

REFERENCE	AGISSEMENTS QUALIFIES DE « SEXISTES » DECRITS	AUTEUR	CIBLE	« EXCUSE » INVOQUEE PAR L'AUTEUR	SOLUTION RETENUE PAR LE JUGE	INDEMNISATION (DI = dommages et intérêts)	SECTEUR D'ACTIVITE
chambre sociale de la cour de cassation, 02.06.2004 , n°02-44904	inscription de mentions sexuelles sur les fiches du personnel	chef de cuisine	plusieurs salariées (existence de lien de subordination)	« <i>faits simplement déplacés, voire de mauvais goût</i> »	licenciement pour faute de l'auteur		HCR
cour d'appel de Nouméa, 06.10.2005 , n° 369	comportement agressif, méprisant et dénigrement systématique ; « <i>à son arrivée au service, a insulté ses agents, dénigré leur travail et critiqué le fait qu'une femme puisse avoir un poste de responsabilité</i> » ; mise à l'écart de la salariée par « <i>son affectation au poste de caissière, où elle souffrait de l'isolement et qu'elle vivait comme une rétrogradation</i> » et refus de lui adresser la parole ensuite, ces agissements « <i>ne pouvant en aucun cas être considérés comme des manifestations du pouvoir de direction d'un chef de service, mais constituant des vexations inadmissibles à l'égard de salariés travaillant sous ses ordres</i> »	directeur de service	cheffe du service comptable, récemment nommée à ce poste, puis déclassée (existence de lien de subordination)	fragilité personnelle de la salariée ; caractère « <i>emporté</i> » qui ne visait pas seulement la salariée ; complot d'un ami syndicaliste de la victime	reconnaissance du lien professionnel et de la faute inexcusable de l'entreprise dans le suicide de la salariée (« <i>ne pouvait pas ignorer que c'est à partir de son affectation à la caisse principale que l'état de santé de Christine Z... a périclité</i> »)	DI 4 millions de francs Pacifique (35000 euros)	Administration Publique
cour administrative d'appel de Marseille, 14.02.2006 , n° 02MA02364	« <i>a tenu tant à l'égard du personnel que de sa hiérarchie des propos injurieux et diffamatoires</i> » ; harcèlement sexuel « <i>à l'égard des membres féminins de son personnel de rang très modeste et souvent en situation précaire</i> , [constitué] de faits et gestes gravement déplacés et humiliants »	fonctionnaire homme chef de service	plusieurs fonctionnaires femmes (existence de lien de subordination)	« <i>partialité [non établie] de deux membres du conseil de discipline qui a jugé de son comportement</i> » ; « <i>les faits n'étaient pas établis</i> » ; « <i>il a ultérieurement soutenu qu'une des personnes intéressées aurait fait un faux témoignage, mis en cause la valeur probante d'une attestation au motif qu'elle serait accompagnée d'un justificatif d'identité postérieur et produit antérieurement des attestations en sa faveur</i> »	annulation du jugement du tribunal administratif qui imposait à la mairie la réintégration de l'auteur des faits ; confirmation de sa révocation		Administration Publique
conseil d'Etat, 24.11.2006 , n° 282374	au cours d'un séminaire, a tenu, à l'égard d'une jeune stagiaire, des propos à connotation sexuelle , grossiers et dégradants	formateur	stagiaire (existence de lien de subordination)		confirmation de l'autorisation administrative de licenciement de l'auteur (représentant du personnel)		Organisme de formation
cour d'appel de Montpellier, 26.02.2009 , RG 08/01434	1) propos osés, grivois et déplacés ; 2) réflexions, propos incorrects et grossiers, moqueries fréquentes et « <i>en cas de réplique des salariées, punition par l'affectation à des tâches ingrates telles que [...] le nettoyage des toilettes qui venaient juste d'être nettoyées, le nettoyage des plinthes à quatre pattes, et alors qu'elles devaient porter une jupe courte, trois doigts au-dessus du genou, du nettoyage soit en hauteur, soit accroupies</i> »	directeur et directeur adjoint (pizzeria)	quatorze femmes salariées (existence de lien de subordination : « <i>relation hiérarchique avec un personnel féminin, jeune, suggestible et incapable de mesurer le pouvoir [du directeur] sur le maintien de leur contrat de travail</i> »)	1) contestation des faits « <i>je n'ai fait que raconter des histoires osées, à caractère sexuel</i> » ; 2) « <i>j'ai toujours été rigoureux dans mon travail et je n'avais pas l'intention de nuire</i> » ; « <i>je regrette que les salariées ne m'aient pas contacté avant de porter plainte</i> »	condamnation pour harcèlement moral commis à l'encontre de quatre salariées, 1) à trois mois d'emprisonnement avec sursis et 5000 euros d'amende 2) à une amende de 5000 euros	DI pour préjudice moral de quatre salariées : 3000 euros, 2000 euros, 2000 euros, et 1500 euros	HCR
chambre criminelle de la cour de cassation, 05.06.2012 , n° 11-85567	propos tels « <i>qu'elle n'existait pas pour lui, que si elle désirait une formation, ce serait non d'office</i> » ; scènes humiliantes ; lorsqu'il arrivait dans une pièce il saluait tout le monde sauf elle et ne lui adressait pas la parole ; parlant d'elle en son absence, il la désignait comme « <i>grosse conne, grosse vache</i> » et l'insultait sur son physique, la traitait de « <i>gros cul</i> », et souvent devant le personnel présent	sous-officier de sapeur-pompiers	infirmière au centre de secours principal des pompiers (existence de lien de subordination)	« <i>le milieu rude et peu diplomate dans lequel ils évoluaient, avait pour conséquences que les moqueries même déplacées étaient chose commune</i> » ; les moqueries, « <i>aussi irrévérencieuses et inappropriées soient-elles</i> », « <i>émanant d'une personne qui n'avait pas de pouvoir hiérarchique direct à l'encontre de l'infirmière, ne pouvait, dans ce contexte, être assimilées à du harcèlement moral, la salariée pouvant parfaitement y rétorquer</i> »	condamnation pour harcèlement moral à une peine de six mois d'emprisonnement avec sursis	5000 euros de DI pour préjudice moral	Administration Publique
chambre criminelle de la cour de cassation, 06.06.2012 , n° 11-82063	« <i>questions, d'abord anodines puis de plus en plus grivoises, voire obscènes, sur leurs relations intimes telles que leurs positions sexuelles préférées</i> » ; posait des questions sur sa taille de soutien-gorge (« <i>t'es coquine ou cochonne, tu fais combien en soutien-gorge</i> ») et avait essayé de lui toucher les seins ; « <i>lui demandait de venir travailler le samedi ou l'attirait dans les ateliers pour lui imposer des attouchements soit furtifs, soit plus appuyés sur la poitrine principalement mais aussi sur le sexe accompagnées de paroles à caractère sexuel</i> » ; « <i>attitude insultante, désagréable surtout avec les femmes</i> », attestées par une partenaire commerciale et réitérées devant l'officier de police judiciaire qui l'a auditionné durant sa garde à vue ; leur « <i>imposait des tâches dégradantes comme nettoyer les wc</i> » ; « <i>il faut noter l'emploi du surnom "conchita" dont la connotation humiliante ne lui a pas échappé et dont l'emploi n'est pas excusé par l'utilisation qu'a pu en faire Mme Y... par auto-dévalorisation</i> »	directeur	deux employées (existence de lien de subordination)	justification du comportement du directeur par les victimes elles-mêmes (« <i>la secrétaire s'excuse de pleurer au travail, face aux remarques cinglantes de son patron, sur son incompetence, qu'elle justifie</i> ») ; « <i>complot de femmes</i> »	condamnation pour harcèlement moral, harcèlement sexuel et agression sexuelles aggravées à une peine de neuf mois d'emprisonnement avec sursis et de 3500 euros d'amende	DI attribués mais non chiffrés	Garage
chambre sociale de la cour de cassation, 18.12.2013 , n° 12-19273	« <i>faits de machisme, réflexions obscènes ou injurieuses</i> »	employeur	employée administrative (existence de lien de subordination)	déni	confirmation du licenciement pour inaptitude de la victime	DI attribués mais non chiffrés	Gardiennage

cour d'appel de Paris, 26.06.2014 , RG 12/04361	ambiance grivoise et propos obscènes, la majorité des hommes salariés tenant des propos grossiers à connotation sexuelle et sexiste ; lui a montré « <i>une image du kamasutra sur son briquet en lui demandant si elle aimerait qu'il lui fasse la même chose</i> » ; lui a touché les fesses en disant « <i>c'est trop mou, tu ne voudrais pas que je t'aide à te remuscler</i> » ; lui a fait une réputation de fille facile « <i>demain si je reviens avec une porsche cayenne, et bien je te baise</i> »	supérieur hiérarchique direct	salariée en contrat de professionnalisation (à qui l'on conseillait de supporter la situation : « <i>pense à ton cdi</i> ») (existence de lien de subordination)	« <i>c'était pour rire</i> », puis « <i>c'est elle qui m'a cherché et touché</i> », « <i>dans un garage les blagues de toute sorte étaient monnaie courante</i> »	reconnaissance du caractère justifié de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par la salariée	7400 euros de DI pour la nullité du licenciement, 15000 euros de DI pour le préjudice lié au harcèlement sexuel	Transport
chambre criminelle de la cour de cassation 03.09.2014 , n°13-86473	tenait constamment des propos injurieux, voir vulgaires, à l'encontre de sa camarade, notamment les termes de « connasse, morue, petite conne et dernièrement TIC pute » ; violences indirectes suite à son refus de relations sexuelles	gendarme homme	gendarme femme (pas de lien de subordination) ; « <i>craignait pour sa carrière, puisqu'elle est toujours sous contrat</i> »		condamnation pour harcèlement moral à un mois d'emprisonnement avec sursis		Administration Publique
chambre sociale de la cour de cassation, 05.11.2014 , n°13-20166	« <i>avait tenu, à l'égard de l'une de ses collègues de travail, des propos calomnieux, abaissants et sexistes</i> » ; dénigrement opéré à l'égard d'une collègue par le salarié « <i>qui n'hésitait pas à employer l'expression de « promotion canapé »</i> »	attaché commercial senior	une collègue (pas de lien de subordination)		licenciement pour faute grave de l'auteur		Pharmaceutique
chambre sociale de la cour de cassation, 17.02.2016 , n° 14-26145 et n° 14-22097	« <i>le médecin du travail avait pris l'initiative en 2012 de demander la convocation des membres du CHSCT, que ce médecin avait au cours de cette réunion relaté avoir rencontré en consultation des salariés en grande souffrance au travail, se plaignant de subir des propos sexistes, des humiliations, le témoignage du médecin du travail étant corroboré par les attestations produites par les membres du comité</i> » ; « photographies adressées par le biais du mail professionnel du directeur de la société, à plusieurs salariés dont une salariée dit avoir été très choquée ; s'il est bien évidemment inadmissible que circulent dans le cadre du travail des documents qui n'y ont nullement leur place, il ressort des mails envoyés par la salariée elle-même que celle-ci expédiait à l'intention de ses collègues des blagues et histoires dites « drôles » ou « coquines » et participait à ce jeu malsain » ; « <i>imputation à certains cadres de propos sexistes ou d'attitudes de harcèlement relèveraient plutôt, s'ils étaient établis, d'une juridiction répressive</i> »	directeur et salarié(e)s	plusieurs salarié(e)s (pas nécessairement de lien de subordination)	« <i>la salariée elle-même expédiait à l'intention de ses collègues des blagues et histoires dites « drôles » ou « coquines » et participait à ce jeu malsain qu'elle ne peut fustiger par la suite et dont le lien avec la demande d'expertise n'est pas démontré</i> »	confirmation de l'expertise demandée par le CHSCT, faits qui étaient de nature à caractériser un risque grave, identifié et actuel		Pharmaceutique
chambre sociale de la cour de cassation, 08.11.2016 , n° 15-19439	faisait régulièrement des réflexions sur le physique de Mme X... : « <i>c'est une belle fille, souriante, bien foutue, tu as vu ses seins, elle a de belles fesses</i> » ; il lui tenait des propos à caractère sexuel : « <i>T'as baisé toute la nuit</i> », « <i>elle a sucé</i> » ; lui demandait souvent si elle avait déjà eu des rapports sexuels ; un témoin souligne le caractère très obscène de certains propos	boulangier (employeur)	apprentie (existence de lien de subordination)	contestation des faits par l'employeur ; les témoignages produits par la victime « <i>ne sont pas fiables</i> », puisqu'elle et ses témoins sont en contentieux prud'homal avec lui	confirmation de la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage, aux torts de l'employeur	6000 euros de DI pour rupture anticipée du contrat d'apprentissage, 3000 euros de DI pour harcèlement	Commerce
chambre sociale de la cour de cassation, 16.11.2016 , n° 15-14.586	propos déplacés sur la vie privée de la salariée, insultes et menace ; « <i>ce n'est pas étonnant qu'elle est encore vieille fille</i> », « <i>vous savez ce que vous êtes, une pute, une pute et demi</i> »	directeur	comptable (existence de lien de subordination)	déni ; « <i>on ne va pas se laisser manipuler par une personne syndiquée de l'extrême gauche</i> »	annulation du licenciement pour inaptitude de la victime	5000 euros de DI pour harcèlement moral, 28000 euros pour licenciement nul	Commerce
cour d'appel d'Orléans, 07.02.2017 , RG 15/02566	blagues vulgaires , à connotation sexuelle avec apposition de photographies suggestives ; propos grivois , expressions salaces	collègues sur un open-space	rédactrice (pas de lien de subordination)	blagues « <i>potaches</i> » ; la salariée a « <i>cassé l'ambiance</i> » par son absence de sens de l'humour (« <i>attitude autoritaire... qui a fait d'elle une personne difficile à vivre</i> », devenue « <i>fermée et intolérante</i> »)	annulation du licenciement pour inaptitude de la victime (« <i>ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres et notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin</i> »)	10000 euros de DI pour harcèlement sexuel d'ambiance et harcèlement moral, 74000 euros pour la rupture fautive du contrat de travail	Presse

