernées par la désignation de ce référent, y compris à partir de 11 salariés, dans la mesure où cette nouvelle obligation est intégrée à l'article L. 2314-1 du Code du travail qui détaille la composition du CSE, article qui n'est pas propre aux entreprises d'au moins 50 salariés.

Pour le gouvernement, cette mesure permet de renforcer « *la capacité des élus, qui sont compétents en matière de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et détenteurs du droit d'alerte en cas*

²⁹ [C. trav., art. L. 2312-59, al. 2](#)

³⁰ [C. trav., art. L. 2312-59, al. 3 et 4](#)

³¹ [C. trav., art. L. 2314-1 al.4](#)

³² [C. trav., art. L. 2314-1, al. 4](#)

³³ [C. trav., art. L. 2315-18](#)

d'atteinte aux droits des personnes, à être identifiés par les salariés comme recours possibles et à renforcer leur capacité à proposer des modalités d'action et de prévention en la matière ».

Négociation de branche

Pour information, le Code du travail prévoit que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les 4 ans pour négocier sur « la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes », dans le cadre de la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes³⁴.

Rôle des services de prévention et de santé au travail

Au titre de leur mission principale, qui est « d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail », les services de prévention et de santé au travail peuvent conseiller les employeurs, les travailleurs ou leurs représentants afin de **prévenir le harcèlement sexuel**³⁵.

Rôle de l'inspection du travail

Les agents de contrôle de l'inspection du travail veillent à l'application des dispositions du Code du travail. A ce titre, ils ont le pouvoir de constater un certain nombre d'infractions, notamment les **délits de harcèlement sexuel**³⁶.

Missions des CPRI en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Les CPRI (commissions paritaires régionales interprofessionnelles) sont des commissions créées par la loi dite « Rebsamen » afin de représenter, au niveau régional, employeurs et salariés des entreprises de moins de 11 salariés quand il n'y pas d'autres dispositifs de branche en place³⁷.

Elles ont de **larges missions** sur l'ensemble des problématiques qui peuvent toucher ce type d'entreprises (emploi, formation, GPEC, santé au travail, égalité professionnelle, etc.) et peuvent même faciliter la résolution de conflits individuels ou collectifs.

Depuis septembre 2018, elles ont également pour compétence **d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**³⁸.

Pour plus d'informations sur les CPRI, vous pouvez consulter [le guide](#) sur la loi relative au dialogue social et à l'emploi.

³⁴ [C. trav., art. L. 2241-1](#)

³⁵ [C. trav., art. L. 4622-2](#)

³⁶ [C. trav., art. L. 8112-2, 1°](#)

³⁷ [C. trav., art. L. 23-111-1](#)

³⁸ [C. trav., art. L. 23-113-1](#)

SANCTIONS POSSIBLES EN DROIT DU TRAVAIL

En cas de harcèlement sexuel

Le Code du travail précise que le salarié auteurs de faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire³⁹.

De surcroît, l'employeur a quant à lui l'**obligation de sanctionner les faits de harcèlement sexuel**⁴⁰. Toutefois, afin de mener à bien sa procédure disciplinaire, l'employeur doit s'assurer de la matérialité des faits reprochés. Pour cela, il est vivement conseillé qu'il diligente une enquête.

L'enquête

En toute hypothèse, l'employeur doit s'assurer en amont de la **véracité** et de la gravité des faits reprochés au salarié en réalisant une **enquête**.

Dans certains cas, une enquête doit obligatoirement être diligentée. Tel est le cas lorsque l'employeur est saisi par un membre de la délégation du personnel au CSE (*cf. supra*).

Toutefois, lorsque l'employeur est informé d'une potentielle situation de harcèlement sexuel via un autre canal, le guide pratique et juridique « harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : prévenir, agir, sanctionner » du ministère du travail indique qu'il n'est pas légalement obligatoire de procéder à une enquête, mais l'encourage fortement.

Pour en savoir plus sur le déroulement d'une enquête relative à de possibles faits de harcèlement sexuel, consulter [le guide](#) du ministère du Travail.

