

APERÇU DE JURISPRUDENCE SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL

Actualisation – juin 2026

Table des matières

Partie 1 : Propos introductifs.....	3
Partie 2 : La qualification des faits.....	5
A : Exemples de qualification des faits commis postérieurement à la promulgation de la loi du 06.08.2012.....	5
1 : Qualification retenue.....	6
Sur le fait unique.....	6
2 : Qualification écartée.....	8
B : Exemples de reconnaissance de la responsabilité pénale.....	9
C : L'intention de l'auteur des agissements.....	11
D : La qualification adéquate.....	12
1 : <i>Harcèlement sexuel ou harcèlement moral ?</i>	13
2 : <i>Harcèlement sexuel ou exhibition sexuelle ?</i>	14
3 : <i>Harcèlement sexuel ou agression sexuelle ?</i>	15
4 : <i>Harcèlement sexuel ou atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui ?</i>	16
E : Les « excuses » et autres justifications alléguées pour faire obstacle à la qualification de harcèlement sexuel.....	16
1 : <i>Les « familiarités » et l'emploi d'un « ton humoristique »</i>	17
2 : <i>Un « jeu de séduction réciproque »</i>	18
F : La notion d'identité sexuelle.....	20
G : La sphère professionnelle : articulation vie privée / vie professionnelle.....	21
H : Le régime de la preuve des faits.....	23
Partie 3 : Le harcèlement sexuel constitutif d'une discrimination sexiste et le harcèlement sexuel d'ambiance.....	25
A : Le harcèlement sexuel comme discrimination sexiste.....	25
B : Le harcèlement sexuel d'ambiance.....	26
Partie 4 : Les victimes et les auteurs.....	29
A : Les victimes des agissements.....	29
1 : particularités d'emploi de la victime.....	29
2 : protection de la victime et des témoins.....	31
3 : L'absence de consentement de la victime.....	32
B : Les auteurs des agissements.....	33
Partie 5 : rapports entre harcèlement sexuel et obligation de sécurité de l'employeur.....	35
A : articulation entre l'obligation de l'employeur de prévenir les risques professionnels et l'obligation de proscrire les agissements de harcèlement.....	35
B : Exemples de manquement à l'obligation de sécurité.....	36
C : Exemples de respect de l'obligation de sécurité.....	37
D : La sanction disciplinaire de l'auteur d'agissements de harcèlement sexuel.....	37
Partie 6 : La réparation du préjudice.....	39
A : Les préjudices indemnifiables et leur évaluation.....	39
B : La reconnaissance de la faute inexcusable.....	40
Partie 7 : Analyse complémentaire tirée des décisions du Défenseur des droits.....	41
Partie 8 : Annexe « historique ».....	44

Partie 1 : Propos introductifs

L'Europe s'est la première emparée de la notion de harcèlement sexuel en définissant dans une **recommandation du 27.11.1991** que « *tout comportement intempestif à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe, qui affecte la dignité de la femme et de l'homme au travail, que ce comportement soit le fait de supérieurs hiérarchiques ou de collègues, est inacceptable et peut, dans certaines circonstances, être contraire au principe de l'égalité de traitement* ».

La **directive du 23.09.2002** a élargi cette définition, en définissant le harcèlement sexuel comme « *la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement, ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Le **26.04.2007, un accord-cadre** sur le harcèlement et la violence au travail a été signé par les partenaires sociaux européens, dans un double objectif de prévenir et gérer ces situations. Cet accord est transposé en droit français par l'accord signé unanimement par les partenaires sociaux le 26.03.2010 et étendu par le ministre du Travail le 23.07.2010.

C'est en partant de ces définitions, approches et de la lecture qu'en avaient fait les juges sous l'empire de la loi antérieure que le législateur a reconstruit la définition légale du harcèlement sexuel dans la **loi du 06.08.2012**, après que le précédent texte eut été annulé par le Conseil Constitutionnel sur question préalable de constitutionnalité.

La **loi du 17.01.2002** avait défini le harcèlement sexuel comme « *tout agissement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers* ». La **loi du 06.08.2012** a redéfini l'infraction dans **les articles 222-33 du code pénal** et **L1153-1 du code du travail**, de façon similaire, en rappelant que nulle personne, et donc aucun salarié, ne doit subir des faits, soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante, soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit de tiers.

La **circulaire de la direction des affaires criminelles et des grâces du 07.08.2012** explicite de façon particulièrement claire les intentions du législateur et les raisons de la rédaction nouvelle, l'idée-force étant de retenir une « *définition plus précise mais également plus large que par le passé du délit de harcèlement sexuel, afin de recouvrir l'ensemble des situations dans lesquelles des personnes peuvent faire l'objet de ce type d'agissements, qui portent atteinte de façon inadmissible à la dignité de la personne humaine, et dont les femmes sont le plus souvent les victimes* ».

Le texte de la nouvelle loi intègre fondamentalement plusieurs apports de la jurisprudence antérieure elle-même, et les préconisations d'une certain nombre d'associations de défense des droits des femmes, elle a permis de prendre en compte plusieurs phénomènes que l'ancien texte ne permettait pas de sanctionner jusque-là (intégration de « l'acte unique », mais aussi exclusion de la nécessité de démontrer l'intentionnalité de l'auteur). Les cours de justice avaient notamment défini la notion de faveurs sexuelles comme « *tout acte de*

nature sexuelle et notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel » (Cour d'appel de Bordeaux, 01.10.1997), ce qui peut aisément être associé à la nouvelle définition. Les propos et comportements, qui se manifestent de façon non-verbale (regards, exhibition, pornographie), physique (frôlements, attouchements, baisers) ou verbale (invitations, remarques, questions ou confidences sur la vie sexuelle de la victime ou de l'agresseur, propositions sexuelles) sont toujours analysés à cet aune par les juges depuis la promulgation de la loi.

La **loi du 02.08.2021** a par ailleurs intégré la notion de « sexisme » dans la détermination des comportements de harcèlement sexuel, dans le Code du travail et dans le Code pénal. Il est désormais prévu que les propos ou comportements à connotation sexiste imposés à une personne peuvent aussi caractériser un harcèlement sexuel. L'infraction peut être commise par plusieurs personnes, de manière concertée ou non, et alors même qu'aucune d'entre elles n'aurait agi de façon répétée.

Ainsi :

- **l'article 222-33 du code pénal** énonce que :

« I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45000 euros d'amende lorsque les faits sont commis :

1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;

2° Sur un mineur de quinze ans ;

3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;

4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;

5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;

6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;

7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;

8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ».

- **l'article L1153-1 du code du travail** dispose que :

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».

Partie 2 : La qualification des faits

Les comportements ou propos susceptibles de faire l'objet d'une qualification de harcèlement sexuel sont nombreux. La définition légale ne les recense d'ailleurs pas de façon exhaustive, afin de laisser au juge la possibilité de les interpréter librement, au regard du contexte et de leur nature.

L'appréciation des faits est donc une question centrale, qui se fonde sur un descriptif aussi précis que possible des agissements subis ou imposés, description sans laquelle il est impossible d'entrer en voie de qualification.

A : Exemples de qualification des faits commis postérieurement à la promulgation de la loi du 06.08.2012

La définition légale emporte la nécessité de démontrer un cumul d'agissements à connotation sexuelle ou sexiste pour permettre d'entrer en voie de condamnation, dès lors qu'en peut être induite soit l'atteinte à la dignité, soit la création d'une situation « intimidante, hostile ou offensante ».

Il convient de rappeler également que le harcèlement sexuel par assimilation ne recouvre que les pressions graves, même non répétées, formulées dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle. Il est donc dorénavant acquis qu'un acte unique peut caractériser un harcèlement sexuel (**Cass. Soc., 17.05.2017**).

Les exemples jurisprudentiels suivants permettent de prendre la mesure des types d'agissements répréhensibles et prohibés, et de comprendre la double notion « d'atteinte à la dignité » et de situation « intimidante, hostile ou offensante ».

1 : Qualification retenue

Sur le fait unique

- **Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 05.02.2026** : un salarié a été licencié pour un fait unique de harcèlement sexuel : dans un ascenseur exigü, il a enlacé une jeune stagiaire et lui a touché la poitrine, la taille et les fesses. La cour rappelle à cette occasion qu'un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel.
- **Cour d'appel de Reims, 18.06.2025** : un salarié a été licencié en raison d'un comportement à caractère sexuel, dégradant et humiliant, pour un fait unique : remettre en place la bretelle du soutien-gorge d'une collègue. L'auteur soutenait l'absence de faute, alléguant l'absence de pression grave et de faits répétés. La cour retient que « *la manipulation du soutien-gorge d'une collègue* » a une connotation sexuelle évidente, et que l'employeur ne lui imputait pas des faits de harcèlement sexuel, mais un comportement à caractère sexuel, dégradant et humiliant.
- **Cass. Soc., 17.05.2017** : un fait unique établi peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel ; la cour d'appel ayant constaté que le président de l'association avait « *conseillé* » à la salariée qui se plaignait de coups de soleil de « *dormir avec lui dans sa chambre* », « *ce qui lui permettrait de lui faire du bien* », a pu en déduire l'existence d'un harcèlement sexuel.