chambre criminelle de la cour de cassation, 26.04.2017 , n° 16-83934	connu pour son « goût pour les <i>plaisanteries sexistes</i> et sa proximité excessive avec les femmes du service » ; simulation forcée d'une fellation, en immobilisant la salariée par la nuque, « ce comportement était cohérent avec le comportement habituellement <i>grivois et sexiste</i> décrit par ses collègues »	réfèrent du stage	stagiaire éducatrice spécialisée (pas de lien de subordination, mais l'évaluation de son stage dépendait notamment de lui)	« complot dont la salariée serait l'un des instruments » ; « du point de vue strictement professionnel, le stage de la plaignante ne se serait pas déroulé de façon satisfaisante, ce qui pourrait expliquer qu'elle ait voulu allumer un contre feu, en se plaignant du comportement de l'un de ses référents pour expliquer ses difficultés »	condamnation pour agression sexuelle aggravée et harcèlement sexuel à une peine de six mois d'emprisonnement avec sursis ; « que connaissant la personnalité et les prises de position de la victime quant à la condition féminine, M. X... avait nécessairement conscience d'imposer ces actes à Mme A..., ne pouvant se méprendre sur la façon dont ils seraient perçus par la victime, laquelle n'avait nulle raison de les interpréter comme une plaisanterie ; qu'il ne faisait par ailleurs aucun doute que les gestes ainsi décrits avaient porté atteinte à la dignité de la plaignante en raison de leur caractère dégradant et humiliant, <i>en la réduisant parce qu'elle était une femme à cet archétype encore trop répandu d'objet du désir sexuel des hommes</i> », « que les faits commis, trop souvent banalisés, étaient cependant d'une gravité certaine et <i>allaient à l'encontre des objectifs que la société avait fixés concernant la place des femmes et la modification des rapports homme-femme, notamment dans le cadre professionnel</i> ; que de tels faits devaient par conséquent être sanctionnés de façon significative, à la mesure de l'enjeu que représentait pour le progrès social, l'évolution des consciences en la matière »	2000 euros de DI pour préjudice moral	Association
chambre criminelle de la cour de cassation, 11.07.2017 , n° 16-84639	mode de relation déstabilisant, à connotation sexuelle marquée ; la fonctionnaire (Enarque) « se sentait <i>associée aux activités de M. X... davantage comme une présence féminine que d'un point de vue professionnel</i> , puisqu'elle n'était pas tenue informée des ordres du jour des réunions, et qu'elle était <i>traitée comme une stagiaire</i> , relativement ignorée sauf pendant les voyages ou lorsqu'elle suscitait l'attention de M. X... d'un point de vue très personnel » ; la fonctionnaire titulaire d'un DESS étant victime de « propos, agissements et propositions très personnelles de M. X..., qui interféraient de façon répétée et <i>très péjorative</i> sur l'exercice de ses fonctions »	secrétaire général de préfecture	quatre fonctionnaires de sexe féminin d'un secrétariat général aux affaires régionales (existence de lien de subordination)	n'a pas « <i>cherché délibérément à dégrader les conditions de travail</i> »	condamnation pour harcèlement moral à une peine d'un an d'emprisonnement avec sursis ; révocation de la fonction publique de l'auteur	DI attribués mais non chiffrés	Administration Publique
chambre sociale de la cour de cassation, 13.07.2017 , n° 16-12493	propos et comportements <i>sexistes</i> et sexuels tels que mettre la photo de son assistante en fond d'écran de son téléphone portable en indiquant « <i>cela fait deux ans que tu dors ainsi chaque nuit à mes côtés</i> » ; envoi d'un mel : « <i>bonjour mon trésor, la prochaine fois que tu iras chercher le courrier, pourras-tu passer dans mon bureau, je souhaiterais vérifier si je peux enlever ta petite culotte avec les dents. Si j'y arrive, pour te remercier, je te ferais jouir avec ma bouche. Si cela te dit tu pourras faire l'équivalent, sachant que comme cela fait longtemps que je n'ai pas fait l'amour à une femme, tu risques d'avoir la bouche pleine</i> »	ingénieur cadre technique	son assistante (existence de lien de subordination)	ne conteste pas les faits, mais la seule qualification de harcèlement sexuel ; concernant le mel envoyé, il s'agissait « <i>d'un délire fantasmagorique de ma part qui n'avait pas vocation à quitter mon micro, mais en appuyant sur entrée dans le logiciel, on ne va pas à la ligne. Il m'était uniquement destiné, il ne faut pas le prendre pour toi</i> » ; « <i>la maladie dont je souffre serait la cause de comportement irrationnel, en forme d'exutoire à sa vie trop dure et éprouvante</i> »	licenciement pour faute grave de l'auteur		Industrie
chambre sociale de la cour de cassation, 07.02.2018 , n° 16-22767 (suite de chambre sociale de la cour de cassation, 16.06.2015, n° 13-27974)	« il me traite de <i>conne</i> , d'abrutie, il me fait courir dans tous les sens(...) Je vais travailler avec angoisse, j'ai peur de le croiser, il me harcèle, il fait des <i>sous-entendus malsains</i> ainsi qu'à mes collègues de travail » ; « monte chercher le jean sur l'escabeau », réponse d'Amanda « <i>mais je suis en robe</i> », réponse du patron « <i>et bien comme ça on verra ta culotte</i> » ; disait « <i>qu'elle dansait nue sur le podium du Prosper et que les clients l'avaient vue faire des choses sexuelles dans une voiture</i> (...) » Amanda suce Julien derrière le comptoir, il nique derrière les portants, maintenant je vais fermer entre midi et deux comme ça <i>elle pourra sucer Julien tranquillement</i> , tout ça en mimant les gestes » ; n'arrêtait pas de dire à Amanda qu'elle était <i>maigre et se moquait de son physique</i>	gérant du magasin	vendeuse (existence de lien de subordination)	« <i>ils entretenaient de courtoises relations de travail, exclusives de tout comportement injurieux, autoritaires ou irrespectueux</i> »	reconnaissance de la justification de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur	11500 euros de DI pour la rupture du contrat de travail, 3000 euros pour le préjudice moral et médical	Commerce
chambre criminelle de la cour de cassation, 07.03.2018 , n° 17-80449	propos déplacés, <i>graveleux</i> , <i>plaisanteries à connotation sexuelle</i> , demandes de relations sexuelles, de changer de tenue vestimentaire, <i>de porter des strings</i>	directeur général des services d'une mairie	quatre employées de mairie, dont le contrat n'a pas été renouvelé (existence de lien de subordination)	a « <i>banalisé son comportement, le qualifiant de technique de management</i> » et tenté de le réduire à des « <i>blagues</i> » déplacées	condamnation de l'auteur pour harcèlement sexuel à dix-huit mois d'emprisonnement, dont six fermes ; cassation uniquement sur le <i>quantum</i> de la peine, mal motivé		Administration Publique

chambre sociale de la cour de cassation, 14.03.2018 , n° 14-19635	propos sexistes et déplacés à l'encontre de sa salariée, attouchements à caractère sexuel, à savoir main sur ses fesses, ses hanches et ses seins	cardiologue	sa secrétaire médicale (existence de lien de subordination)	négation des faits	résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur	5000 euros de DI pour harcèlement sexuel, 5000 euros de DI pour licenciement sans cause réelle et sérieuse	Médical
chambre criminelle de la cour de cassation, 19.06.2018 , n° 17-86737	propos insultants tels que : « <i>idiot</i> », « <i>pas de cerveau, conne, bonne à rien</i> », « <i>enculée</i> » ; exigence qu'une salariée nettoie le sol et les toilettes ; humiliations publiques, « <i>les réduisant à l'état de personnes inférieures par une déstabilisation psychologique</i> »	avocat	plusieurs salariées (existence de lien de subordination)	dénégation, puis explication que ces salariées « <i>étaient en dépression et professionnellement incapable</i> » ; puis admettait des sautes d'humeur, des propos pouvant avoir été blessants, des « <i>manifestations de caractère</i> » ; excuse de problèmes de santé et de difficultés financières et personnelles ; complot de celles-ci contre lui	condamnation de l'auteur pour harcèlement moral à huit mois d'emprisonnement avec sursis et 5000 euros d'amende		Juridique
chambre sociale de la cour de cassation, 30.01.2019 , n°17-28905 (suite de chambre sociale de la cour de cassation, 20.05.2015 , n° 14-13357)	« <i>insulte à connotation sexiste (« t'es un sac à foutre</i> »), <i>proférée par un bénévole, et jet par d'autres de détrit</i> sur la salariée, lors d'une soirée organisée par l'employeur »	bénévoles d'une association	salariée de l'association (pas de lien de subordination)	les bénévoles ne se trouvaient pas sous la subordination hiérarchique de l'association	condamnation de l'employeur pour manquement à son obligation de sécurité vis-à-vis de la salariée (arrêt de 2015 : « <i>éléments ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la salariée</i> »)		Association
chambre sociale de la cour de cassation, 28.05.2019 , n° 17-31262	« <i>attitude à l'égard d'une salariée intérimaire placée à ses côtés en qualité d'assistante, notamment envoi à partir de son téléphone mobile professionnel de multiples SMS au ton déplacé (par exemple : « Très belle today</i> », « <i>Séduisante et rafraîchissante tu es</i> », « <i>Wonderful pants today, magnifique !! Biz</i> », « <i>On ne s'est pas vu suffisamment</i> », « <i>Merci miss canon</i> », « <i>Très joli haut ... et bas</i> ») à des heures souvent tardives ; Invitations insistantes à dîner, gestes inconvenants » ; avances et gestes portant atteinte à la dignité, propos graveleux , voire comportement obscène ; autres propos (SMS) : « <i>t'es sexy, chaude, c'est sexto, dessous noir, c'est joli, non, j'aime beaucoup le blanc... du chemisier...</i> , très joli jean today, Adore ceinture ! »	directeur des relations presse monde	Plusieurs salarié(e)s dont son assistante en contrat de mission intérimaire (existence de lien de subordination) ; « <i>la finalité de vos intentions à son égard ne faisant pas de doute dans un contexte de précarité tant personnelle (jeune femme seule avec un enfant) que professionnelle pour cette salariée</i> »	jugement de valeur de l'employeur sur « <i>sa vision des femmes</i> »	licenciement pour faute grave de l'auteur		Pharmaceutique
cour d'appel de Lyon, 07.02.2020 , RG 17/08597	multiplication de blagues salaces et de propos déplacés sur le physique de ses collègues femmes : « <i>alors c'est quand qu'on fait un concours de t-shirts mouillés</i> », « <i>venez sur mes genoux, vous savez, pour monter en échelon il faut passer sous le responsable</i> », « <i>moi, au-dessus du 36 c'est trop</i> », et réflexions déplacées sur les décolletés de ses collaboratrices	adjoint de direction d'une association	plusieurs salariées (existence de lien de subordination)	contestation des propos déplacés, excuse de « <i>l'humour grivois</i> »	licenciement pour faute grave de l'auteur		Association
cour d'appel de Riom, 26.05.2020 , RG 19/00744	« <i>lorsque madame est arrivée en tant que première femme pilote, elle a eu des difficultés à s'intégrer compte tenu de la défiance qui pesait sur les compétences et la légitimité d'une femme à exercer ce métier</i> » ; rémunération inférieure de 10 % à celle des hommes ; blagues et remarques très misogynes et à caractère sexuel (« <i>toujours très fier de sortir de l'avion « avec la blonde » qu'il appelait à « mater</i> », <i>renvoyant ainsi son copilote à une pure fonction décorative</i> »), « <i>le ton de l'humour, ses remarques sur les femmes étaient très déplacées et provoquaient beaucoup de gêne</i> » ; commentaires sur sa tenue « <i>provocatrice</i> » ; remarques sur son apparence physique, sa silhouette ; après un refus légitime d'effectuer un vol non prévu dans son planning, l'a accusé de privilégier une activité « <i>de fille</i> » : la danse, et l'appelait ensuite la « <i>danseuse</i> » ou la « <i>pleurnicheuse</i> », et s'attachait régulièrement à la désavantager dans l'organisation des plannings »	commandant de bord, chargé du contrôle des compétences des pilotes	la seule femme pilote de l'équipe (existence de lien de subordination)	minimisation des faits et « <i>humour</i> »	reconnaissance de la nullité du licenciement de la salariée pilote	400000 euros pour le licenciement nul, 20000 euros de DI pour le préjudice moral, 10000 euros de DI pour le manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité	Aéronautique
chambre sociale de la cour de cassation, 27.05.2020 , n°18-21877	propos dégradants et humiliants à connotation sexuelle et ouvertement sexistes à l'encontre d'une de ses collègues, en présence d'autres salariés : « <i>tu sais que j'ai envie de te casser le cul</i> » ; avait traité de « <i>gouine</i> » une autre de ses collègues qui avait refusé ses avances	agent de fabrication	collègues femmes (pas de lien de subordination)	reconnaît des « <i>propos déplacés</i> », mais prétexte qu'il n'y avait aucune injure, et qu'il s'agirait d'une simple vulgarité faite sur le « <i>ton de la plaisanterie</i> » ; a considéré que faisait l'objet d'une sanction parce que ses supérieures hiérarchiques étaient des femmes alors qu'il n'avait aucun antécédent disciplinaire	licenciement pour faute grave de l'auteur		Pharmaceutique