Procédure disciplinaire

Le harcèlement sexuel pouvant donner lieu à sanction, pouvant aller jusqu'au licenciement (*cf. infra*), l'employeur est tenu de respecter la **procédure disciplinaire** prévue aux articles L. 1332-4 et suivants du Code du travail.

Ainsi, il dispose d'un **délai de deux mois** à compter du jour où il a connaissance des faits de harcèlement sexuel pour engager des poursuites disciplinaires, à moins que ces faits aient donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Se pose ainsi la question du moment où l'employeur a pleinement connaissance des faits de harcèlement sexuel : est-ce à partir du moment où il a été informé des faits ou au moment où sont connues les conclusions de l'enquête ? Le guide pratique et juridique de la Direction générale du travail indique qu'en cas de contentieux, cette question fait l'objet « *d'une appréciation souveraine des juges du fond : ces derniers analysent, au vu des éléments communiqués par les parties, si l'employeur, préalablement à la réalisation de l'enquête, pouvait ou non avoir une « connaissance » suffisante des faits lui permettant d'agir* ».

Rappel : aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée par l'employeur à l'appui d'une nouvelle sanction (C. trav., art. L. 1332-5).

³⁹ [C. trav., art. L. 1153-6](#)

⁴⁰ [C. trav., art. L. 1153-5, al. 1^{er}](#)

Choix de la sanction

Lorsque l'employeur conclut à l'existence d'un harcèlement sexuel, avec au besoin la réalisation d'une enquête interne, il a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre fin à la situation de harcèlement sexuel et de sanctionner le ou les auteurs des agissements dénoncés.

En effet, si aucune sanction n'est prise à son encontre, la responsabilité civile de l'employeur peut être engagée sur cette base.

A titre d'exemple, l'employeur ne peut, se contenter de notifier un avertissement au salarié auteur des faits de harcèlement, sans prendre aucune autre mesure pour l'éloigner de la victime, sauf à manquer à son obligation de sécurité⁴¹.

En ce qui concerne le choix de la sanction, le principe est commun à tout fait fautif : la sanction doit être proportionnée à la faute commise.

En pratique, les juges ont déjà considéré que lorsque des faits de harcèlement sexuel sont caractérisés, ils qualifient nécessairement une **faute grave**⁴².

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien de son auteur dans l'entreprise et qui entraîne son départ immédiat (non-exécution du préavis, absence d'indemnité de licenciement et d'indemnité de préavis).

Par exemple, un licenciement pour faute grave est ainsi justifié lorsque la santé et la sécurité d'un ou plusieurs salariés est menacée par le maintien du salarié auteur du harcèlement sexuel dans l'entreprise.

Le licenciement pour faute grave a ainsi été validé dans les cas suivants :

- Montrer à une collègue une photo d'elle figurant en fond d'écran de son smartphone et lui déclarer « que cela faisait deux ans qu'elle dormait ainsi chaque nuit à [ses] cotés ». Malgré la demande de la salariée qu'il mette un terme à ces agissements et lui avoir indiqué qu'il ne devait rien attendre d'elle, envoyer via messagerie interne un message pornographique, insultant et dégradant et d'un effet très préjudiciable pour sa destinataire⁴³ ;
- Avoir choqué la pudeur de plusieurs collègues de sexe féminin et d'une stagiaire en leur tenant des propos ou leur adressant des messages électroniques inconvenants, en les invitant à regarder sur son ordinateur des films ou images à caractère pornographique et en ayant des gestes déplacés⁴⁴ ;
- Suivre une collègue de travail sur le parking des salariés, dans le supermarché où elle fait ses courses et jusqu'à son domicile ; Se répandre de ses fantasmes à l'égard de cette même collègue ; Insatisfait de la réaction de sa collègue, tenir des propos dévalorisants à son endroit⁴⁵.