Il est constant, pour la cour de cassation, que si chacun des agissements doit pouvoir être établi, les magistrats ne doivent pas s'arrêter à des appréciations hors contexte, mais bien les prendre « dans leur ensemble » pour permettre la qualification du délit. C'est ce que la chambre sociale a rappelé le **26.05.2026**, dans un dossier où un supérieur hiérarchique avait envoyé, à deux reprises, des messages à une salariée (« *je regrette juste que vous aimer me soit défendu. Soyez patiente* » et « *vous pouvez choisir entre Magnifique, Superbe ou Sublime !* »). Si la salariée a manifesté sa désapprobation et l'auteur fait cesser son comportement après, il est cependant convaincu de harcèlement sexuel, le cumul de ces deux sms ne devant pas être regardé comme une addition d'actes isolés qui devraient être associés à une pression, mais bien comme un ensemble répété d'agissements.

Sur les agissements répétés

- **Cour d'appel de Metz, 18.01.2026** : la condamnation pour harcèlement sexuel est encourue pour « *les propos et comportements inappropriés du gérant de l'officine, qui, outre l'usage de blagues salaces et de paroles déplacées adressées aux salariées, faisait subir [à la salariée] des remarques humiliantes et dégradantes aboutissant à la comparer à une prostituée* ».
- **Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 21.11.2025** : le salarié est justifié à prendre acte de la rupture du contrat de travail après avoir subi des propos à connotation sexuelle de la part de son supérieur (« *t'as sucé ce matin* »), des attouchements aux fesses de la part de camarades, et des menaces téléphoniques. L'employeur n'ayant pris aucune sanction disciplinaire à l'encontre des auteurs, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul.
- **Cass. Soc., 05.11.2025** : un salarié avait bloqué une salariée dans un couloir pour faire semblant de l'embrasser, mis la main aux fesses de plusieurs collègues, envoyé un baiser depuis son camion, et poussé une autre salariée sur un canapé lors d'une livraison. Il avait également accumulé les réflexions à l'égard d'une autre salariée, (« *un jour je vais me la faire* », suivie de cette précision « *et toi aussi* », « *si je m'écoutais je te sauterais dessus* » et « *ne rougis pas, t'es gênée ?* ») tout en la

poussant contre un placard. La chambre sociale retient la teneur à connotation sexuelle des gestes et propos répétés à l'égard de ses collègues féminines, caractérisant une cause réelle et sérieuse de licenciement, en n'admettant ni l'excuse de l'ancienneté de l'auteur, ni le fait qu'il ne soit pas constamment, du fait de son emploi de chauffeur routier, au contact de ses collègues féminines.

- **Cass. Soc., 17.09.2025** : un comportement consistant à tenir des propos sexistes, insultants et dégradants de façon systématique à l'égard de collaboratrices est de nature à caractériser une faute rendant impossible le maintien dans l'entreprise, même pendant la durée limitée du préavis.
- **Cour d'appel de Reims, 29.01.2025** : plusieurs sms allusifs à connotation sexuelle (« *tu peux faire une chose pour moi ce soir* », « *avant de dormir ferme les yeux et te dis moi* ») envoyés par un gérant à sa salariée, et son « entremise » entre lui et un collègue afin que cette dernière cède à ses avances, « *lui répond[ant] immédiatement [face à son refus], qu'elle est bizarre et qu'elle ferme la porte quand quelqu'un veut lui faire la cour* » permettent de caractériser le harcèlement sexuel.
- **Cass. Soc., 11.12.2024** : des propos qui présentaient « *un caractère particulièrement déplacé, humiliant, sexiste et dégradant et port[a]nt atteinte à la dignité de la personne* » caractérisent l'existence d'un harcèlement sexuel constitutif d'une faute grave.
- **Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 05.07.2024** : un salarié a été valablement licencié pour faute grave en raison de faits de harcèlement sexuel (« *c'est Chamallows ou bistouquette* », « *Vous êtes célibataire, vous avez l'air tendu en ce moment, je peux vous rendre service avec un petit coup* », « *C'est un fantasme d'être collé à vous !* » « *Si j'avais été collée à vous, vous l'auriez senti* », « *Elle est bien gaulée, je me la ferai bien* »...).
- **Cour d'appel de Paris, 02.07.2024** : le harcèlement sexuel est caractérisé par le fait d'user de son statut professionnel de professeur titulaire afin d'obtenir des faveurs sexuelles de la part des employées. Les comportements et propos relevés sont le fait d'avoir saisi la poitrine d'une d'entre elles, de proposer à une autre de lui faire une « *bonne pipe* », et le licenciement pour faute grave est justifié.
- **Cass. Soc., 13.03.2024** : un salarié a envoyé des messages à plusieurs salariées tels que « *j'aime votre façon de manger des bananes, très inspirante* », « *voulez-vous voir la chambre, je peux la réserver si vous voulez* », « *j'adorerais passer le reste de la nuit avec vous. Une seule et unique fois* ». De « *tels propos ou comportements à connotation sexuelle répétés créant une situation intimidante ou offensante [sont] de nature à caractériser un harcèlement sexuel* ». Le fait que le salarié ne se soit pas montré insistant, ou qu'il soit un excellent collaborateur, ne fait pas obstacle à cette qualification.
- **Cour d'appel de Paris, 25.01.2024** : une salariée est reconnue victime de harcèlement sexuel pour avoir subi de la part de sa supérieure hiérarchique un harcèlement managérial, moral et sexuel : reproches incessants, injonctions paradoxales, commentaires sur ses sous-vêtements et la transparence de ses robes, allusions sexuelles en l'obligeant à lire des sms explicites échangés avec son amant sur sa vie intime.
- **Cass. Soc., 14.03.2018** : est considérée comme légitime la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur le comportement du directeur ayant « *quelques semaines après son embauche, tenu à l'égard [de la salariée] des propos sexistes et déplacés, commis des attouchements sexuels et [qui] lui téléphonait en dehors de ses horaires de travail* ». En l'espèce, les comportements étaient constitués de divers attouchements, « *petites tapes sur les fesses, met ses deux mains sur les fesses*

quand il se trouve derrière elle, lui touche le ventre, les hanches, à une reprise les seins et les lui a regardés après avoir tiré sur son sous-pull, en accompagnant ses gestes de réflexions inopportunes dans des relations salariée-employeur ».

- **Cour d'appel de Versailles 23.02.2014** : des remarques salaces sur le physique et la tenue vestimentaire d'une salariée, des « *regards déshabilleurs et des gémissements* », des questions sur sa vie intime, des propositions sexuelles explicites et des « *mimes* » d'actes sexuels, de la part de nombreux adhérents d'une association, caractérisent le harcèlement sexuel.

2 : Qualification écartée

- **Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 06.10.2023** : la salariée produit aux débats plusieurs messages reçus de la part de son supérieur dans lesquels elle est dénommée « *pti lap* » ainsi qu'un mail dans lequel il a écrit : « *Un beau sourire, un décolleté plongeant et l'audit se passera bien ...pti lap...* ». Toutefois, il a été jugé que si ces propos sont mal venus dans des relations professionnelles, ils ne sont pas suffisants à caractériser un harcèlement sexuel dans la mesure où il s'agit de l'unique remarque de la sorte et qu'elle ne peut être associée à quelque pression que ce soit.
- **Cass. Soc., 23.11.2022** : le dirigeant d'une société a émis une remarque inappropriée sur le physique de la salariée. Bien que « *de tels propos n'étaient pas admissibles, ils ne faisaient pas ressortir chez leur auteur la volonté d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* ». Cet arrêt s'inscrit dans une jurisprudence ancienne selon laquelle le fait d'avoir tenu des propos incorrects ne caractérise pas nécessairement un harcèlement sexuel (**Cass. Soc., 27.02.1992**).
- **Cass. Soc., 29.06.2022** : la supérieure hiérarchique avait envoyé à un salarié de nombreux messages d'amour, teintés de sentiments et d'envie, durant plusieurs mois (notamment « *une infinie tristesse en prenant conscience que tu as fermé la porte. Et maintenant je suis en colère. En colère contre moi, en colère contre toi. Parce que nous devons faire un super projet ensemble. Mais je lutte pour que cette colère ne se transforme pas en haine. Parce que je te trouve lâche devant la situation. Je voudrais tellement que nous trouvions une solution* »). La cour d'appel a relevé, d'une part, qu'aucun des messages ne contenait de sollicitation sexuelle, de propos grivois ou indécent, et était l'expression d'une « *poésie sans grossièreté* », et d'autre part, que les messages ne revêtaient aucun caractère dégradant ou humiliant portant atteinte à la dignité et ne créaient aucune situation intimidante, hostile ou offensante. La qualification de harcèlement sexuel est écartée.
- **Cass. Soc., 02.02.2022** : un salarié avait adressé par voie électronique à trois destinataires de sexe masculin extérieurs à l'entreprise des messages à connotation sexuelle particulièrement vulgaires et dégradants pour les femmes. La chambre sociale considère que l'envoi de tels messages, quand bien même il contreviendrait à une charte interne, ne constitue pas un harcèlement sexuel au sens du code du travail.
- **Cour d'appel de Montpellier, 03.11.2021** : lors d'une réunion, un supérieur hiérarchique a tenu un propos à connotation sexuelle à l'encontre d'une salariée, à savoir « *si elle signe le groupement Giphar, je lui fais l'amour trois fois sur la table* », qu'il reconnaît. Pour cet acte unique, la qualification de harcèlement sexuel a été écartée car l'auteur n'a pas exercé de pression grave sur la salariée.