cour d’appel d’Aix-En-Provence, 19.11.2020 , RG 18/07947	cadeau d’un objet à connotation sexuelle à sa collègue de bureau, vécu comme un acte sexiste ; « <i>blagues douteuses</i> » à longueur de journée	agent de planning	collègue femme (pas de lien de subordination)	« <i>simple plaisanterie</i> », n'a reçu aucun avertissement en treize ans, la sanction prononcée apparaît donc injustifiée, voire disproportionnée et « <i>repose sur les seules déclarations d'une salariée dont la moralité est plus que douteuse</i> »	requalification du licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse (« <i>au cas d'espèce, le comportement du salarié, revêt, à tout le moins, un caractère sexiste, constitutif d'une faute, cette faute justifiant la rupture du contrat de travail, mais permettant le maintien de la relation contractuelle durant le préavis</i> »)		BTP
tribunal correctionnel de Paris, 26.02.2021 , numéro de Parquet 18253000947 (jugement définitif)	envoi d’un sextoy au domicile de la mère d’une jeune salariée avec une lettre où il se faisait passer pour son compagnon, et montage photo d’elle dans une « <i>position sexualisée</i> » ; multiplication de propos et comportements tels que s’adresser à elle par les termes « <i>ma lolotte</i> », « <i>ma chérie</i> » ; plaisanteries salaces ; affichage d’un « <i>tableau baise</i> » à renseigner, sur la fréquence de leurs rapports sexuels, par deux salariés (dont la jeune salariée) ; instauration et entretien d’une « <i>ambiance sexualisée</i> »	directeur d’une start-up	plusieurs salariées, et plus particulièrement l’une d’entre elles (existence de lien de subordination)	ces agissements n’avaient en aucun cas été imposés et la salariée était partie prenante à l’ambiance grivoise généralisée dans l’entreprise ; il y avait beaucoup de blagues « <i>potaches</i> » dans l’entreprise	condamnation de l’auteur pour harcèlement sexuel à une peine d’amende de 10000 euros	500 euros de DI pour le préjudice moral de la victime	Logiciel informatique
cour d’appel de Colmar, 12.11.2021 , RG 21/00836	1) nombreuses allusions relatives à son physique , des propos sur l’échangisme , proposition par l’auteur à la victime « <i>d’effectuer chez lui des travaux en petite tenue</i> » ; questions récurrentes sur ses tenues, son poids adapté ; indiquait l’avoir recrutée « <i>parce qu’elle était plus jolie que l’autre candidate</i> » ; n’avait plus eu de travail après lui avoir présenté son petit ami ; 2) maintes remarques à connotation sexuelle ; confidences de l’auteur sur sa vie intime ; regards appuyés sur son corps, réflexions inappropriées (à propos d’une trace de rouge à lèvres sur sa robe : « <i>y’a quelqu’un qui vous a embrassé la poitrine ce matin ?</i> » ; « <i>faut dire si vous voulez qu’on vous enferme, ça peut s’arranger</i> » ; « <i>je ne voulais pas vous faire du pied, enfin je ne sais pas, peut-être</i> ») ; 3) « <i>en se penchant pour ranger son portable, il lui avait dit qu’il voyait toute la bijouterie, en évoquant sa poitrine</i> » ; après l’entretien d’embauche, avait indiqué devoir en parler avec une collègue « <i>car je ne suis pas quelqu’un qui impose, je discute, je négocie, c’est comme là, je ne vais pas te prendre, t’embrasser, ni te violer</i> » ; l’avait comparée à une ancienne stagiaire, « <i>qui à son sens était moche et semblait frigide, contrairement à elle qui semblait plus ouverte</i> » ; nombreux témoins attestent de l’ensemble de ces faits ; une quatrième femme témoignant qu’il avait pu lui adresser des remarques déplaisantes telle que « <i>elle était large et épaisse comme une femme enceinte</i> », une cinquième témoignant d’autres propos à son endroit : laissant entendre qu’il se dénudait dans son bureau quand il faisait très chaud, ou répondant quand elle disait vouloir poursuivre sa carrière dans l’audio-visuel que « <i>si elle n’était pas pudique, elle pouvait faire des films, qui rapportaient beaucoup</i> », une sixième rapportant que quand elle l’avait sollicité pour obtenir une salle de réunion, il lui avait répondu que « <i>cela se négociait sous le bureau, et avec les administratives, c’est encore mieux</i> », d’autres témoignant de blagues grivoises	directeur	trois salariées (existence du lien de subordination)	1) « <i>maladresse</i> » en la questionnant sur sa vie privée ; ne se souvenait pas de ses propos, sans exclure avoir pu les tenir ; et, en général, « <i>ce sont des accusations qui cherchent à masquer l’incompétence des salariés</i> » ; 2) regrets, pas « <i>eu conscience de créer une situation intimidante ou offensante</i> » ni de volonté de lui porter atteinte ; mes « <i>commentaires</i> » sur sa tenue vestimentaire tenaient seulement à l’exigence d’une tenue adaptée et non négligée » ; 3) <i>maladresse</i> ; sur l’allusion à sa poitrine, « <i>il s’agissait d’une mise en garde liée à son exigence d’une tenue correcte</i> »	condamnation de l’auteur pour harcèlement sexuel à un an d’emprisonnement avec sursis et cinq ans d’inéligibilité ; « <i>gravité des faits par leur nature particulièrement offensante pour les victimes, humiliées et durablement fragilisées, s’intégrant dans un comportement récurrent à l’endroit des femmes, alors que les responsabilités qui lui incombaient en sa qualité de directeur rendent d’autant plus graves ces faits, lesquels discréditent de surcroît la structure qu’il dirigeait</i> » ; « <i>ces agissements ne constituaient pas de simples maladresses mais correspondent à sa manière dévalorisante de s’adresser aux femmes auxquelles il avait affaire sur le plan professionnel, en les traitant non comme des collaboratrice, subordonnées ou stagiaires, mais en se comportant comme si le fait qu’il s’agisse de femmes l’autorisait à substituer ou à ajouter aux discussions d’ordre professionnel des remarques et gestes à caractère sexuel qui n’avaient pas été sollicitées et qu’elles n’agréaient nullement</i> »	1) 2500 euros 2) 1300 euros 3) 1300 euros (DI prononcés en attente d’une audience ultérieure pour en fixer le montant définitif)	Association
chambre sociale de la cour de cassation, 02.02.2022 , n° 19-23345	messages dégradants pour les femmes (« <i>illustrations et propos tenus particulièrement vulgaires et dégradants pour les femmes</i> ») adressés à trois hommes extérieurs à l’entreprise	directeur général des ventes, marketing, logistique	aucune	« <i>humour</i> »	licenciement pour faute grave de l’auteur annulé, faute de victimes identifiées		Commerce
cour d’appel de Rouen, 03.03.2022 , RG 19/02670	devant toute l’équipe (hommes et femmes), plaisanteries graveleuses, propos dénigrants et désobligeants (« <i>il y a des connasses dans le coin, attention à ce qu’on dit</i> »), insultes et paroles à caractère sexuel à l’encontre d’une subordonnée (« <i>je vais te mettre un doigt dans le cul, ça va te détendre</i> »), bruits salaces , imitation de geignements sexuels , demande à une jeune alternante de ses mensurations et « <i>si certains objets pouvaient entrer dans son anatomie</i> »	animateur HSE mis à disposition d’une entreprise et encadrant l’équipe (les autres étant tous en contrat précaire)	les femmes présentes dans l’équipe, dont une alternante en contrat de professionnalisation (existence de lien de subordination)	reconnaît avoir « <i>mal parlé</i> » et s’être excusé, invoque que la « <i>salariée n’était pas concernée, tout cela n’étant destiné qu’aux hommes du bureau</i> », et que si les faits devaient lui être reprochés, « <i>cinq autres personnes dans l’open-space doivent également être sanctionnées</i> ».	licenciement pour faute grave de l’auteur		Association
chambre sociale de la cour de cassation, 13.04.2022 , n°20-16028	Le salarié avait « <i>téléchargé sur son poste de travail un logiciel de violation de mots de passe de messagerie et, au moyen de ce logiciel de piratage, a pu se connecter à la boîte de messagerie de sa responsable hiérarchique, accédant à l'ensemble de sa correspondance y compris personnelle, l’a copiée sur son propre poste de travail et a déposé l'ensemble de ces éléments dans un dossier électronique, conservé sur son poste de travail et portant un intitulé à caractère pornographique : Baise la pute</i> » ; a, « <i>parallèlement adressé à sa supérieure hiérarchique une série de mails particulièrement déplacés et allusifs</i> », en « <i>adoptant à son encontre un comportement angoissant empreint de sexisme</i> »	responsable « <i>études conseil</i> »	sa supérieure hiérarchique	invoquait un harcèlement moral de sa supérieure hiérarchique à son endroit, cependant non établi par des faits ; disait que « <i>face à sa volonté de progresser au sein de l'entreprise, elle s'est très tôt sentie menacée par son subordonné, et que rapidement elle a donc tout mis en œuvre pour [lui] porter préjudice</i> »	licenciement pour faute grave de l’auteur		Banque