⁴¹ [Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 19-18.149](#)

⁴² Voir par exemple [Cass. soc., 5 mars 2002, n° 00-40.717](#)

⁴³ [Cass. soc., 13 juil. 2017, n°16-12.493](#)

⁴⁴ [Cass. soc., 9 févr. 2010, n°08-44.632](#)

⁴⁵ [Cass. soc., 14 sept. 2016, n°15-14.630](#)

Contentieux

Aménagement de la charge de la preuve

Lorsqu'un litige porte sur des faits de harcèlement sexuel, il est prévu un aménagement de la charge de la preuve⁴⁶.

Cela signifie que la charge de la preuve n'incombe pas exclusivement à la partie demanderesse (salarié), qui n'a donc pas à établir la réalité des faits invoqués.

Dans ce cas, le salarié **doit présenter (et non établir) des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un tel harcèlement.**

Il incombera à la partie défenderesse (l'employeur) de prouver, d'une part que les agissements évoqués ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel et, d'autre part, que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Nullité du licenciement des victimes et témoins de faits de harcèlement sexuel

Pour rappel, les victimes et témoins de faits de harcèlement sexuel bénéficient d'une protection contre d'éventuelles mesures discriminatoires, sanctions disciplinaires et contre le licenciement (*cf. supra*).

Lorsque ces personnes font l'objet d'un licenciement fondé sur ce motif, celui-ci est jugé nul.

En conséquence, en cas de litige portant sur la rupture de son contrat de travail, le salarié victime ou témoin de faits de harcèlement sexuel peut demander sa réintégration dans l'entreprise, dans son emploi ou un emploi équivalent. L'employeur ne peut s'y opposer que lorsque cette réintégration s'avère impossible.

En cas de réintégration, le salarié peut également prétendre à une indemnité correspondant au maximum aux salaires qui auraient dû lui être versés entre la date de rupture de son contrat de travail et sa réintégration⁴⁷.

A défaut de réintégration, le salarié peut prétendre⁴⁸ :

- A une indemnité ne pouvant être inférieure aux 6 derniers mois de salaire,
- A l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (montant le plus favorable).

A noter : le licenciement étant nul, le barème d'indemnisation des licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse (dit « barème Macron ») est inapplicable¹.

Par ailleurs, en cas de nullité du licenciement, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés tout ou partie des indemnités chômage qui ont été versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de 6 mois d'indemnités chômage⁴⁹.

⁴⁶ [C. trav., art. L. 1154-1.](#)

⁴⁷ [C. trav., art. L. 1235-3-1, al. 9.](#)

⁴⁸ [C. trav., art. L. 1235-3-1, al. 1^{er}.](#)

⁴⁹ [C. trav., art. L. 1235-4](#)

En cas d'agissements sexistes

Aucune disposition du Code du travail ne prévoit expressément que le salarié auteur d'agissements sexistes doive être sanctionné. Néanmoins, l'employeur peut considérer, au vu des circonstances d'espèce (gravité, fréquence, etc) que l'agissement du salarié caractérise une faute, au titre de la violation de l'interdiction des agissements sexistes prévu par le Code du Travail. De plus, en application de son **obligation de sécurité**, l'employeur est tenu de réagir à ces agissements de manière appropriée et devra tout mettre en œuvre pour faire cesser la situation.

Il pourra donc être amené, selon les cas d'espèce, à diligenter une procédure disciplinaire à l'encontre du salarié auteur d'agissements sexistes (*cf supra*).

A titre d'exemple, la Cour de cassation a considéré que le fait de tenir des « propos calomnieux, abaissants et sexistes » à l'encontre d'un collègue était constitutif d'une faute grave, rendant impossible le maintien de l'auteur de ces propos au sein de l'entreprise »⁵⁰.

A noter : à la différence d'un contentieux en matière de harcèlement sexuel, le Code du travail n'a pas prévu d'aménagement de la charge de la preuve, ni l'inapplicabilité du barème Macron, en cas de contentieux relatif à des agissements sexistes.

TEXTES DE RÉFÉRENCE :

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JORF du 6 septembre 2018)

Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (JORF du 5 août 2018)

Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail (JORF du 3 août 2021)

Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (JORF du 22 mars 2022)

⁵⁰ [Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-20.166](#)