B : Exemples de reconnaissance de la responsabilité pénale

Le harcèlement sexuel est un délit pénal, sanctionné par la peine de deux ans d'emprisonnement et 30000 euros d'amende (article 222-33 du code pénal), hors circonstances aggravantes. Pour le juge criminel les agissements, propos ou comportements de l'auteur des faits, qui sont invoqués au titre de la qualification de harcèlement sexuel, sont les mêmes que ceux que retiennent généralement les juges des chambres sociales :

- **Cass. Crim., 29.03.2023** : confirme la condamnation de l'auteur des faits à deux ans d'emprisonnement avec sursis et cinq ans d'interdiction professionnelle pour avoir imposé à la victime « *des faits répétés à connotation sexuelle, peu important que ces faits se soient déroulés dans un court laps de temps* ».
- **Cass. Crim., 18.11.2020** : confirme la condamnation à un an d'emprisonnement avec sursis de l'auteur des faits incriminés, supérieur hiérarchique de la victime, qui lui avait pendant trois ans envoyé courriels et messages pour la « *louer dans sa beauté et ses compétences* », en soutenant que ces messages étaient « *intellectuellement et physiquement valorisants* » pour elle, et qu'en plus il n'avait pas utilisé de propos blessants, injurieux, insultants, ni n'avait essayé de l'avilir ou de lui faire peur, dans l'intention très explicite, cependant, (ce sont ses propres messages écrits qui le confirment) d'obtenir d'elle des relations sexuelles.

Cet arrêt vient rappeler fort à propos que c'est bien à partir du point de vue de la victime des agissements de harcèlement sexuel, dans ce qu'elle a subi et dans l'impact qui en est résulté pour elle, que se positionnera le juge pour la qualification de l'infraction, et pas à partir de celui de l'auteur de ces agissements, qui prétend et allègue de la « gentillesse » de son comportement. Si la victime a peur de retourner au travail parce qu'elle ne supporte plus les « flatteries » répétées, dont elle sait qu'elles ne font que couvrir l'obsession de son auteur à obtenir des faveurs de nature sexuelle, on est dans une situation non seulement intimidante et hostile, mais aussi offensante puisque finalement la femme est (encore) chosifiée par son harceleur. Si elle pense, à raison ou pas, que les compliments répétés, lourdement, sont intéressés et destinés à forcer des contreparties qu'elle n'a pas envie de donner, on est également dans de telles situations, sans qu'il soit besoin de démontrer que l'auteur a exercé une pression, ou qu'il a usé d'humiliations particulières au surplus.

- **Cass. Crim., 23.01.2019** : un particulier employeur à domicile d'une gouvernante a été condamné à vingt mois d'emprisonnement dont huit mois avec sursis et mise à l'épreuve pour agressions sexuelles, les faits relevés étant les suivants : « *dès sa première nuit, le 16 avril 2008, chez son employeur, à Tahiti, ce dernier s'était glissé nu, le matin, dans son lit, pour la réveiller, lui caressant les fesses, les seins, et le sexe par-dessus son sous-vêtement, puis tentant d'introduire son doigt dans son vagin ; [la salariée] relate que des scènes de ce type se sont reproduites le matin ou la nuit, étant observé qu'elle dormait dans un clic-clac, dans le bureau de son employeur, dans lequel celui-ci rentrait à toute heure pour consulter ses messages, sans avoir la disposition d'une chambre lui garantissant la moindre intimité* », la matérialité des attouchements de nature sexuelle se trouvant établie.
- **Cass. Crim., 20.06.2018** : est condamné à dix-huit mois de prison avec sursis et 5000 euros d'amende pour agressions sexuelles et harcèlement sexuel aggravé à l'encontre de quatre de ses salariées, le gérant d'une boulangerie qui « *avait [en l'espace de trois mois, multiplié les avances à caractère sexuel et avait commis sur elles des attouchements sexuels]* ».
- **Cass. Crim., 07.03.2018** : un directeur de service de collectivité publique est

condamné à une peine dix-huit mois d'emprisonnement, dont un an avec sursis, *« pour avoir adressé des propos et plaisanteries à connotation sexuelle et avoir incité, de façon répétée et insistante, à des relations sexuelles avec lui »* à quatre employées de la mairie, lesquelles ont porté plainte du chef de harcèlement sexuel contre lui (les agissements consistaient pour l'une des victimes en *« des propositions directes de la part du prévenu qui lui a tenu des propos très crus, qu'il lui a demandé pour quoi elle serait prête à « donner son cul », lui a proposé de coucher avec elle, puis s'est approché très près d'elle pour créer une intimité »*, pour la deuxième en des *« propos tenus sur la fessée, sur sa tenue vestimentaire, sur sa robe en dentelle et sur sa coupe de cheveux, qu'il lui a aussi proposé de s'asseoir sur ses genoux »*, et pour la troisième en des *« propos crus, avec des remarques sur son « cul, ses seins, son ventre, ses cuisses », lui a demandé si elle aimait « le cul » et lui a fait des propositions sexuelles et a été encore plus pressant lorsqu'elle était enceinte »*).

- **Cass. Crim., 13.12.2017** : sont reconnus comme constitutifs du harcèlement sexuel les agissements suivants : *« dépôt, sur le bureau d'une salariée, d'ouvrages et d'articles à caractère ou contenu sexuels, remarques, invitations ou propositions sexuelles parfois accompagnées de gestes déplacés (ces agissements, n'étant d'ailleurs pas nié, l'auteur déclarant même à l'inspection du travail : « non seulement ça ne me choque pas mais si c'était à refaire, je le referais »), [agissements] qui ont eu pour conséquence de porter atteinte à la dignité de Mme Z... par leur caractère offensant ou dégradant et ont aussi constitué dans certaines de leurs modalités une pression pour obtenir un acte sexuel de la victime »*.

L'auteur est ainsi condamné à une peine de six mois d'emprisonnement avec sursis et 15000 euros d'amende.

- **Cass. Crim., 26.04.2017** : a été condamné, pour agression sexuelle aggravée et harcèlement sexuel, à six mois d'emprisonnement avec sursis, l'auteur d'agissements à l'encontre d'une stagiaire (*« en imposant deux scènes de fellation à Mme A..., le prévenu avait incontestablement porté atteinte à la dignité de celle-ci, en raison du caractère dégradant et humiliant d'un tel acte »*), *« ce comportement éta[n]t cohérent avec le comportement habituellement grivois et sexiste décrit par ses collègues »* et *« 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, en la réduisant parce qu'elle était une femme à cet archétype encore trop répandu d'objet du désir sexuel des hommes ; que ces actes avaient également créé à son détriment une situation intimidante et hostile, puisqu'elle était en outre confrontée aux manœuvres insidieuses du prévenu visant à prendre un ascendant sur elle et à la dénigrer aux yeux de leurs collègues »*. Il ressortait de l'enquête et des nombreux témoignages recueillis que *« le prévenu tenait de façon régulière et non équivoque, dans le cadre des relations de travail, des propos ou allusions à caractère sexuel envers plusieurs de ses collègues femmes, allant jusqu'à concevoir un stratagème pour les surprendre alors qu'elles ne s'y attendaient pas, pour leur faire peur, afin de pouvoir ensuite instaurer une proximité physique, en les prenant dans ses bras, sous prétexte de les rassurer »*.
- **Cass. Crim., 29.03.2017** : bloquer contre un mur une salariée et lui toucher les fesses constitue une agression sexuelle valant condamnation à deux mois d'emprisonnement avec sursis et une inscription au fichier judiciaire national automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes.
- **Cass. Crim., 01.03.2017** : prolongation de la mesure de garde à vue d'un employeur pour des agissements de harcèlement sexuel : *« pour confirmer l'ordonnance du juge des libertés et de la détention, l'arrêt retient que, selon les déclarations des sept*

plaignantes employées par l'intéressé, celui-ci avait l'habitude de les inviter à son domicile, en l'absence de son épouse, pour leur offrir des boissons alcoolisées, de leur imposer des attouchements sexuels ainsi que, pour certaines d'entre elles, des relations sexuelles ; que des faits de même nature se sont déroulés dans différents endroits et ont été accompagnés de pressions pouvant aller jusqu'au licenciement si les salariées n'obtempéraient pas ; que les juges ajoutent que ces plaintes sont corroborées par un rapport de l'inspection du travail remis au procureur de la République dans lequel sont décrites les conditions de travail de ces jeunes femmes, hébergées dans une caravane où l'employeur se réservait le droit de pénétrer librement ; que l'arrêt décrit le contexte d'emprise exercée par le mis en examen sur ses victimes qui ont toutes connu d'importantes séquelles sur le plan psychologique avec, pour l'une d'entre elles, une tentative de suicide ; que les juges estiment en conséquence que la détention constitue l'unique moyen d'empêcher une pression sur les plaignantes, que l'ordre public a été troublé par des faits de cette nature et que les obligations d'un contrôle judiciaire ou d'une assignation à résidence avec surveillance électronique sont insuffisantes ».