chambre sociale de la cour de cassation, 20.04.2022 , n°20-10852 (cour d'appel de Paris, 03.12.2019, RG 18/10602)	1) à l'antenne d'une émission, heure de grande écoute, blague : « <i>qu'est-ce- qu'on dit à une femme qui a les deux yeux au beurre noir ? On lui dit plus rien, on vient déjà de lui expliquer deux fois</i> » 2) multiplication à l'antenne pendant le jeu qu'il animait de déclarations sexistes devant l'équipe de tournage (« <i>elle est un peu grosse, mais ça doit être une chiennasse</i> », « <i>elle a l'air d'avoir une belle paire de meules, c'est quand elle te pompe le dard et que tu as les loches qui viennent taper sur tes couilles, là c'est le meilleur passage</i> ») et à l'encontre de candidates (questions sur la fréquence de leurs relations sexuelles, malgré leur gêne), réitération de propos misogynes , déplacés et injurieux, malgré des rappels à l'ordre sur ses « <i>interventions sexistes en plateau</i> »	animateur de jeu télévisé	techniciens hommes et femmes sur le plateau (pas de lien de subordination direct) et participantes à des jeux télévisés qu'il animait	s'est excusé par tweet à l'exigence de la direction en invoquant « <i>l'humour</i> », puis s'est vanté de son petit « <i>buzz</i> » auprès des techniciens sur plateau, puis a usé du registre de la censure, de la « <i>police de l'humour</i> » en se proclamant comme le « <i>fer de lance de la liberté d'expression</i> » et invoquant le droit de rire de tout	licenciement pour faute grave de l'auteur, abus de sa liberté d'expression en tant que salarié. « <i>Le licenciement, fondé sur la violation par le salarié d'une clause de son contrat de travail d'animateur, poursuivait le but légitime de lutte contre les discriminations à raison du sexe et les violences domestiques et celui de la protection de la réputation et des droits de l'employeur, a exactement déduit, compte tenu de l'impact potentiel des propos réitérés du salarié, reflétant une banalisation des violences à l'égard des femmes, sur les intérêts commerciaux de l'employeur, que cette rupture n'était pas disproportionnée et ne portait donc pas une atteinte excessive à la liberté d'expression du salarié</i> ».		France Télévision
chambre sociale de la cour de cassation, 29.06.2022 , n° 21-11437	une salariée a décrit « <i>des propos récurrents à connotation sexuelle</i> » tels que des propos « <i>graveleux et déplacés sur son physique, ses tenues vestimentaires ou celles de collègues, sur les seins de sa femme</i> » ; une autre salariée dénonce une pression quotidienne et des reproches permanents, évoque également une réflexion du salarié sur son décolleté	directeur de caisse dans une agence bancaire	deux salariées (existence du lien de subordination)	le salarié licencié a admis la matérialité des faits fautifs mais a contesté les conditions de réalisation de l'enquête interne qui les a mis en évidence (« <i>aurait été déloyale dès lors qu'elle s'était déroulée sans audition de l'ensemble des salariés témoins ou intéressés par les faits litigieux, que les salariées ayant dénoncé les faits ont été entendues ensemble, que le compte-rendu n'était pas signé et que la durée de "l'interrogatoire" de M. [D] n'était pas précisée, pas plus que les temps de repos</i> »)	confirmation du licenciement pour faute grave de l'auteur		Banque
conseil d'État, 29.06.2022 , n°442190	comportement déplacé vis-à-vis de salariées, dont une apprentie de dix-neuf ans, propos habituels à caractère déplacé	demi chef de partie dans un hôtel de luxe	salariée (existence de lien de subordination)	complot, manœuvre de son employeur pour le licencier	confirmation de l'autorisation administrative de licenciement de l'auteur (représentant du personnel)		HCR
conseil d'État, 07.10.2022 , n° 450492	propos sexistes à l'encontre d'une salariée sous sa responsabilité	chef de service « comptabilité fournisseurs »	salariée (existence de lien de subordination)	« <i>propos maladroits</i> »	annulation du refus d'autoriser le licenciement par l'inspecteur du travail (représentant du personnel)		Tourisme
cour d'appel de Nîmes, 13.12.2022 , RG 20/002231	mutation disciplinaire pour avoir adopté, en public devant d'autres agents de sécurité de l'hôpital, tous masculins, un comportement inadmissible à l'encontre de sa collègue de travail, caractérisé par des propos outrageants, à caractère raciste, sexiste et homophobe ; « <i>lorsque vous avez regardé le fond d'écran de son téléphone portable sur lequel elle apparaît en compagnie d'une amie, vous vous êtes moqué d'elle et l'avez qualifié de gouine</i> » ; « <i>les arabes comme toi ne doivent pas fréquenter d'hommes</i> » ; « <i>t'es une femme, ta place est à la maison pour faire la vaisselle</i> » ; « <i>pendant toute la durée de la vacation, vous avez rabaissé madame [D] en la surnommant « soumi » et « soumission</i> » ; « <i>vous vous êtes ensuite proclamé comme étant son "chef" et avez affirmé qu'elle devait à ce titre vous obéir</i> »	agent de sécurité	collègue de travail femme (pas de lien de subordination)	a « <i>agi sur le ton de l'humour sans penser que ses propos auraient pu la heurter</i> »	confirmation de la mise à pied disciplinaire de l'auteur des faits		Gardiennage
cour d'appel de Douai, 31.03.2023 , RG 21/00092	propos sexistes ; « <i>phrases de pervers vis-à-vis des femmes</i> » ; a traité une salariée d'entreprise intervenante, en sa présence et alors qu'elle sortait des bureaux, de « <i>grosse pute</i> » ; après avoir essuyé un refus de son comportement, a essayé de faire circuler des rumeurs sur d'éventuelles relations intimes entre un témoin et des salariées de l'entreprise ; le tout dans un contexte de déclarations racistes et de harcèlement sexuel par l'auteur désigné	chef d'équipe	plusieurs salarié(e)s (pas nécessairement de lien de subordination)	prescription des faits reprochés ; visé en sa qualité de membre d'une organisation syndicale	licenciement pour faute grave de l'auteur		Transport
cour d'appel de Lyon, 15.09.2023 , RG 20/03120	propos sexuels et sexistes à l'endroit d'une collaboratrice, y compris par message vocal ou électronique, tels que : « <i>tu bosses ou tu te touches, là ?</i> », en la questionnant sur le fait qu'elle puisse « <i>regarder des films porno en se touchant toute seule au bureau</i> » ; à la salariée qui s'est cassé un ongle et qui explique que son vernis ne tient plus, déclare « <i>c'est à force de branler des mecs et de te faire gicler sur les mains</i> » ; en désignant un prestataire à la salariée : « <i>imagine, c'est un roux qui a une grosse bite, et vu comment tu es petite, il pourrait bien te démonter</i> » ; allusions à ses prouesses sexuelles ; à un autre collaborateur : « <i>on n'est pas bien là, sans gonzzesses</i> » ; « <i>langage familial, très fleuri, grossier, voire un peu limite</i> »	chef de cabinet d'un parlementaire	collaboratrice parlementaire (pas de lien de subordination)	« <i>propos déformés</i> » ou « <i>mensongers</i> », puis minimisation des termes et de la portée des propos tenus	reconnaissance de la nullité du licenciement pour insuffisance professionnelle de la victime	16200 euros de DI pour la nullité du licenciement, 2700 euros de DI pour le préjudice lié au manquement de l'employeur à son obligation de sécurité	Politique
chambre sociale de la cour de cassation, 08.11.2023 , n°22-19049 (cour d'appel de Paris, 25.05.2022, RG 19/01245)	nombreuses remarques sexistes et racistes, habituelles réitérées et constantes ; ex : « <i>vous êtes toujours aussi grosse près votre accouchement, vous êtes certaine d'avoir accouché ?</i> »	directeur des ventes grands comptes	salariée (existence de lien de subordination)	« <i>humour</i> », « <i>mauvaises blagues qui ont pu être mal comprises</i> »	licenciement pour faute grave de l'auteur		Propreté

tribunal correctionnel de Bordeaux, 25.01.2024 (n° Parquet 22032000355, en cause d'appel)	grognements suggestifs ; injures sexistes telles que « <i>salope</i> » ; « <i>classement des filles baisables dans l'entreprise</i> » ; « drague lourde », mels commençant par « <i>ma puce</i> » ; propos sexistes : « <i>une femme en robe c'est une salope, une femme en pantalon est coincée</i> », remarques à une salariée sur des tenues vestimentaires qui « <i>incitent à se la taper</i> », désignation de la salariée chargée de prendre la température frontale des chauffeurs pendant la covid comme « <i>l'infirmière coquine</i> » ; racontars sur les « <i>ébats sexuels</i> »	tous les cadres de direction (tous hommes) d'une entreprise de transport routier	plusieurs salariées (existence de lien de subordination)	« humour » et « metoo », « un milieu d'hommes »	condamnation pour harcèlement sexuel de deux des auteurs à huit et douze mois d'emprisonnement avec sursis ; condamnation de l'entreprise à 50000 euros d'amende		Transport
chambre criminelle de la cour de cassation, 03.04.2024 , n° 23-81939	langage vulgaire et sexiste, propos grossiers et rabaissants contre trois salariées	directeur de cabinet d'un maire	agentes de mairie (existence de lien de subordination)	c'est le « <i>manque de compétence</i> » des agentes qui « <i>justifie son comportement</i> »	condamnation de l'auteur pour harcèlement moral à une peine d'emprisonnement d'un an avec sursis, deux ans d'interdiction professionnelle, et trois ans d'inéligibilité		Administration Publique
cour d'appel d'Aix-En-Provence, 19.04.2024 , RG 21/02932	propos à connotation sexuelle, grivoise ou sexiste tels que « <i>tu penses trop au travail, moi je pense à d'autres choses non professionnelles</i> » ou « <i>j'ai craché dans ton verre, comme cela il y aura un peu de moi en toi</i> » ; remarques récurrentes sur le physique ; drague lourde	directeur de la coopération technique	« <i>personnes d'un niveau hiérarchique inférieur, occupant un emploi temporaire ou étant stagiaires</i> » (existence de lien de subordination)	complot pour le licencier dans un contexte de difficultés économiques de l'entreprise, « <i>propagande calomnieuse qui s'inscrit à une période de metoo</i> », je suis connu pour mon « <i>humour sain</i> »	licenciement pour faute grave de l'auteur		Association
chambre sociale de la cour de cassation, 12.06.2024 , n° 23-14292	« <i>comportement inconvenant</i> » à l'égard de collègues femmes, propos à connotation sexuelle, sexiste, insultants, humiliants et dégradants à leur égard : « <i>vous êtes une partouzeuse</i> », « <i>vous avez une belle chatte</i> », et parlait d'une autre collègue en termes salaces . Récidive de comportement antérieur envers les mêmes personnes (« <i>avait été sermonné</i> »)	technicien supérieur	collègues femmes (pas de lien de subordination)	tolérance antérieure de l'employeur, « <i>fanfaronnades</i> », « <i>puérilités</i> », « <i>n'avait pas voulu nuire</i> », et les « <i>propos exprimés relèvent de [sa] vie privée</i> »	Licenciement pour faute de l'auteur		Administration Publique
cour d'appel d'Aix-En-Provence, 05.07.2024 , RG 20/04210	comportement sexiste à l'encontre des salariées et des clientes tels que, offrant une boîte de bonbons à son équipe : « <i>c'est chamallow ou bistouquette</i> » ; « <i>discussion sur les attributs qui l'attiraient chez les femmes</i> » ; blagues et remarques sexistes et déplacées ; « <i>déshabillage visuel en règle</i> » ; « <i>vous êtes célibataire, vous avez l'air tendue, je peux vous rendre service avec un petit coup</i> »	directeur d'agence bancaire	plusieurs salariées (existence de lien de subordination) et des clientes	grande ancienneté dans l'entreprise et absence d'antécédents disciplinaires, puis « <i>complot et mensonges</i> »	licenciement pour faute grave de l'auteur		Banque
cour d'appel de Rennes, 11.07.2024 , RG 21/04017	comportement, déjà recadré antérieurement, de propos déplacés à caractère sexuel et de propos sexistes : lors de la réception d'emballages mouillés en provenance de l'extérieur, « <i>ha les filles je ne savais pas que vous mouillez autant</i> » ; propos graveleux en public, voire dégradants, à connotation sexuelle, sexiste et raciste à l'encontre d'intérimaires : « <i>la mienne elle risque pas d'être noire, elle est blanche avec un bout rouge</i> », « <i>elle l'aurait en bouche, elle n'en dirait pas autant</i> », « <i>elle a pas besoin de se mettre à genou, elle est à la bonne taille pour me faire une gâterie</i> », et autres propos rapportés tels que : « <i>lorsque je ramasse quelque chose au sol, il me dit que ça lui donne envie, que la vue est jolie</i> », et alors qu'un bac à eau s'est renversé, il me dit « <i>dis-donc ça mouille, une vraie femme fontaine</i> »	assistant technique dans l'industrie	plusieurs femmes en contrats de mission intérimaire (pas de lien de subordination)	reconnaissance partielle des propos, excuse de « <i>l'humour</i> » ou ne s'en « <i>souvient pas</i> » ; « <i>un humour à la Bigard, qui pourrait peut être choquer quelques personnes, mais cela reste bienveillant et second degré</i> »	licenciement pour faute grave de l'auteur		Industrie
cour d'appel de Poitiers, 18.07.2024 , RG 22/01427	« <i>propos et des comportements à connotation sexuelle et/ou sexiste caractérisés par des gestes déplacés et obscènes, des contacts physiques, des attitudes de drague et de provocation à caractère sexuel, des propos grivois et dégradants, des questions intrusives intimes sur la vie privée</i> » de collègues femmes : notamment « <i>vous avez à plusieurs reprises mimé l'acte sexuel suivi d'un contact physique à l'égard de plusieurs salariées du sexe féminin lorsqu'elles filmaient les palettes</i> », vous avez tenu des propos à connotation sexuelle (« <i>elle avait dû se faire attraper dans la nuit</i> » lorsque vous jugiez une salariée mal coiffée, ou encore après un week-end « <i>si elle a tiré un coup et dans quelle position</i> ») ; quand une femme le remettait à sa place, il « <i>partait 5/10 min pour qu'elle se calme et revenait à la charge ensuite, sinon, il s'en prenait à une autre femme</i> »	ouvrier dans l'industrie du bois	ouvrière affectée dans le même service	« <i>petits accrochages</i> » et « <i>quelques soucis d'entente</i> » dans l'équipe ; « <i>pour moi tous les échanges à connotation sexuel étaient de la rigolade</i> » ; prescription de l'engagement des poursuites disciplinaires ; « <i>l'enquête n'a pas été menée de manière impartiale dans la mesure où la commission était composée majoritairement de femmes</i> » ; complot	licenciement pour faute grave de l'auteur		Industrie