- **Cass. Crim., 18.11.2015** : est condamné à une amende de 1500 euros « *M. X... [qui] a, de manière insistante et répétée, en dépit du refus des salariées de céder à ses avances, formulé, verbalement ou par messages électroniques (sms), des propositions explicites ou implicites de nature sexuelle, et adopté un comportement dénué d'ambiguïté consistant notamment à tenter de provoquer un contact physique* ». Les juges ajoutent que les salariées ont souffert de cette situation au point d'alerter l'inspection du travail et que « *le prévenu a, en connaissance de cause, même s'il a mésestimé la portée de ses agissements, imposé aux parties civiles, de façon répétée, des propos ou comportement à connotation sexuelle les ayant placées dans une situation intimidante, hostile ou offensante objectivement constatée* ».

On retrouve ici quelques-unes des composantes habituelles de la qualification pénale que donnaient les tribunaux avant la loi du 06.08.2012 (les avances ou leur tentative, physiques ou non, le refus exprimé des personnes de subir ces agissements), et une référence au texte nouveau (la *situation hostile, intimidante ou offensante générée par ce comportement*).

En revanche, la chambre criminelle de la cour de cassation a écarté la qualification de harcèlement sexuel dans un arrêt rendu le **07.05.2025**. En l'espèce, la cour d'appel avait pourtant retenu cette qualification en raison d'un acte unique. Elle a constaté que l'auteur avait tiré profit de son statut de « *confident* » pour entretenir une relation orientée sur la sexualité avec une adolescente dont il connaissait les fragilités. Elle considère que même si la victime a participé spontanément aux échanges et s'est montrée « *mature sur le plan de la sexualité* », il n'en reste pas moins qu'elle n'était pas consentante du fait de « *son jeune âge, des fragilités psychologiques liées à l'adolescence, et en raison de l'emprise* ». Toutefois, la chambre criminelle censure la cour d'appel pour défaut de motivation, en ce qu'elle n'a pas énoncé en quoi cet acte unique était constitutif d'une pression grave.

C : L'intention de l'auteur des agissements

Devant les juridictions pénales, il est habituellement nécessaire de rechercher un élément intentionnel de commettre le délit. La chambre criminelle de la cour de cassation, dans les dossiers de harcèlement moral, a défini cette intentionnalité à travers le caractère de « conscience des effets, même potentiels » de ce type de comportements.

En matière de harcèlement sexuel, la question de l'intentionnalité de l'auteur des agissements ne se pose plus à la lecture de la nouvelle définition :

- d'une part, ne sont plus visées que les conséquences du point de vue de l'absence de consentement de la victime, ce qui n'implique pas d'intention de l'auteur pour permettre la caractérisation de l'infraction ;
- d'autre part, le but d'obtenir un acte de nature sexuelle peut n'être plus qu'apparent, de sorte qu'il n'est plus nécessaire de démontrer la volonté de l'auteur d'obtenir des relations sexuelles effectives.

La **circulaire de la Chancellerie** rappelle d'ailleurs que cette nouvelle rédaction permet « *de sanctionner les personnes qui agissent sans avoir vraiment l'intention d'obtenir un acte sexuel, par exemple par jeu ou dans le seul but d'humilier la victime, ou afin d'obtenir sa démission, dès lors que, de façon objective et apparente, les pressions ne pouvaient que donner l'impression à la victime comme aux tiers qui ont pu en être les témoins, qu'un acte de nature sexuelle était recherché* ».

Par ailleurs, il importe peu que l'auteur ait mésestimé la portée de ses actes (**Cass. Crim., 15.11.2015**). En l'espèce, leur répétition et l'insistance de l'auteur malgré le refus des salariées de céder à ses avances, démontraient qu'il avait agi « *en connaissance de cause* ».

C'est par application de ce raisonnement juridique qu'il est dorénavant jugé que la relaxe d'un salarié auteur de faits de harcèlement sexuel, au pénal, quand elle est fondée « *sur le seul défaut d'élément intentionnel* », ne fait pas obstacle à ce que le juge du conseil de prud'hommes puisse condamner quand même son auteur au paiement d'indemnités civiles à la victime (**Cass. Soc., 25.03.2020**).

Cette position a été confirmée par plusieurs juridictions (**Cour d'appel de Nîmes, 17.01.2023**), sachant que rien n'empêche le juge civil de prendre en compte des éléments du dossier pénal (**Cour d'appel d'Angers, 26.01.2023**), et plus encore quand les déclarations de la victime de harcèlement sexuel sont constantes et que celles de l'auteur désignent variant en fonction du moment et de l'interlocuteur qui les entend.

Pour mémoire, la jurisprudence dénie au classement sans suite d'une infraction le caractère de « chose jugée ». Le classement d'une plainte par le procureur de la République, outre le fait qu'elle n'interdit pas de la poursuivre postérieurement tant qu'il demeure dans le délai de prescription délictuel (six ans), ne permet pas de conclure à l'innocence de la partie

mise en cause, « *a fortiori, il en est de même lorsque comme en l'espèce, la plainte de la salariée est classée sans suite, cette seule circonstance ne permettant pas d'exclure l'existence d'un harcèlement sexuel* » (**Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 02.10.2025**).

D : La qualification adéquate

La recherche d'une qualification appropriée se pose au regard des similitudes pouvant exister entre les certaines infractions « *voisines* » ou connexes. Les mêmes faits peuvent ainsi, le cas échéant, qualifier à la fois plusieurs délits, tels que harcèlement moral et harcèlement sexuel, mais aussi la discrimination, ou encore les autres formes de violences sexuelles et sexistes au travail.

1 : Harcèlement sexuel ou harcèlement moral ?

Selon l'**article L1152-1 du code du travail** « *aucun salarié ne doit subir les agissements*

répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». La même infraction est définie par l'**article 222-33-2 du code pénal** (*« le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30000 euros d'amende »*).

Les typologies d'agissements retenus au titre de la qualification juridique du harcèlement moral et du harcèlement sexuel laissent apparaître de nombreuses similitudes, de sorte qu'il est possible de se demander si le harcèlement sexuel ne serait pas une forme de harcèlement moral à connotation sexuelle et sexiste.

Quelques exemples :

- **Cour d'appel de Rennes, 16.04.2026** : *« si les éléments dont se prévaut la salariée, pris dans leur ensemble, ne permettent pas au regard de leur teneur de supposer l'existence d'un harcèlement moral, il en va différemment des agissements répétés à connotation sexuelle qui résultent des pièces susvisées »*, en ce que la salariée a été invitée de façon répétée et avec insistance à réaliser des prestations mettant en cause le respect de son intégrité physique et notamment sexuelle, ces prestations étant dénuées de lien avec sa fonction de serveuse.

- **Cass. Crim., 11.07.2017** : la chambre criminelle aurait pu légitimement qualifier en parallèle le harcèlement sexuel en décidant de la condamnation d'un secrétaire général de préfecture, révoqué de la fonction publique pour ces faits, pour des agissements de harcèlement moral à l'encontre de quatre victimes : *« mode de relation déstabilisant, à connotation sexuelle marquée, [une des victimes] se sentait associée aux activités de M. X... davantage comme une présence féminine que d'un point de vue professionnel, puisqu'elle n'était pas tenue informée des ordres du jour des réunions, et qu'elle était traitée comme une stagiaire, relativement ignorée sauf pendant les voyages ou lorsqu'elle suscitait l'attention de M. X... d'un point de vue très personnel »* ; *« chacune des autres parties civiles a été victime de faits distincts et individualisés, dans la relation existant entre chacune et M. X..., qu'elles ne pouvaient éviter totalement puisqu'elles en étaient les collaboratrices, [et pour elles] les agissements dénoncés étaient de même nature et ont produit les mêmes effets »*.

- **Cass. Crim., 25.04.2017** : la Cour décide que *« des écrits échangés sur une feuille de correspondance professionnelle, qui s'analysent en une tentative indélicate de séduction, d'invitations insistantes et lourdes, d'autre part, les réflexions à connotation sexuelle à l'adresse de Mme Y..., à propos de ses tenues vestimentaires, de son statut matrimonial ou de sa vie intime et, enfin, le photomontage affiché sur une des portes du cabinet exposant trois femmes obèses quasi-dénudées, censées, pour l'une d'entre elles, représenter la partie civile »*, faits à l'origine poursuivis du chef de harcèlement sexuel, suffisent à caractériser l'élément matériel de l'infraction de harcèlement moral.

Certains faits qui auraient pu recevoir la qualification de harcèlement sexuel ont donc *in fine* été qualifiés de harcèlement moral par les juges. Cela a, par exemple, été le cas dans une affaire relative à un comportement répréhensible consistant en une attitude provocante par des gestes déplacés, d'un supérieur hiérarchique à l'égard d'une salariée (**Cass. Soc., 26.11.2015**).