cour d’appel de Limoges, 25.07.2024 , RG 24/00007	réunion au cours de laquelle le cadre avait déclaré devant cinquante collaborateurs et collaboratrices « <i>la loi c’est comme les filles, mieux on la connaît mieux on peut la violer</i> », « ces propos ayant fortement choqué, gêné, déçu et offensé les collaborateurs présents, envers lesquels M. [V] ne s’est jamais excusé »	cadre responsable du domaine assurances - manager de domaine	plusieurs salarié(e)s (pas nécessairement de lien de subordination)	« il ne s’agissait nullement de l’expression par lui de convictions personnelles ou d’une intention malveillante ou sexiste, mais uniquement de la reprise d’une citation d’un ancien professeur de droit pour illustrer – fort maladroitement - le sujet initié par son supérieur hiérarchique lors de la réunion : l’utilisation « souple » de la règle de droit » ; « maladresse isolée » ; expression de ses regrets le soir même à son supérieur hiérarchique	reconnaissance du caractère sans cause réelle et sérieuse du licenciement de l’auteur (au regard de son ancienneté, de ses regrets et de l’absence d’antécédents « sexistes ») ; l’employeur était cependant bien fondé à le sanctionner pour les propos incriminés (« la réalité du caractère sexiste de cette expression est indiscutable comme il est indéniable qu’elle revêt un caractère offensant et blessant pour les nombreuses femmes présentes dans l’assemblée » ; « le ton allégué de la plaisanterie ne saurait laisser penser à l’auteur de propos sexistes qu’il pourrait ainsi être exonéré de toute sanction, alors qu’il révèle, au mieux une méconnaissance du respect dû à autrui et à sa dignité, au pire une volonté d’utiliser un biais pour leur porter atteinte en l’espèce »), mais la sanction choisie est jugée « disproportionnée »	55000 euros de DI pour l’absence de cause réelle et sérieuse	Assurance
chambre sociale de la cour de cassation, 25.09.2024 , n°23-11860	a « adressé par la voie électronique à trois destinataires de sexe masculin étrangers à l’entreprise, des messages qui ne pouvaient être analysés sous l’angle d’un simple humour dès lors que l’illustration et les propos tenus étaient particulièrement vulgaires et dégradants pour les femmes et que les messages litigieux avaient une connotation sexuelle avérée »	directeur régional	aucune	« humour partagé » et liberté d’expression	annulation du licenciement de l’auteur (pas de victime des faits reprochés et atteinte au secret des correspondances)		Commerce
cour d’appel de Paris, 26.11.2024 , RG 21/10408	propos sexistes dans l’environnement de travail, l’équipe composée de femmes étant appelée « <i>l’équipe tampax</i> » et s’étant vue remettre une boîte de protections périodiques en récompense d’un challenge ; blagues sexistes et graveleuses ; « <i>misogynie</i> » ; photos de femmes dénudées ou dans des positions suggestives dans l’open-space	manager	salariées (existence de lien de subordination)	pas volontaire, pas rendu compte du côté blessant de ses mots	licenciement de la victime jugé sans cause réelle et sérieuse	29000 euros de DI pour licenciement nul, 11000 euros de DI pour le préjudice moral, 2000 euros de DI pour le manquement à l’obligation de loyauté	cabinet d’études (syntec)
cour d’appel de Toulouse, 31.01.2025 , RG 23/01722	propos rabaissants et quotidiens, désignation d’une salariée comme « <i>la blonde</i> », « <i>la blondasse</i> », la « blonde emmerdeuse » ou « <i>sans cervelle</i> » ; propos tels que « on branle aujourd’hui, vous êtes à deux de tension, vous êtes une quiche » et ce, à répétition ; mise à pied disciplinaire sans objet	directeur du magasin et deux de ses adjoints	une salariée du magasin (existence de lien de subordination)	« la salariée n’aurait finalement pas supporté ce qui relevait de l’exercice de son pouvoir disciplinaire »	annulation, faute de motif, de la mise à pied disciplinaire	3000 euros de DI pour harcèlement moral	Grande distribution
chambre criminelle de la cour de cassation, 12.03.2025 , n°24-81644 (cour d’appel de Colmar, 06.09.2023, RG 23/00564)	propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste et dénigrants adressés à la cantonade lors de ses cours ou de ses travaux dirigés : indiquant par exemple aux étudiants que « <i>si ses étudiantes allaient aux toilettes ce devrait être pour se vider puisqu’elles venaient de passer dans son bureau ou du sperme qu’elles avaient accumulé la veille...</i> », ou encore « en demandant si se prendre un doigt constituait réellement un viol en comparant longuement et crûment la méthodologie de la dissertation à une relation sexuelle en illustrant la différence entre le scrutin proportionnel et majoritaire par un viol collectif dans une cave », en disant à une étudiante : « <i>chérie, tu vas trop vite</i> », en interpellant un étudiant : « <i>tu vas trop vite, ta copine me l’a dit hier soir</i> », ou des propos tels que « <i>j’ai la braguette ouverte ou quoi ? C’est normal, je viens de me faire sucer entre midi et deux</i> », et de manière plus générale en faisant des remarques salaces à caractère sexuel	maître de conférence à l’université	quinze de ses étudiant(e)s (pas de lien de subordination)	les étudiant(e)s n’ont « pas été visé(e)s directement par les propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste »	condamnation de l’auteur pour harcèlement sexuel aggravé à une peine d’emprisonnement de six mois avec sursis, un an d’interdiction professionnelle, un an d’inéligibilité, et au versement de DI		Administration Publique
chambre criminelle de la cour de cassation, 14.05.2025 , n°25-81509	dans le cadre d’un dossier de traite d’être humain en bande organisée et de viols en réunion d’actrices pornographiques au cours de tournages de films, « <i>« sont visés des propos insultants tels que salope, pute ou « vide-couilles » ou les désignant par leur supposée appartenance communautaire ou ethnique, tenus envers les actrices victimes et mettant en cause leur féminité, leurs attributs sexuels, l’usage débridé qu’elles en feraient avec une appétence sans limite pour le sexe masculin et la sexualité en général, ainsi que, pour certaines d’entre elles, la couleur de leur peau ou, notamment, leur appartenance à la communauté maghrébine ou musulmane » et que « ces propos comportent des expressions outrageantes, des invectives et des termes de mépris », « propos qui avaient été tenus dans le cadre de la mise en scène de femmes présentées comme entièrement disponibles sexuellement pour leurs partenaires qui les traitent comme des objets sexuels » ; propos véhiculant des stéréotypes sexistes et racistes : « <i>c’est une bonne langue de russe</i> », « elles sucent comme ça en Russie ? », « slut » (salope), « bitch, fucking bitch » (salope, putain de salope), « gros cul », « je vais laisser mes compères s’amuser avec la petite salope », « putain on t’a souillée, souillée de sperme », « t’as l’air d’un bon vide couille quand même »</i>	dix-sept hommes	dix actrices	les victimes étaient des femmes, et plus précisément « des jeunes femmes, certes naïves, mais euh, ouvertes sur les choses qui ont un rapport avec l’univers sexuel. Mais en parallèle, et c’est là où c’est paradoxal, on avait une réelle affection pour ces jeunes femmes » ; ces propos participent d’une « mise en scène caractéristiques des productions dont les acteurs ont déclaré qu’il exigeait d’eux de la grossièreté, non pas pour leur plaisir mais pour celui des spectateurs »	renvoi des mis en cause devant la cour criminelle pour viols en réunion avec la « circonstance aggravante de sexisme, qui est constituée lorsque l’infraction est précédée, accompagnée ou suivie de propos, écrits, images, objets ou actes de toute nature qui, soit portent atteinte à l’honneur ou à la considération de la victime ou d’un groupe de personnes dont fait partie la victime à raison de son sexe, de son orientation sexuelle ou identité de genre vraie ou supposée, soit établissent que les faits ont été commis contre la victime pour l’une de ces raisons »		Site pornographique non-identifié