Le harcèlement sexuel non démontré peut ainsi constituer d'autres infractions, y compris le

harcèlement moral. La **cour d'appel de Bordeaux** l'avait rappelé dès le **11.01.2006**, et cette analyse avait été reprise dans un arrêt de la **cour d'appel de Nîmes du 07.07.2009** (*« il résulte des témoignages de l'ensemble des salariées que la responsable du magasin avait envers elles un comportement autoritaire et agressif et qu'elle se permettait régulièrement, en cours de travail, de les toucher sur différentes parties de leurs corps. S'il n'est pas établi que ces attouchements avaient pour but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle et si les déclarations des salariées dans le cadre de l'enquête pénale concordent au point que les décisions de non-lieu ont retenu une absence d'intention de ce chef, il n'en reste pas moins qu'elles subissaient, au sens de l'article L1152-1 du Code du travail, des agissements répétés de harcèlement moral susceptibles de porter atteinte à leur dignité, étant entendu par ailleurs que l'article 16-1 du Code civil prévoit que chacun a droit au respect de son corps »*), et ensuite par la chambre criminelle de la cour de cassation, le **25.04.2017** et le **19.02.2019** (*« qu'en se déterminant ainsi, d'une part, sans répondre aux conclusions de la partie civile soutenant qu'elle avait été isolée des autres salariés en raison de la demande de son employeur de travailler chez elle en télétravail, en contradiction avec sa fiche de poste, d'autre part, sans rechercher si les faits poursuivis, dont les juges avaient admis qu'ils constituaient un comportement inadapté, n'outrepassaient pas, quelle qu'ait été la manière de servir de la partie civile, les limites du pouvoir de direction du prévenu et ne caractérisaient pas des agissements au sens de l'article 222-33-2 du code pénal, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision »*).

Le mari d'une gérante d'entreprise (*« courriels émanant du mari de la gérante, tous deux associés de la clinique vétérinaire, relatifs à ses tentatives de séduction de la salariée et ses relances l'exposant à des contraintes anxiogènes »*) a également vu ses agissements condamnés par le juge (**Cass. Soc., 04.03.2015**) au titre du harcèlement moral (même si le harcèlement sexuel était allégué par la salariée) et pris en compte dans la reconnaissance de la nullité du licenciement de celle-ci.

2 : Harcèlement sexuel ou exhibition sexuelle ?

Selon l'**article 222-32 du code pénal** *« L'exhibition sexuelle imposée à la vue d'autrui dans un lieu accessible aux regards du public est punie d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende. Même en l'absence d'exposition d'une partie dénudée du corps, l'exhibition sexuelle est constituée si est imposée à la vue d'autrui, dans un lieu accessible aux regards du public, la commission explicite d'un acte sexuel, réel ou simulé.*

Lorsque les faits sont commis au préjudice d'un mineur de quinze ans, les peines sont portées à deux ans d'emprisonnement et à 30000 euros d'amende ».

La **Cour d'appel de Bordeaux**, le **25.07.2024**, a ainsi validé le licenciement d'un vigneron qui s'était masturbé dans les vignes pendant ses horaires de travail. Il avait été vu par quatre salariées, qui ont produit des attestations. Le fait que le salarié invoque qu'il aurait en réalité uriné est insuffisant pour remettre en cause les déclarations précises et circonstanciées des quatre vigneronnes qui étaient présentes lors des faits, ceux-ci auraient au surplus pu faire l'objet d'une qualification délictuelle d'exhibition sexuelle.

La chambre criminelle de la cour de cassation avait déjà jugé le **11.05.2011** que les agissements retenus par une cour pour qualifier le harcèlement sexuel pouvaient également constituer l'infraction pénale d'exhibition sexuelle. En l'espèce, les comportements répétés du prévenu étaient constitués de *« caresse sur la cuisse, baiser forcé, tête mise entre les jambes de la collègue pour lécher son ventre »*, et d'une *« présentation de son sexe en faisant signe de se masturber »*.

3 : Harcèlement sexuel ou agression sexuelle ?

Il ressort des termes de l'**article 222-22 du code pénal** que *« constitue une agression sexuelle tout acte sexuel non consenti commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur ou, dans les cas prévus par la loi, commis sur un mineur par un majeur. Au sens de la présente section, le consentement est libre et éclairé, spécifique, préalable et révocable. Il est apprécié au regard des circonstances. Il ne peut être déduit du seul silence ou de la seule absence de réaction de la victime. Il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel est commis avec violence, contrainte, menace ou surprise, quelle que soit leur nature. Le viol et les autres agressions sexuelles sont constitués lorsqu'ils ont été imposés à la victime dans les conditions prévues par la présente section, quelle que soit la nature des relations existant entre l'agresseur et sa victime, y compris s'ils sont unis par les liens du mariage »*.

La circulaire de la Chancellerie rappelle d'ailleurs à cet égard que si l'auteur des faits a effectivement obtenu, sous la contrainte, la surprise, ou la menace, un contact physique à connotation sexuelle avec la victime, la qualification d'agression sexuelle ou de tentative d'agression sexuelle, voire de viol, devra en principe être retenue pour l'engagement des poursuites, *« les magistrats du ministère public [devant] veiller à toujours retenir la qualification la plus haute dès lors que les éléments constitutifs de cette qualification seront réunis »*.

Cependant, comme le démontre la lecture des jugements et arrêts déjà mentionnés, des faits d'agression sexuelle ne font encore souvent l'objet de poursuites délictuelles « qu'en » qualification de harcèlement sexuel.

Il s'agit donc de bien qualifier juridiquement, *ab initio*, les faits poursuivis, sauf à encourir la cassation, interdiction étant faite aux magistrats du fond de statuer *ultra petita*. Cela a été le cas d'un arrêt ayant condamné un gynécologue pour harcèlement sexuel **et** agression sexuelle, alors qu'il n'était poursuivi que pour harcèlement sexuel. Les faits établis démontraient pourtant clairement un comportement constitutif d'agression sexuelle, mais les juges ne pouvaient requalifier le chef des poursuites de leur propre autorité (**Cass. Crim., 18.09.2019**).

La jurisprudence éclaire là encore le rapport entre ces multiples infractions, fondées sur des comportements et agissements identiques :

- **Cass. Crim., 08.06.2017** : *« si c'est à tort que l'arrêt énonce qu'une agression sexuelle n'implique pas nécessairement un contact physique, ces énonciations et celles du jugement qu'il confirme, desquelles il résulte que le prévenu, président directeur général du groupe dans lequel Mme Céline Y... était employée comme secrétaire de direction, a imposé à celle-ci des gestes à caractère sexuel comportant un contact corporel, commis avec contrainte ou surprise, mettent cependant la Cour de cassation en mesure de s'assurer que la cour d'appel a caractérisé en tous ses éléments, tant matériels qu'intentionnel, le délit d'agression sexuelle commis, par une personne abusant de l'autorité que lui confère sa fonction »* ; cet arrêt condamne l'auteur à dix-huit mois d'emprisonnement avec sursis, en retenant effectivement la qualification juridique la plus appropriée, *« sans qu'il soit nécessaire de s'appesantir sémantiquement sur l'expression « sauter dessus » puisqu'elle accuse M. X... d'avoir sans son consentement mis ses mains sur ses cuisses, sa poitrine et son visage en se pressant contre elle et en la retenant par le bras »*, les témoins *« le décrivant comme un obsédé sexuel, irrespectueux des femmes et ayant des comportements et propos totalement déplacés et grossiers »*.

- **Cass. Crim., 23.09.2015** : le harcèlement sexuel peut également constituer le délit d'agression sexuelle, dans les conditions déterminées par l'article 222-22 du code pénal, si le procureur estime devoir requalifier les faits ou y substituer cette qualification.

- **Cour d'appel de Basse-Terre le 23.02.2015** : la cour retient la tentative d'agression

sexuelle, et ce après avoir fait l'objet d'un rappel à la loi par le Parquet de Guadeloupe, pour des faits commis par le gérant d'une société, qui « *après avoir tenté de faire boire des boissons alcoolisées à [sa salariée] l'a emmenée à bord d'un véhicule en pleine campagne, accompagné de deux autres hommes, tenant des propos aussi provocants que vulgaires, à connotation sexuelle, en cherchant manifestement à exiger une relation sexuelle avec elle* », agissements qui constituent « *des faits suffisamment graves, pour justifier la rupture du contrat de travail à durée déterminée, au tort de l'employeur* » (confirmé par **Cass. Crim., 08.06.2017**, visé ci-dessus).

4 : Harcèlement sexuel ou atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui ?

En application de l'**article 226-1 2° du code pénal** « *est puni d'un an d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui : [...] en fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé* ».

C'est le cas, par exemple, d'une situation où une salariée a découvert un dispositif d'enregistrement vidéo dans les toilettes de l'entreprise. Le visionnage des bandes enregistrées a permis de constater l'existence de plusieurs moments où elle y apparaissait, ses parties génitales y étant visibles. D'autres femmes apparaissaient, de la même manière, dans d'autres enregistrements. C'est en vain que l'employeur invoque qu'il aurait installé ces caméras afin de vérifier si « *deux salariés de l'entreprise n'entretenaient pas de relation adultère et/ou si des employés ne consommaient pas de la drogue dans l'entreprise* ». S'il n'est pas poursuivi pour l'atteinte à l'intimité de ses salariées, les éléments constitutifs de l'article 226-1 du code pénal sont réunis, de sorte qu'une telle qualification aurait été envisageable (**Cass. Soc., 26.02.2026**).

E : Les « excuses » et autres justifications alléguées pour faire obstacle à la qualification de harcèlement sexuel

Le positionnement des juges, relativement aux « excuses » exposées par les personnes mises en cause pour se dédouaner de leur responsabilité, a évolué avec le temps.

Pour mémoire, les juges avaient pu retenir certaines excuses et justifications des agissements de harcèlement sexuel, essentiellement sous l'empire de la précédente loi, antérieure à 2012.

Cette jurisprudence est à prendre avec du recul, en ce que les arrêts qui suivent sont datés et feraient sans doute aujourd'hui systématiquement l'objet d'une cassation par la juridiction suprême :

- **Cass. Soc., 10.07.2013** : les seuls actes établis à l'encontre du salarié s'inscrivaient dans le cadre de relations de familiarité réciproques avec la personne qui s'en plaignait et ne permettent pas de retenir la qualification de harcèlement sexuel.