cour d’appel de Paris, 22.05.2025, RG 22/06727	« <i>management inadapté du service présentant des risques pour ses collaborateurs</i> » ; « <i>comportement managérial autoritaire et dénigrant, alimentant un fonctionnement clanique</i> » ; harcèlement moral, propos à connotation sexiste et harcèlement sexuel et propos homophobes ; « <i>propos directement dirigés envers une salariée relatifs à son physique ou à l'attitude séductrice ou sexuelle qu'elle devrait avoir</i> » ; aurait dit à une autre : « <i>c'est quand même dingue tous ces vieux qui meurent juste après t'avoir rencontré, qu'est-ce que tu peux bien leur faire ? Des gâteries</i> ? » ; et à une jeune femme remplaçante « <i>un café et une pipe, s'il te plaît</i> » ; à une autre salariée, lui a dit « <i>tu mets ta main dans ta culotte</i> ? » alors qu'elle cherchait ses clés dans ses poches et que, face à ses dénégations, il insistait « <i>j'étais persuadé que tu mettais ta main dans ta culotte</i> » ; ; pour une autre, propos « <i>relatifs à son physique ou sa situation de couple et qu'il lui a plusieurs fois demandé de lui faire un câlin</i> » ; propos tenus comparant gay et gonzesse, lors de la sortie d'un documentaire ; lors d'une réunion, a comparé un réalisateur gay à une femme	chef de service cinéma web dans une grande revue	sept salariées qui témoignent de faits constitutifs d'agissement sexistes et de harcèlement sexuel ; cinq salariés qui relatent des propos homophobes tenus par le chef de service	« <i>était lui-même harcelé moralement par d'autres collègues</i> » ; le rapport d'enquête interne était partial car réalisée par la directrice d'un cabinet extérieur aux prises de position (dans la société civile) « <i>incompatibles avec l'exigence d'impartialité</i> » (« <i>conflit d'intérêts puisque c'est la même société qui vendrait ensuite des actions de prévention du harcèlement et des agissements sexistes</i> ») ; la situation était « <i>cocasse</i> » ; « <i>j'aurais également tenu ces propos envers un homme</i> » ; nie les propos homophobes	licenciement pour faute grave de l’auteur	10000 euros de DI pour manquement à l'obligation de sécurité du fait de l'absence de prévention et de gestion des risques psycho-sociaux au sein de l'entreprise depuis de très nombreuses années, 6000 euros de DI au titre du licenciement vexatoire (communication, même non nominative, à l’agence France presse, sur les qualifications pénales retenues par l’employeur, « <i>ce risque devait appeler à des précautions dans l'expression, notamment quant à l'usage de qualifications pénales, s'agissant d'une décision de licenciement prise par l'employeur privé et non par un juge et à l'issue d'une enquête interne et non d'une procédure judiciaire</i> »)	Presse
cour d’appel de Paris, 28.05.2025, RG 22/05154	« <i>était la seule femme au sein du service, ses collègues masculins, sous couvert d'ambiance de travail détendue, ne cessaient de se livrer à des blagues grivoises, sexistes et à des jeux rituels « masculins</i> » » ; « <i>a reçu à plusieurs reprises, de la part de collègues masculins de son service, par courriels et par sms, des messages, des photographies et des photomontages la représentant, aux contenus à la fois pornographiques, humiliants et dégradants très explicites, en lien avec son genre féminin et qui ont également été diffusés au sein du service</i> » ; elle a été « <i>cantonnée à des tâches subalternes n'entrant pas dans sa qualification professionnelle, telles que recenser le nombre de poubelles nécessaires dans le service</i> » ; « <i>ambiance très « machiste</i> » et « <i>sexiste</i> » avec circulation omniprésente d'images de femmes dénudées »	trois collègues hommes	une salariée, nouvellement affectée et seule femme dans le service (pas de lien de subordination)	« <i>a provoqué et alimenté les messages sexistes qu'elle recevait</i> » ; classement sans suite de sa plainte pénale ; licenciement justifié puisque accusations jugées « <i>mensongères</i> » par l’employeur et « <i>participation [de la salariée] à des échanges inappropriés contraires à la charte de l'utilisateur des systèmes d'information</i> »	reconnaissance de la nullité des sanctions disciplinaires et du licenciement de la victime ; « <i>il n'apparaît pas, à la lecture des échanges de sms produits, que Madame [O] ait alimenté les messages sexistes et humiliants qu'elle recevait ou qu'elle les ait provoqués, mais, au contraire, qu'elle tentait de les éluder lorsqu'elle les recevait, adoptant alors un « profil bas</i> »	14000 euros de DI pour harcèlement sexuel, 7000 euros de DI pour harcèlement moral, 5000 euros de DI pour manquement de l’employeur à son obligation de prévention, 10000 euros de DI pour la nullité des procédures disciplinaires	Transport

tribunal correctionnel de Bobigny, 02.07.2025 , n° Parquet 21221000289 (jugement définitif)	1) directeur éditorial à son assistante : envoi pour faire ses courses alimentaires, organiser l'enterrement de sa mère, aller chercher sa fille à l'école, lui faire ranger son bureau après ses excès de colère, « se mouchant puis, lui tendant le mouchoir, lui dire : tu peux le revendre, il vaudra de l'or dans l'entreprise » ; tenait en public quotidiennement des « <i>propos crus de nature sexuelle, en effectuant de la même manière des gestes de nature sexuelle tels que le shocker, en posant à ses collaborateurs des questions intrusives de nature sexuelle, en demandant à son assistante ce qu'était l'ocytocine et en lui indiquant qu'elle n'était pas assez sexuellement libérée</i> » ; « <i>dans les meetings, il remerciait les hommes pas les filles, elles systématiquement passaient à la trappe. Il oubliait les prénoms des collaboratrices, pas des collaborateurs</i> » ; 2) vice-président : à une salariée, « <i>tenait régulièrement et en public des propos sexistes, homophobes et racistes</i> », tels que « morue », « ma jolie », « bombasse », lui demandant de participer à des « <i>chats-bites</i> », d'embrasser une collègue au motif supposé qu'elle serait lesbienne, en lançant « <i>à son attention des films pornographiques et en mettant le son afin qu'elle entende</i> », en déclarant à son propos « <i>avec son pantalon noir en cuir elle va prendre son fouet, nous fouetter et on aime ça</i> » et en tentant de l'embrasser de force ; utilisait d'ailleurs régulièrement un fouet dans l'open space « <i>qu'il faisait claquer tous les jours, parfois très proche du visage des gens</i> » ; qualifiait une autre de « le laideron » (« <i>tu es moche, connasse, salope, merde</i> ») ; et à une troisième déclarait « <i>de toute façon tu n'es pas une vraie bitch</i> », lui demandait « tu sucés qui en ce moment ? » « <i>demandait de faire le poirier en jupe dans l'open space, la ligotait à une chaise et l'envoyait par l'ascenseur à un autre étage, la barbouillait de feutre et lui interdisant de se la ver le visage lors d'une réunion</i> » ; commentait en public le physique des femmes, faisait « tomber des stylos en demandant à des femmes de le ramasser en précisant qu'il était nu sous son kilt » ; 3) game director : « <i>petite connasse</i> », « <i>tu es mieux physiquement, il y a un moment où tu te laissais aller</i> » à une première salariée, menace de tuer une deuxième « <i>dans une tuerie de masse au sein de l'entreprise</i> » ; « une femme ne peut pas être aussi professionnelle qu'un homme », « si les femmes réussissent c'est en passant sous les bureaux », « <i>je me la ferais bien je lui ferais bien le cul</i> », à une autre salariée qui portait un manteau rouge, « c'est un appel au viol », « t'habille pas comme ça je vais mouiller mon pantalon » ; « il avait ce jeu de regard où on a l'impression d'être un bout de viande » et « <i>dessinait des bites sur des post-it et les collait sur les écrans</i> » ; contexte de propos et comportements racistes et homophobes (« <i>mettre la tête d'une personne du service sur une photo prise dans un club gay et tourner en dérision le fait d'être homosexuel</i> »)	trois directeurs du top management	cinq salarié(e)s (existence de lien de subordination) ; « <i>faits commis par une personne abusant de l'autorité conférée par ses fonctions de directeur</i> », « <i>aura de l'intéressé, figure publique et charismatique du jeu vidéo</i> »	1) « interprétations subjectives » de ses comportements ; 2) minimise la portée de ses propos et comportements, « <i>maladresse</i> », « <i>sans danger</i> » ; 3) propos contestés puis « <i>plaisanter de cela, ce n'est pas homophobe</i> », contexte de « <i>blague</i> », « <i>les mots n'avaient pas le même sens dans ce contexte-là, c'était presque affectif, une distanciation sociale tombait</i> », « <i>l'univers des jeux vidéo est un milieu potache</i> » qui nécessitait qu'il adopte ce comportement, « <i>n'avait pas conscience de heurter autrui</i> », « <i>les gens ne m'ont jamais dit de ne pas leur parler comme ça</i> » ; faits reconnus ; « <i>blagues</i> », « <i>vannes entre collègues, vannes sexistes lourdes et merdiques pour faire rire</i> »	condamnation des auteurs des faits 1) à une peine de prison de dix-huit mois avec sursis, à 45000 euros d'amende, et à une peine d'inéligibilité de trois ans, pour harcèlement moral et complicité de harcèlement sexuel ; 2) à une peine de prison de trois ans avec sursis et à 30000 euros d'amende, pour harcèlement moral, harcèlement sexuel et tentative d'agressions sexuelle ; 3) à une peine d'emprisonnement de douze mois avec sursis, 10000 euros d'amende (dont 5000 avec sursis) et à une peine d'inéligibilité de trois ans, pour harcèlement moral	DI pour les victimes : 1) 8000 euros pour le préjudice moral ; 2) 1000 euros pour le préjudice moral ; 3)4)5) estimation des DI renvoyés à février 2026 ; 3000 euros pour préjudice moral pour les organisations syndicales s'étant constituées parties civiles avec les victimes	Logiciel informatique
chambre sociale de la cour de cassation, 17.09.2025 , n° 24-14363 (Cour d'appel de caen, 28.03.2024,RG 22/02672)	propos et comportements sexistes , insultants et dégradants, « exceptionnelle grossièreté », renforcés par leur nombre et leur caractère systématique	responsable d'agence d'intérim	collaboratrices, « <i>jeunes filles en agence</i> », « <i>chargées d'affaires</i> » et salariées sur lesquelles il exerçait une autorité (existence de lien de subordination)		licenciement pour faute grave de l'auteur		Intérim
cour d'appel d'Aix-En-Provence, 19.09.2025 , RG 21/11580	après la présentation d'un plan commercial national intitulé « <i>give me five</i> » par la directrice exécutive, le directeur régional a tenté de « <i>le tourner en dérision auprès de ses subordonnés, les directeurs et directrices de magasin, en leur transmettant à partir de son mobile professionnel sur leurs mobiles professionnels, au sein d'un What's app, une photographie représentant une femme blonde comme la directrice exécutive, nue, recouvrant sa poitrine avec ses mains</i> , devant laquelle un homme lui lançait « <i>Give me five!</i> », signifiant qu'elle devait retirer a minima, au détriment de sa pudeur, l'une de ses mains pour claquer celle de l'homme » ; « <i>le caractère humiliant de votre attitude vis-à-vis de votre Directrice Exécutive est en outre intolérable, tourner ainsi son message professionnel en dérision auprès de vos équipes et le transformer en message sexiste dégradant auprès de vos collaborateurs est insultant</i> »	directeur de région	sa directrice exécutive (supérieure hiérarchique)	l'auteur considère que « <i>la photographie est purement humoristique</i> » ; estime être victime d'une discrimination « <i>en ce que M. [L], directeur régional à l'origine de la première diffusion du cliché litigieux au groupe des directeurs régionaux auquel appartient l'appelant, n'a été sanctionné que d'un avertissement pour un comportement identique et conteste l'analyse de l'employeur tendant à considérer que le fait commis par M. [L] serait moins grave car ce dernier a diffusé le cliché à un nombre plus restreint de personnes</i> » ; n'a « <i>jamais eu d'antécédent disciplinaire ni [n'a] adopté de comportements déplacés ou sexistes à l'égard des femmes</i> »	licenciement pour faute grave de l'auteur		Grande distribution