- **Cour d'appel de Dijon 17.12.2009** : un supérieur hiérarchique qui courtise une salariée « *à la manière d'un gentleman* » et cesse « *son empressement dès lors que sa subordonnée lui a mis des limites* » ne commet pas le délit de harcèlement sexuel.

- **Cass. Soc., 14.11.2007** : une blague, même de très mauvais goût, ne caractérise pas du harcèlement sexuel. Mais l'excuse de la « *plaisanterie* » n'est plus retenue dès lors que « *les victimes n'ont pas ressenti les faits comme des plaisanteries douteuses, mais bien comme des agressions* » (**Cass. Crim., 11.05.2010**).

- **Cass. Crim., 19.01.2005** : la seule attitude de séduction, fût-elle maladroite et insistante, d'un supérieur hiérarchique ne suffit pas à caractériser le harcèlement sexuel (en l'espèce, l'auteur n'avait jamais fait de chantage à l'emploi, ni usé d'ordres, de menaces ou

de pressions).

- **Cour d'appel de Toulouse 02.03.2000** : l'envoi à une jeune femme de brèves missives rédigées « *sur un mode poétique à tendance romantique, sans aucun propos libertin, graveleux ou déplacé, ou visant à obtenir des faveurs de nature sexuelle* », ne saurait être qualifié de harcèlement sexuel.

- **Cour d'appel de Paris 16.01.1997** : le harcèlement sexuel n'est pas constitué par une tentative d'embrassade isolée intervenue dans une atmosphère de travail de grande camaraderie.

Assez à l'écoute des arguments de « l'humour », de la prétendue non-opposition à ces agissements de la personne victime, du « complot » monté contre eux par une femme, ou même du fait que l'auteur n'avait pas vraiment l'intention d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, dans un temps pas si lointain, **il est dorénavant évident, à la lecture des jugements et arrêts, que ce type de justification ne porte plus et n'est plus entendu, ni entendable.**

Deux exemples récents en font montre : le fait que l'auteur soit « *par ailleurs, un excellent élément dans l'entreprise, n'ayant subi aucun reproche tout au long de sa longue collaboration* » n'est pas une excuse à sa commission des faits, ni ne doit minorer sa sanction disciplinaire (**Cass. Soc., 13.03.2024**), et le fait que l'auteur du harcèlement ait présenté ses excuses à la victime, et que la relation de travail se soit ensuite poursuivie dans des conditions « normales » n'est pas une justification suffisante face à des allégations de harcèlement sexuel. Le « repentir » de l'auteur n'empêche pas que les actes de harcèlement (en l'espèce, l'envoi de sms à connotation sexuelle, manifestant un sentiment amoureux unilatéral) se sont produits (**Cass. Soc., 13.05.2026**) .

On attend de l'employeur qu'il prouve que les agissements mis en avant sont étrangers à tout harcèlement sexuel, pas qu'il se justifie en invoquant d'autres arguments inopérants, tels que les qualités professionnelles de l'auteur des faits, le prétendu comportement de la victime, ou un retour à la normale de la situation de travail, après le refus de celle-ci de subir ce type de comportement.

1 : Les « familiarités » et l'emploi d'un « ton humoristique »

En défense, les auteurs de faits de harcèlements sexuels invoquent régulièrement l'existence de « *simples familiarités* » ou l'emploi d'un « *ton humoristique* », quand il ne s'agit pas de « *l'humour gaulois* ». Toutefois, la jurisprudence récente démontre que malgré ces « *excuses* », le harcèlement sexuel est qualifié.

Ainsi :

- **Cass. Soc., 05.11.2025** : le fait que l'auteur de propos à connotation sexiste, sexuelle, raciste et stigmatisants en raison de l'orientation sexuelle ait employé un ton humoristique ou soit apprécié de ses collègues est sans incidence sur la qualification de la faute grave.

- **Cour d'appel, 03.04.2025** : un employeur ayant tenu des propos à caractère sexuel (notamment « *mange bien (..) la bite de ton mec* ») et pris un cliché photographique d'une salariée de dos sans son consentement ne peut invoquer le « *manque de finesse* » ou la « *convivialité de l'ambiance de travail* » pour justifier son comportement. Le harcèlement sexuel est établi.

- **Conseil d'État, 28.03.2024** : le moyen tiré du fait que des propos constitutifs de harcèlement sexuel relevaient du registre de « *l'humour dans l'ambiance particulière propre au milieu médical* », et que les personnes visées n'avaient jamais indiqué être offensées,

n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi.

- **Cour d'appel de Colmar, 12.11.2021** : le prévenu est condamné à un an d'emprisonnement avec sursis pour des faits de harcèlement sexuel à l'encontre de plusieurs membres de l'association, les propos tenus ne pouvant s'analyser en de simples maladroitness ou « *blagues grivoises* ». En l'espèce, le prévenu faisait des remarques sur physique, l'échangisme (« *j'ai longtemps été avec une femme fermée, aujourd'hui je suis libertin, je profite de la vie* »), ou encore les tenues vestimentaires (« *petites tenues* », « *jeune fille vous avez un trou dans le collant* », « *oh votre jupe est froissée* », « *ça vous va bien les lunettes, ça ne me dérange pas* »). A cela s'ajoutent des tentatives d'embrassades et d'autres remarques inappropriées (« *faut dire si vous voulez qu'on vous enferme, ça peut s'arranger* », « *excusez-moi je ne voulais pas vous faire du pied, enfin je ne sais pas, peut-être* », « *y a quelqu'un qui vous a embrassé la poitrine ce matin* »).

- **Cour d'appel de Toulouse, 28.05.2021** : plusieurs salariés ont déposé sur le bureau de deux salariées un dessin représentant un sexe masculin et leur ont dit « *viens, je vais te faire la baise* ». Les auteurs ont invoqué en défense le caractère « *non méchant* » de la plaisanterie et le fait qu'elle ne leur était pas destinée personnellement. Le juge a pu qualifier ces comportements de harcèlement sexuel et a retenu la nullité du licenciement pour inaptitude de l'une des victimes survenue dans les suites de ce harcèlement.

- **Cass. Crim., 27.03.2019** : est condamné à un an d'emprisonnement avec sursis et mise à l'épreuve, et à trois ans d'interdiction professionnelle, pour harcèlement sexuel aggravé, un fonctionnaire de police qui, dans une zone de sécurité prioritaire a harcelé sexuellement deux jeunes femmes en leur envoyant « *dans le but explicite d'entretenir une liaison avec la partie civile, [...] de multiples messages dont certains à caractère expressément sexuel, M. J... ayant ainsi demandé à Mme F... de devenir sa maîtresse, lui ayant demandé si « elle aimait en levrette », « je veux bien remplacer le sex-toy », et lui ayant adressé des photos de son sexe en érection* », et allant jusqu'à utiliser « *ses fonctions pour parvenir à ses fins, se rendant chez la victime, initialement rencontrée à l'occasion d'une intervention, à bord d'un véhicule de fonction sérigraphié, se présentant en uniforme à Mme F... et contrôlant indûment celle-ci, portant atteinte à la dignité de Mme F... en créant une situation gravement intimidante* ». L'excuse invoquée de « *l'humour particulier* » qui aurait présidé à ces comportements est rejeté par les juges.

Notons qu'en reconnaissant pour la première fois le harcèlement sexuel « *d'ambiance* », la cour d'appel d'Orléans s'était également positionnée sur l'humour à connotation sexuelle sur le lieu de travail dans des termes peu équivoques : « *ce que certains individus trouvent humoristique et ne portant pas atteinte à la dignité peut être blessant et humiliant pour d'autres, notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin. Le harcèlement sexuel peut constituer en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables* » (Cour d'appel d'Orléans, 07.02.2017).

2 : Un « jeu de séduction réciproque »

Une jurisprudence particulière sur le comportement de la personne qui s'estime victime, qui s'était développée antérieurement à la **loi de 2012**, semble avoir retrouvé une certaine vigueur avec l'arrêt de la chambre sociale du **25.09.2019**. En l'espèce, un supérieur hiérarchique avait, depuis son téléphone professionnel, pendant deux ans, adressé à une salariée des sms au contenu déplacé et pornographique. La cour cependant exclut la qualification de harcèlement sexuel et ne retient qu'une simple cause réelle et sérieuse de licenciement de l'auteur des faits, au motif que la salariée avait répondu aux sms, sans qu'on sache qui avait pris l'initiative du premier message, et avait adopté une « *attitude*

familière de séduction ». La cour a estimé que cette « *attitude ambiguë* » excluait la qualification de harcèlement sexuel.

La jurisprudence postérieure démontre cependant l'impact limité de cet arrêt, de nombreux arrêts retenant la qualification de harcèlement sexuel malgré l'existence d'un « *jeu de séduction réciproque* » :

- **Cour d'appel de Bordeaux, 27.11.2025** : la salariée a subi des attouchements sexuels de la part de son supérieur hiérarchique pendant plusieurs mois (il lui touchait les parties intimes), restant d'abord « *immobile, sidérée* » avant d'arriver à exprimer verbalement son refus, en vain. Il lui a également envoyé le message suivant : « *demain je toucherai encore ton cul* ». L'employeur tentait de justifier les agissements par une « *attitude ambiguë* » antérieure de la salariée, constituée par l'envoi de photos dénudées et des appels lors des jours de repos. La cour écarte cet argument. Même si la salariée a, à un certain moment adopté une « *attitude ambiguë* », il n'en demeure pas moins que l'employeur n'apporte aucune explication à propos de l'état d'anxiété généralisée de celle-ci et du fait que deux autres salariées ont été gênées par son comportement. Les faits de harcèlement sexuel sont donc établis.

- **Cour d'appel de Paris, 20.06.2024** : une salariée a été destinataire de nombreux sms à connotation sexuelle (demandes d'échanges de « *photos sexy* », questions en matière d'épilation du sexe féminin et masculin, « *garde ta jupette, elle est sexy et te va très bien* »). Pour contester sa révocation, l'auteur des faits fait valoir que la salariée a reconnu le caractère osé de certaines de ses réponses, et qu'en réalité ils « *se sont naturellement pris d'affection l'un pour l'autre et échangeaient sur un ton décontracté empreint d'humour et qu'il n'a jamais eu l'intention de dépasser le stade de la relation amicale* ». Néanmoins, le harcèlement sexuel est caractérisé.

- **Cour d'appel de Chambéry, 30.05.2023** : il importe peu que le comportement s'inscrive dans un contexte de « *jeux de plaisanterie/séduction réciproques* » ou de « *relation ambiguë entre adultes consentants* ». Le comportement passé ou actuel de la victime et ses éventuelles insuffisances professionnelles ne sauraient atténuer la gravité des multiples agissements fautifs commis par le salarié auteur d'agissements de harcèlement sexuel. Ainsi, il importe peu que la salariée soit décrite comme une femme « *incompétente* » et « *libertine* », avec laquelle le salarié aurait eu des « *liens intimes* ».

- **Cour d'appel de Chambéry, 27.02.2020** : un employeur homosexuel touche le sexe et les fesses d'un salarié, et lui ouvre sa veste pour voir son torse. Le fait que l'employeur invoque qu'un jeu s'est installé entre eux ne permet pas de faire obstacle à la qualification de harcèlement sexuel. Dans la même démarche d'analyse, la chambre sociale a retenu la qualification de harcèlement sexuel pour la salariée destinataire de centaines de sms adressés par sa supérieure hiérarchique, malgré « *les familiarités réciproques* » (**Cass. Soc., 03.03.2021**).

Attention : pour le juge, le « *jeu de séduction réciproque* » reste un élément propre à qualifier, parfois, l'existence d'un éventuel consentement de la personne qui s'estime victime des agissements, propos ou comportements à caractère sexuel et sexiste. Néanmoins, les juridictions se montrent plus sévères qu'auparavant :

- **Cass. Crim., 18.03.2026** : pour prononcer la relaxe, la cour d'appel avait relevé que la salariée avait « *participé à ses plaisanteries graveleuses tant qu'il ne lui avait pas fait de reproches professionnels* » et avait « *activement participé aux discussions à caractère sexuel* ». La chambre criminelle casse cet arrêt, la cour d'appel s'étant simplement contentée de cette « justification », sans avoir par ailleurs examiné les autres éléments propres à la situation vécue, tels que le rapport du médecin légiste concluant que la salariée

présentait un retentissement psychologique majeur compatible avec les faits dénoncés, ou les documents de la médecine du travail attestant d'un accident du travail en lien avec ceux-ci.

- **Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 04.12.2025** : une « *attitude ambiguë* » de la salariée, si elle est caractérisée, constitue un obstacle à la qualification de harcèlement sexuel. En l'espèce, les messages envoyés par la salariée semblaient outrepasser le simple désir d'une relation professionnelle amicale (« *malgré mon caractère, j'ai des moments assez délirants et surprenants* » ? ; « *Bon d'accord alors dis-moi à quoi tu peux penser [Emoticône pensif] moi je veux savoir maintenant* » ; « *juste un petit message histoire que je sache que tout va bien. Et c'était plutôt cool cette journée avec toi [Emoticône sourire joues rosies]* »), conduisant la cour à écarter la qualification.

Le positionnement des juges à propos des "excuses" invoquées par les personnes mises en cause pour se **dédouaner de leur responsabilité**, a évolué avec le temps. Si initialement les justifications par "l'humour", des "simples familiarités" ou par un "jeu de séduction réciproque" ont pu être entendus par les juridictions, cela n'est plus le cas aujourd'hui. Rien n'excuse le harcèlement sexuel.

CA, Orléans, 07.02.2017

"Ce que certains individus trouvent **humoristique** et ne portant pas atteinte à la dignité peut être **blesant et humiliant pour d'autres**, notamment en ce qui concerne les plaisanteries à connotation sexuelle dirigées à l'encontre des collègues de sexe féminin".



DDETS de la Seine-Maritime 2026

Découvrez PLUS D'EXCUSE AU HARCELEMENT SEXUEL !



CA, Toulouse, 28.05.2021

Le harcèlement sexuel est caractérisé malgré le caractère "**non méchant**" de la plaisanterie alléguée par les mis en cause, qui ont déposé sur le bureau de deux salariées un **dessin** représentant un **sexe masculin** en leur disant "viens, je vais te faire la baise".

MÊME DANS LE CAS OÙ LE HARCELEMENT EST "D'AMBIANCE"

CA, Rouen, 03.03.2022

Le fait que la "salariée n'était **pas concernée**, tout cela n'étant destiné qu'aux hommes du bureau" est **inopérant** alors qu'elle a été **contrainte** de subir des "bruits salaces, imitation de geignements sexuels" et des propos dénigrants et désobligeants sur les femmes.

CE, 28.03.2024

Le moyen tiré du fait que des propos constitutifs de harcèlement sexuel relevaient du **registre de l'humour** dans l'ambiance particulière propre au milieu médical, et que les personnes visées n'avaient **jamais indiqué être offensées**, n'est pas de nature excuser ces agissements.

Rappel : le consentement ne se présume pas

L1153-1 du Code du travail : "aucun salarié ne doit **subir** [...]"

222-33 Code pénal : "le fait d'**imposer** à une personne [...]"

Le consentement s'évalue exclusivement du point de vue de la victime (**Cass. Crim., 18.11.2020**) et l'absence de consentement peut résulter du contexte dans lequel les faits ont été commis (ex: le silence permanent de la victime face aux agissements).

F : La notion d'identité sexuelle

Du fait de l'absence de mention, dans la définition légale, du sexe ou de l'orientation sexuelle de la personne contrainte de subir des agissements de harcèlement sexuel, le harcèlement sexuel est considéré comme un harcèlement qui n'est plus uniquement sexué, ce qui pouvait apparaître comme discriminatoire auparavant.

L'introduction des notions d'identité et d'orientation sexuelle permet donc de retenir la qualification de harcèlement sexuel pour des propos et comportements commis :

- par une femme à l'encontre d'une autre femme (**Cass. Soc., 03.03.2021**) ;
- par un homme à l'encontre d'un autre homme (**Cour d'appel de Chambéry, 27.02.2020**) ;
- par un homme homosexuel à l'encontre d'une femme (**Cour d'appel de Montpellier, 03.11.2021** : le harcèlement sexuel a cependant été écarté, en l'absence de la

démonstration de toute pression grave, pour l'acte unique de dire lors d'une réunion « *si elle signe le groupement Giphar, je lui fais l'amour trois fois sur la table* »).

De façon complémentaire, une jurisprudence assez « *abondante* » relative au harcèlement sexuel homophobe, transphobe et homosexuel s'est développée :

- **Cass. Soc., 05.11.2025** : la qualification de harcèlement sexuel est retenue pour des propos à connotation sexiste, sexuelle, raciste et stigmatisants en raison de l'orientation sexuelle.

- **Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 02.05.2025** : un salarié subissant, depuis son embauche, des allusions à l'égard de son orientation et de ses préférences sexuelles peut se prévaloir du harcèlement sexuel.

- **Cour d'appel de Chambéry, 17.04.2025** : le licenciement d'un salarié pour faute grave, notamment pour des comportements homophobes, (« *en voulant savoir si j'étais homo, pendant 2-3 mois, ils m'ont chauffé par ces propos : « on sait que tu es homo, tu devrais aller aux putes* ») est validé par la cour qui reconnaît l'existence de propos vexatoires : voire discriminatoires : surnoms dépréciateurs, insultes, propos à connotation sexuelle (« *elle est belle ma bite* », « *elle est bonne* ») et de comportements sexuels avérés (attouchements, « *attitude inappropriée dans les vestiaires consistant à laisser la porte de la douche ouverte afin de montrer son sexe* », pincer les testicules d'un collègue jusqu'à lui faire mal), racistes (traiter un collègue de « *chinois* », un autre de « *gitan, fry, manouche* »), et dégradants à l'égard d'un collègue en situation de handicap visuel (« *t'es là, t'es pas là, tu me vois, tu me vois pas* »), comme constitutive de harcèlement sexuel.

- **Cour d'appel de Paris, 25.01.2024** : une salariée subit de la part de sa supérieure hiérarchique un harcèlement managérial, moral et sexuel : reproches incessants, injonctions paradoxales, commentaires sur ses sous-vêtements et la transparence de ses robes, allusions sexuelles en l'obligeant à lire des sms explicites sur sa vie intime, échangés par sa supérieure avec son amant, tous comportements et propos qui permettent de qualifier un harcèlement (homo)sexuel et justifient la nullité du licenciement de la victime et l'attribution de plus de 45000 euros de dommages et intérêts.