chambre sociale de la cour de cassation, 05.11.2025 , n° 24-11048	avait tenu à l'égard de certains de ses collaborateurs des propos à connotation sexuelle, sexiste , raciste et stigmatisants en raison de l'orientation sexuelle (à une salariée ayant annoncé qu'elle était enceinte, il lui a répondu être au courant pour avoir remarqué que « ses seins avaient grossi », « forcément, maintenant qu'on ne fait plus de blague de cul, les blagues ne sont plus drôles ») ; envoi de photos porno à un stagiaire par messagerie professionnelle ; récidive de « remarques sexistes et inappropriées au sein de la société » : parlant de deux salariés de l'entreprise, dont l'un avait formé l'autre, par ailleurs en couple depuis quelque temps, avait déclaré « c'est surtout qu'il l'a bien déformée », ou, faisant allusion au voyant rouge utilisé par une salariée sur son ordinateur pour signaler la présence d'un nouveau mail a demandé « ça fait quoi de bosser [dans le quartier rouge] à Amsterdam ? », suggérant ainsi qu'elle se prostituait	directeur commercial	plusieurs salariés hommes et femmes (pas de lien de subordination)	contestation des propos, puis « blague » dans une ambiance générale de « parler de tout avec tout le monde sans filtre », puis « complot » pour le licenciement dans un contexte de difficultés économiques de l'entreprise où son poste devait être supprimé	licenciement pour faute grave de l'auteur ; « le comportement du salarié, sur le lieu et le temps du travail, était de nature à porter atteinte à la santé psychique d'autres salariés, et rendait impossible son maintien au sein de l'entreprise »		Logiciel informatique
conseil d'État, 05.02.2026 , n°507692	Monsieur X a « fait subir à plusieurs jeunes agentes placées sous son autorité dans l'exercice de ses fonctions successives des propos et des agissements déplacés et sexistes qui ont eu pour effet de créer un environnement de travail intimidant et dégradant, d'autre part, fait subir à une jeune agente placée sous son autorité des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral ayant eu pour effet, par les pressions exercées et les situations humiliantes qu'ils ont créées, de dégrader les conditions de travail de cette agente et de porter atteinte à sa dignité, et, enfin, fait subir à une autre jeune agente placée sous son autorité alors qu'il était en poste à l'étranger des agissements constitutifs de harcèlement sexuel ayant porté atteinte à sa dignité et créé à son encontre un situation intimidante et offensante. Il ressort des pièces du dossier que ces faits sont, contrairement à ce que soutient M. X..., matériellement établis », et notamment « l'ampleur et la récurrence de l'ensemble des agissements et propos sexistes reprochés »	conseiller des affaires étrangères	Au-moins deux fonctionnaires femmes (existence de lien de subordination)	contestation de la régularité de la procédure administrative de sanction ; prescription de certains faits	révocation de l'auteur des faits, « eu égard à la gravité des faits qui sont reprochés, qui se sont déroulés sur une période de plus de dix ans, à sa position hiérarchique vis-à-vis des victimes de ses agissements fautifs et au fait qu'il exerçait des fonctions impliquant la représentation de la France à l'étranger »		Administration Publique
chambre sociale de la cour de cassation, 28.05.2026 , n°24-22754	la salariée a été témoin à plusieurs reprises du harcèlement sexuel de son supérieur hiérarchique, envers ses collègues, avec des propos sexistes déplacés adressés à la cantonade : « tu t'es bien fait déglusser hier soir ? », « tu as bien baisé hier soir ? » ; l'auteur a maintenu ce comportement déplacé à l'égard d'autres salariés ce qui a conduit l'employeur à lui délivrer une mise à pied disciplinaire de huit jours ; en complément, s'est déclenché un mouvement de grève pour dénoncer ces faits de harcèlement sexuel ; l'inspection du travail a autorisé le licenciement du manager pour motif disciplinaire en raison de « la répétition de propos à connotation sexuelle »	supérieur hiérarchique direct, ayant par ailleurs un mandat de représentant du personnel	équipière (existence de lien de subordination)	« mes propos étaient adressés à ses collègues et non à elle-même »	annulation de l'arrêt de cour d'appel qui ne reconnaissait pas le harcèlement sexuel et sexiste d'ambiance ; annulation du licenciement de la victime (« il résultait de ses constatations qu'au regard des propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste adressés ou adoptés de manière répétée par le supérieur hiérarchique devant la salariée et ses collègues, cette dernière avait été contrainte de subir un environnement de travail humiliant et dégradant, peu important qu'elle n'ait pas été directement visée par ces propos ou comportements »)		HCR

REFERENCE	AGISSEMENTS QUALIFIES DE « SEXISTES » DECRITS	AUTEUR	CIBLE	« EXCUSE » INVOQUEE PAR L’AUTEUR	SOLUTION RETENUE PAR LE DEFENSEUR DES DROITS	RECOMMANDATION	
délibération 2008-185, 01.09.2008	« depuis son recrutement au service de maternité, <i>comportements vexatoires et humiliants</i> de la part de trois assistantes sociales ainsi que de deux médecins » ; moqueries de la part de l’équipe sociale ou mesures de mise à l’écart par cette même équipe et les deux médecins du service de maternité ; « dès le départ, M.A a été très vite entravé par des pratiques contraires aux règles élémentaires de déontologie : <i>dénigrement public, moqueries à la prise de paroles, non-respect du champ d’autonomie, rétention d’information (...)</i> »	anciennes collègues et supérieurs hiérarchiques	un psychologue en contrat à durée déterminée dans un hôpital public (existence du lien de subordination)	« <i>un psychologue de sexe masculin n’a pas sa place dans un service de maternité et il ne saura jamais faire</i> »	le refus de renouvellement de contrat constitue un harcèlement discriminatoire à raison du sexe	demande à la direction de l’hôpital d’indemniser la victime et de mettre en place, pour l’avenir, une procédure d’alerte et de sanction des faits de harcèlement discriminatoires	Administration Publique
délibération 2025-148, 30.07.2025	« après avoir dit être intéressé par le poste a été interrompu par la recruteuse, qui lui a dit <i>chercher « quelqu'un du sexe féminin »</i> sans le laisser exposer ses expériences professionnelles précédentes dans le domaine »	directrice de magasin de prêt-à-porter pour femmes enceintes	un candidat à un poste de collaborateur de ventes (pas de lien de subordination)	« <i>je ne peux pas forcer des femmes enceintes à ce qu'un homme leur vende de la lingerie pour femmes enceintes</i> » ; il s’agit de « créer un espace sûr pour ses clientes, un havre au sein duquel elles savent que leur corps ne sera ni jugé ni sexualisé »	discrimination à l’embauche en raison de son sexe ; « <i>le fait pour un employeur de déclarer publiquement que dans le cadre de sa politique de recrutement, il n'embauchera pas de salariés d'un sexe donné suffit à présumer l'existence d'une politique d'embauche directement discriminatoire</i> » ; « l’aptitude à accompagner les femmes dans un moment sensible, comme peut l’être la grossesse, ne résulte pas des compétences innées, par essence féminines ou masculines »	prend acte de l’engagement de madame Y d’examiner l’expérience et les aptitudes des candidats dans le cadre de futures procédures de recrutement, nonobstant leur sexe	Commerce

Délibération 2015-249, 04.12.2015	« dès son arrivée, Mme X indique qu'elle a dû faire face à l'opposition de plusieurs collègues qui considéraient que <i>les femmes n'avaient pas leur place au sein des CRS</i>. De ce fait, ces derniers manifestaient beaucoup de réticence à travailler avec elle » ; collègue qui a « <i>simulé, peu avant le début d'un cours et devant plusieurs collègues, une masturbation à proximité immédiate de son visage</i> » ; « refus de certains collègues de la saluer, de lui parler durant le service » ; mise à l'écart ; « <i>il fallait rendre la vie impossible aux personnels féminins afin qu'elles partent d'elles-mêmes et que l'administration cesse immédiatement d'en affecter dans les rangs des compagnies</i> » ; « les hommes de la compagnie étaient révoltés que la CRS soit désormais mixte : selon eux nous n'avions pas notre place dans ce corps de métier, ni la carrure, ni les capacités, ni la mentalité adéquate. <i>C'était un métier d'hommes et cela le resterait</i> »	collègues homme	agente de police nationale, seule femme de la demi- compagnie de CRS (pas de lien de subordination)	« les gonzesses n'ont rien à faire en CRS » ; banalisation de la simulation de masturbation ramenée à une blague simplement « graveleuse » ; « si l'intéressée a parfois rencontré, avec certains collègues, des difficultés d'ordre relationnel, elle partage la responsabilité des incidents évoqués et des propos assez crus qui ont été échangés de part et d'autre »	le refus de mutation demandée par l'agente, en raison de la peur de représailles, est discriminatoire à raison de son origine et de son appartenance au sexe féminin	demande 1) d'examiner la demande de mutation de Mme X afin qu'elle puisse retrouver rapidement une affectation lui permettant d'exercer ses fonctions dans des conditions sereines ; 2) de procéder à une indemnisation en réparation du préjudice qu'elle a subi ; 3) d'engager une réflexion sur la mise en place d'une cellule, extérieure à la ligne hiérarchique, qui serait chargée de recueillir et de traiter les réclamations des agents portant sur des faits de discrimination, de harcèlement fondé sur le sexe et de harcèlement sexuel ; 4) d'assurer une réelle prise en charge des victimes par les services de ressources humaines et l'encadrement supérieur et de proximité au sein des CRS chargées du maintien de l'ordre ; 5) de prendre toutes mesures de nature à prévenir au sein des unités de maintien de l'ordre les comportements de harcèlement fondés sur le sexe et de harcèlement sexuel notamment en matière de formation de tous les agents au cadre juridique tel que rappelé dans la présente décision et aux mesures à mettre en place pour remédier aux situations rencontrées (formation initiale et continue). Ces formations devront insister sur l'obligation de signalement, la prise en charge de la victime et les sanctions encourues ; 6) d'engager des procédures disciplinaires à l'avenir sans attendre l'issue de la procédure pénale pour les faits de harcèlement fondés sur le sexe (propos sexistes, comportements de nature à porter atteinte à la dignité ou à créer un environnement hostile) et le harcèlement sexuel dès lors qu'ils sont avérés	Administration Publique
--------------------------------------	--	--------------------	--	--	--	--	----------------------------

Délibération 2018-309, 27.12.2018	comportements à connotation sexuelle et sexiste, et propos vulgaires et humiliants tels que « <i>X, tu veux sucer ma bite ? (en mimant un geste et en mettant sa main sur son sexe par-dessus son pantalon d’uniforme), j’ai envie de te lécher les seins, de te prendre la chatte, de te gicler sur ta face, tu es bonne, tu as un cul de compétition, je t’imagine le soir en train de te mettre des godes dans la chatte (en mimant le geste et en imitant les cris : ah t’aime ça, oh oui, oh oui), je veux te baiser, tu as les yeux qui sentent le cul, viens je te mets des godes, vas-y suce-moi, j’ai envie de bouffer ta chatte, je veux te prendre le cul, salope, ça te ferait du bien de te faire enculer ! de toute manière les femmes ne sont bonnes qu’à ça, elles n’ont rien à faire dans la police ! » » ; remarques sur le physique ; « blagues grivoises »</i>	supérieurs hiérarchiques (deux hommes, une femme)	gardienne de la paix, seule femme dans l’équipe qui comprenait une douzaine d’agents (existence du lien de subordination)	« <i>tout le monde blaguait mais il est vrai que seul A blaguait sur X</i> » ; « <i>les termes vulgaires n’étaient pas graves, nous étions dans la police</i> » ; « <i>c’étaient aux femmes de se défendre</i> » ; « <i>vivant dans un monde masculin, on ne pouvait exiger un langage châtié de la part de nos collègues mais qu’il fallait poser des limites et les faire respecter</i> » ; « <i>humour lourd</i> » fréquemment évoqué dans les auditions pour banaliser les comportements	comportement discriminatoire à raison du sexe, représailles à l’encontre de la victime, « <i>notamment par des reproches incessants sur son comportement et la qualité de son travail, ainsi que par des propos portant atteinte à sa réputation, proférés par l’un des auteurs sur le réseau social Facebook</i> » et, après un arrêt de travail de la victime, ouverture d’une procédure de contrôle médical, « <i>procédure n’avait jamais été diligentée [auparavant] pour des arrêts maladie consécutifs à des blessures</i> » ; « <i>le fait que la police soit un milieu à prédominance masculine ne justifie pas un humour ou une attitude particulièrement vulgaire envers les femmes</i> »	1) de procéder à une indemnisation des préjudices subis par Mme X ; 2) d’engager les poursuites disciplinaires à l’encontre des co-auteurs des faits ; 3) de demander au directeur départemental de la sécurité publique du département de convoquer le CHSCT afin de mettre en place des mesures de prévention en matière de harcèlement (moral et sexuel) et d’agissements sexistes	Administration Publique
Délibération 2019-212, 05.09.2019	« <i>mme X indique avoir subi, de la part de M. A, les propos suivants : « Tu n’es qu’un trou, tu ne vaux rien ... » , « Elle, c’est mon plan cul » , « J’ai baisé le gros cul de la section » , « quand je la baise, elle fait des cris » , « si tu veux me parler, suce ma bite, sinon ferme là » , ces propos particulièrement dégradants, relatifs à sa vie intime, ont également créé un environnement offensant et hostile puisque certains membres de la section se sont autorisés à avoir des comportements à connotation sexuelle à son égard (propos et claques aux fesses) »</i>	militaire homme (relation amoureuse avec la victime pendant une courte période)	militaire femme (relation amoureuse avec l’auteur des faits pendant une courte période) (pas de lien de subordination)	« <i>alors que la matérialité des faits et propos à connotation sexuelle a été confirmée par l’enquête de commandement, le motif de la sanction de M. A semble traduire le parti pris retenu par l’administration, à savoir : banaliser les comportements à connotation sexuelle dès lors qu’ils font suite à une relation intime</i> » , ainsi qu’en a conclu le lieutenant-colonel au sein du cabinet du chef d’état-major de l’armée de terre, qui illustre ce parti pris puisque selon lui, l’enquête du commandement « <i>[aurait] conclu à la fin précoce, difficilement vécue par [elle-même] d’une relation amoureuse et librement consentie, indépendamment de l’inélégance morale du tiers à l’origine de la rupture</i> »	ces faits et propos tenus publiquement, empreints de vulgarité, ont stigmatisé et sali la vie intime de Mme X et ont porté atteinte à sa dignité. Par ailleurs, ils ont créé un contexte offensant et hostile et sont donc constitutifs de harcèlement sexuel ; pour le Défenseur des droits, « L’inélégance morale ne peut bien évidemment être retenue pour qualifier la violence des propos subis par Mme X	de la Défense : d’octroyer la protection fonctionnelle à Mme X, notamment de lui accorder l’assistance juridique et la réparation des préjudices subis ; d’engager une enquête pour déterminer la responsabilité des encadrants dans le préjudice subi par Mme X et en tirer les conséquences sur le plan disciplinaire ; de former l’ensemble de la ligne hiérarchique ainsi que les référents de la cellule mixité du centre de formation initiale des militaires du rang de Y à l’identification, la qualification et au traitement des différents types de situations de violences sexuelles et sexistes ainsi qu’à l’écoute et l’accompagnement des agents victimes ; de rappeler aux encadrants de proximité l’obligation de signalement des faits de violences sexuelles et sexistes aux autorités supérieures et le principe de « Zéro tolérance en matière de violences sexuelles et sexistes » ; d’indiquer dans le livret d’accueil ou d’intégration des nouveaux engagés l’interdiction de tels agissements et les risques encourus sur le plan disciplinaire et pénal ; d’informer tout agent qui dénoncerait une situation de violence sexuelle ou sexiste de la procédure à suivre et, s’il est victime, de son droit à solliciter le bénéfice de la protection fonctionnelle ; d’informer les agents de leur possibilité de demander une sur-expertise médicale dès lors qu’un diagnostic médical est susceptible de leur porter préjudice, telle	Administration Publique

Délibération 2019-290, 29.11.2019	comportements sexistes et à connotation sexuelle d'un agent « <i>connu pour son langage à connotation sexuelle, ses remarques sexistes, et pour son comportement déplacé en particulier à l'égard des femmes officiant dans la police</i> » ; « caractère outrancier et pernicieux de ses prétendus traits d'humour répétés à caractère sexuel » ; « <i>a du mal avec la hiérarchie féminine. Il dit souvent que la femme n'a rien à faire dans la police</i> » ; « « une fois, comme j'avais sursauté à un bruit, il a fait mine de retirer sa ceinture et il m'a dit que je vais poser mon gros sexe sur le bureau et là tu auras peur »	agent de police titulaire	ajointe de sécurité du ministère de l'intérieur (contrat à durée déterminée de 2 ans, renouvelable pour un an), et sa supérieure hiérarchique (pas de lien de subordination)		Le non-renouvellement du contrat d'ajointe de sécurité est discriminatoire en raison du sexe de la victime et de son refus de subir les agissements décrits	1) procéder à la réparation de l'intégralité des préjudices subis par Mme X du fait du manquement à l'obligation de prévention et de protection en matière de harcèlement sexuel et du refus discriminatoire de procéder au renouvellement de son contrat d'engagement ; 2) de mettre en place une formation spécifique à destination de tous les encadrants portant sur l'obligation de prévention et de protection des agents en matière de harcèlement sexuel et sexiste qui rappelle l'interdiction du harcèlement sexuel et les sanctions disciplinaires prévues par le statut qui peuvent être prononcées aussi bien à l'égard de l'auteur des faits, qu'à l'encontre des supérieurs qui ont couvert les faits en ne les signalant pas à l'autorité décisionnaire et ce, nonobstant les poursuites pénales qui pourraient être engagées contre les auteurs et les responsables hiérarchiques pour non-assistance	Administration Publique
Décision 2020-065, 06.03.2020	pouvait uriner, sans gêne, devant elles et demander qu'on lui tienne son sexe ; « allait la « décapsuler » lors d'une pause dans la cuisine de l'agence, et ce devant plusieurs collègues, et qu'il aurait invité un prestataire extérieur présent à la « <i>décapsuler</i> » ; « lors des réunions de direction à Paris, M. B a eu des comportements misogynes envers des collègues féminines (...). M. B a une conception du mâle dominant et ne supporte pas que des homologues féminines puissent avoir raison ou le rétorquer. Face à de telles situations, M. B essaye la séduction et le charme. Il n'hésite pas à abuser de façon régulière de <i>blagues sexuelles</i> du type « En Z, nous n'avons pas peur de faire plaisir à plusieurs femmes. Nous sommes des hommes forts, regarde-moi ... plus bas », avec des situations ambiguës » ; « j'ai régulièrement été témoin des propos et mimiques tenus par M. B à l'égard de nos collègues féminines. Propos qui se caractérisent la plupart du temps par des paroles, des gestes à caractère sexuel et libertin » ; « il a toujours eu, bien sûr <i>vis-à-vis des femmes, un comportement outrancier, vulgaire et irrespectueux</i> »	directeur de service	Deux conseillères en insertion professionnelle (existence du lien de subordination)	« <i>accusations mensongères</i> », puis « <i>humour</i> » ; « <i>des blagues qui étaient racontées dans un contexte d'adultes (...), qu'elles pouvaient être grivoises, mais que l'on se situait dans un contexte d'adultes</i> » ; propos grivois qui « <i>alimentaient l'ambiance de sympathie dans le collectif de travail</i> » ; « <i>cabale à mon encontre</i> » ; « <i>règlements de compte personnels</i> »	« <i>le Défenseur des droits considère Mmes X et Y ont fait l'objet, de la part de M. B, de comportements non désirés à connotation sexuelle et sexiste, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, qui ont porté atteinte à leur dignité et crée un environnement de travail particulièrement intimidant et dégradant</i> »	recommande au directeur général : - d'indemniser les réclamantes pour les préjudices subis ; - de faire appel à un prestataire extérieur qualifié pour la réalisation des enquêtes portant sur les situations de harcèlement sexuel et sexiste, et de discrimination ; - de former les encadrants à la prévention et à la détection des situations de harcèlement sexuel et sexiste ; - de rappeler à l'ensemble du personnel les sanctions disciplinaires encourues par les auteurs de harcèlement sexuel et l'obligation pour tout agent de signaler de tels faits à la hiérarchie	Administration Publique

Délibération 2024-051, 04.04.2024	lors de l'échange pour l'embauche, la salariée a refusé de porter des hauts-talons, présentés comme obligatoires pour la fonction ; « <i>au vu de notre dernier entretien téléphonique, j'ai été assez étonnée par vos réponses concernant la tenue que vous adoptiez sur les stands et la non envie de porter des talons. Ce n'est pas la philosophie que nous avons dans les agences d'hôtes</i> » et cela a toujours été ainsi depuis des années et aucune hôtesse postulant dans une nouvelle agence ne m'avait tenu un tel discours en imposant ses conditions »	recruteuse d'une agence d'hôtes et hôtesses d'accueil	candidate à un poste d'hôtesse d'accueil dans des salons professionnels (pas de lien de subordination)	position qui « <i>qui serait en contradiction avec la « philosophie » des agences d'hôtesses</i> » ; objectif de l'agence « <i>de répondre à la demande de nos clients et de représenter leur image de marque sur des événements</i> » ; « <i>dans ces métiers, comme pour les hôtesses de l'air, les métiers liés à la sécurité, les animations de type mascottes par exemple, ou encore bien d'autres, ... il est demandé de porter une certaine tenue</i> »	discrimination à l'embauche qui repose sur des motifs discriminatoires à savoir son apparence physique liée à son appartenance à un sexe donné ; « certains codes ont pour objectif de faire correspondre l'apparence du travailleur à une vision stéréotypée, supposément attendue de la clientèle (employé de banque en costume-cravate ; hôtesses d'accueil en tailleur-jupe sombre, apparence très soignée dans la parfumerie et la cosmétique etc). Certains d'entre eux, considérés comme légitimes par le passé, peuvent aujourd'hui paraître totalement obsolètes, sexistes et discriminatoires » ; « la légalité des exigences portées par l'employeur en matière d'apparence physique sera appréciée selon : - la légitimité de l'objectif poursuivi par l'employeur qui peut relever de la santé, la sécurité, l'hygiène, l'image de l'entreprise, la décence, la nécessité d'être identifié par la clientèle, etc. ; - l'existence réelle d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante au regard de cet objectif et du poste concerné. Cette démonstration qui doit être faite in concreto ne peut pas se fonder sur des préjugés notamment de la clientèle ou des usagers ; - le caractère approprié de la restriction et sa proportionnalité par rapport à l'objectif poursuivi : cela suppose de vérifier que cet objectif ne peut pas être atteint autrement que par la mise en œuvre de cette restriction. Ainsi, le contact avec les usagers, l'exercice d'une fonction d'autorité ou la relation avec la clientèle ne permettent pas, à elles seules, de justifier toutes les restriction »	recommande à la société mise en cause de revoir ses pratiques de recrutement afin de respecter le principe de non-discrimination et de sensibiliser l'ensemble de ses personnels chargés du recrutement à la non-discrimination	Service
délibération 2024-222, 30.12.2024	propos répétés à connotation sexiste et sexuelle : « <i>au cours de réunions et donc devant témoins, son responsable lui aurait reproché de « minauder », demandé qu'elle soit « affriolante » pour un dîner prévu avec un interlocuteur, regardé en disant « hummm la pénétration</i> » ; « <i>aurait aussi répondu à un agent qui s'étonnait du ton agacé employé par Mme X « c'est parce qu'aujourd'hui, elle n'a pas sa fessée</i> » ; ce comportement a engendré une « dégradation de l'apparence physique de l'intéressée : « <i>elle est passée d'un style « working girl » à un style « ado-sweat à capuche</i> » constatée par ses collègues ; le corps des assistantes sociales a été une « cible privilégiée » de l'auteur des faits, lequel « <i>moquait leurs états d'âme</i> », les appelaient les « bonnes femmes » et leur reprochait d'être « tout le temps en train de chialer » et d'avoir leurs « vapeurs »	responsable de service	assistante sociale (existence du lien de subordination)		considère que l'ensemble des faits dénoncés sont établis, et retient la carence de l'Administration dans la conduite et les conclusions de l'enquête qu'elle a menée	prend acte de la décision du ministère d'octroyer la protection fonctionnelle à Mme X et de lui proposer une transaction afin de réparer les préjudices qu'elle aurait subis, en rappelant que le préjudice doit être « réparé ou indemnisé [...] <i>de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi</i> » et demande « d'engager dans les plus brefs délais des poursuites disciplinaires à l'encontre de » l'auteur des faits	Administration Publique
Délibération 2025-130, 07.07.2025	propos et comportements sexistes ; « <i>propos à caractère sexuel de M. Z (références à une maîtresse, à son physique...)</i> » à l'encontre d'une collègue femme ; « <i>attitude « très limite » envers ses collègues féminines</i> » ; « <i>il m'appelait mon esclave, il ramène des menottes et sort une cravache du placard en me disant qu'il va s'en servir si je ne lui obéis pas</i> » à l'encontre d'une autre collègue	collègue homme syndiqué	gestionnaire de recrutement et déléguée syndicale (pas de lien de subordination)	reconnaît des réflexions et blagues « <i>pour détendre l'atmosphère</i> »	constate que Mme X a subi des agissements de harcèlement sexuel et de harcèlement d'ambiance au cours de son emploi ; que la société a manqué à son obligation de sanction issue de l'article L1153-6 du code du travail et à son obligation de sécurité issue de l'article L1153-5 du code du travail	Recommande à l'entreprise de se rapprocher de Mme X afin de procéder à juste réparation de son préjudice ; recommande à l'entreprise de suivre les recommandations du Défenseur des droits énoncées dans la décision-cadre n°2025-019 du 5 février 2025 au cours des futures enquêtes internes	Service