- **Cass. Soc., 03.03.2021** : le harcèlement sexuel est qualifié pour la salariée destinataire de centaines de sms adressés par sa supérieure hiérarchique.

- **Cour d'appel, Chambéry, 27.02.2020** : le harcèlement sexuel est établi à l'égard de l'employeur, homosexuel, qui a fait des propositions à caractère sexuel à un salarié. En l'espèce, l'employeur lui a touché son sexe, ses fesses, a ouvert sa veste pour voir son torse. Il lui a aussi proposé de l'argent pour coucher avec lui, malgré ses refus répétés.

- **Cour administrative d'appel de Lyon, 14.12.2017** : un salarié a présenté à son collègue une photographie qu'il avait postée sur un site de rencontres homosexuelles où il apparaissait nu, et lui a proposé une relation sexuelle. Il lui a ensuite adressé un courriel, alors même que son collègue lui avait manifesté son refus de toute sollicitation de nature sexuelle. Ces faits et attitudes sur le lieu de travail ont contribué à dégrader le climat social dans l'entreprise et l'image de la société vis-à-vis de la société prestataire de services. Dans ce contexte, les faits litigieux qui sont qualifiés par ailleurs de harcèlement sexuel, « *ont constitué une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement du salarié protégé* ».

La notion "d'identité sexuelle" permet de retenir le harcèlement sexuel dans les cas de comportements **homophobes** ou **transphobes**. Le harcèlement sexuel devient ainsi un harcèlement qui n'est **plus uniquement** **sexué**.

Découvrez

LA NOTION D'IDENTITÉ SEXUELLE

Une notion introduite par la loi du **06.08.2012**



CA Aix-en-Provence, 02.05.2025

Un salarié subissant depuis son embauche des **allusions à l'égard de son orientation et de ses préférences sexuelles** peut se prévaloir du harcèlement sexuel.

DÉFENSEUR DES DROITS
28.06.2024

Le fait de tenir des propos en lien avec l'orientation sexuelle de son subordonné ("tarlouze", "tu ne veux pas me sucer?") est constitutif de **harcèlement sexuel** et de **harcèlement discriminatoire** en lien avec l'orientation sexuelle.

CA Chambéry, 27.02.2020

Le harcèlement sexuel est établi à l'égard de l'employeur, homosexuel, qui a fait des propositions à caractère sexuel à un salarié (lui toucher les fesses, le sexe, lui ouvrir la veste pour voir son torse, lui a aussi proposé de l'argent pour coucher avec lui...).



DDETS
de la Seine-Maritime
2026

Le harcèlement sexuel peut être commis ...

... par une femme à l'encontre d'une femme (Cass. Soc., 03.03.2021)
 ... par un homme à l'encontre d'un homme (CA Chambéry, 27.02.2020)
 ... par un homme homosexuel à l'encontre d'une femme ! (CA Montpellier, 03.11.2021)

➔ Toutes les hypothèses sont envisageables

G : La sphère professionnelle : articulation vie privée / vie professionnelle

La question de la sphère dans laquelle se produisent les agissements est déterminante. Des faits se produisant hors du lieu et du temps de travail relèvent en principe de la vie privée, y compris lorsqu'ils sont commis entre collègues. Néanmoins, même hors temps et lieu de travail, de tels faits peuvent être rattachés à la sphère professionnelle et induire une qualification de harcèlement sexuel ayant un impact sur le sort du contrat de travail.

Certains faits ne peuvent pas être rattachés à la vie professionnelle...

- **Tribunal judiciaire de Paris, 22.05.2025** : une étudiante produisait plusieurs éléments (clip vidéo diffusé en classe et qu'elle jugeait pornographique, affiche, propos vulgaires dans une interview, conversations privées sur *Messenger*, un élève qui se présente avec un t-shirt comportant l'expression « *Pupupupute* », ou encore diverses attestations de témoins indirects). Toutefois, le tribunal a jugé qu'elle pouvait se désinscrire des groupes de discussion, que l'affiche constituait une œuvre artistique, et que l'établissement ne pouvait être tenu responsable de propos tenus hors des cours et dont il n'est pas établi qu'ils ont été répétés.

- **Cour d'appel de Toulouse 24.06.2009** : les agissements émanant d'une personne extérieure à l'entreprise s'étant produits hors du lieu et du temps de travail, ces faits relèvent de la vie privée de la victime, sont sans lien avec l'exécution de son contrat de travail, et ne constituent pas un harcèlement sexuel dont l'employeur aurait dû protéger la salariée. En l'espèce, le fils de l'employeur, n'exerçant aucune activité salariée ou autre au sein de l'entreprise de son parent « *a émis des appels téléphoniques répétés en prononçant des paroles dont le but était d'obtenir des faveurs de nature sexuelle de la part d'une salariée, sur son téléphone portable, à des moments où elle ne travaillait pas et ne se trouvait pas sur son lieu de travail* ».

- **Cass. Soc., 30.11.2005** : le harcèlement sexuel n'est pas caractérisé par des faits imprécis qui ne se sont pas produits sur le lieu de travail.

... Tandis que d'autres faits, peuvent - eux - être rattachés à la vie professionnelle :

- **Cour d'appel de Rennes, 25.02.2026** : des faits (tentatives de baisers forcés) qui se sont produits lors d'une soirée fêtant le départ d'une collègue de travail ne relevaient pas de la vie personnelle, les intéressés étant exclusivement en contact du fait de leur travail.

- **Cour d'appel de Rennes, 08.01.2026** : des faits commis en dehors du temps et du lieu de travail à l'encontre d'une stagiaire se rattachent bien à la vie de l'association, dont le mis en cause est salarié, dès lors que le week-end de stage pendant lequel ils se sont produits était organisé par son employeur et que c'est le travail qui a fourni à l'auteur la possibilité d'entrer et de rester en contact avec la victime.

- **Cass. Soc., 02.05.2025** : la salariée a dénoncé des faits de harcèlement sexuel qui se sont déroulés en dehors du temps et du lieu de travail. Toutefois, dans la mesure où les faits reprochés n'étaient pas détachables de la vie professionnelle, l'association qui n'a pas mis en œuvre de mesures de prévention, a manqué à son obligation de prévention, peu important que la salariée soit en arrêt de travail lors de cette dénonciation et que les faits de harcèlement sexuel aient donné lieu à une enquête préliminaire de la justice, suivie d'un simple rappel à la loi.

- **Cass. Soc., 26.03.2025** : un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, pas justifier un licenciement disciplinaire à moins qu'il constitue un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail. En l'espèce, deux salariés avaient entretenu une relation amoureuse. La salariée avait clairement indiqué ensuite vouloir s'en tenir à une relation strictement professionnelle. L'intéressé a néanmoins *« encombré son téléphone et surtout sa messagerie professionnelle de messages se faisant de plus en plus insistants, n'hésitant pas à faire valoir sa qualité de membre du comité directeur »*. Ce comportement, dans une position hiérarchique élevée, dans le but d'obtenir une explication ou d'entretenir une relation malgré un refus clairement opposé, constituait un manquement rendant impossible son maintien au sein de l'entreprise.

- **Cass. Soc., 12.07.2022** : le salarié qui a adressé des messages à caractère obscène à une salariée d'une entreprise cliente, avec laquelle il était en contact exclusivement en raison de son travail, est licencié pour faute grave, à bon droit. Ces faits ne relevaient pas de sa vie personnelle.

- **Cass. Soc., 19.10.2011** : des propos à caractère sexuel et des attitudes déplacées commis en dehors du temps et des lieux de travail (à l'occasion de soirées organisées après le travail) peuvent constituer le délit de harcèlement sexuel, puisque de tels actes commis à l'égard de personnes avec lesquelles l'auteur était en contact en raison de son travail doivent être considérés comme relevant de la sphère professionnelle. Cette solution est confirmée par un arrêt de la même chambre du **11.01.2012** : *« le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue un harcèlement sexuel même si les agissements ont lieu en dehors du temps et du lieu de travail »*.

- **Cour d'appel de Grenoble, 14.09.2009** : même si une partie des agissements s'est effectivement produite au domicile de la victime ou en dehors de l'entreprise, une partie des faits s'est déroulée de façon notoire sur les lieux de l'entreprise, ce qui induit nécessairement pour l'employeur l'obligation de prendre les dispositions nécessaires en vue de prévenir les difficultés auxquelles est confrontée la salariée.

H : Le régime de la preuve des faits

En principe, la charge de la preuve incombe au demandeur, qui doit prouver les faits qu'il allègue pour faire valoir ses droits. Cependant, dans certains domaines, notamment le harcèlement sexuel, ce régime probatoire est aménagé.

Ainsi, selon l'article **L1154-1 du Code du travail**, il appartient à la personne qui s'estime victime de faits de harcèlement sexuel de présenter « *des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement* ».

« *Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles* ».

Afin de déterminer si les éléments de fait permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué, les juges doivent appréhender ces faits dans leur ensemble et non de manière séparée (**Cass. Soc., 24.04.2024 ; Cass. Soc., 02.05.2024**). Ainsi, le régime de la preuve devant les tribunaux est identique à celui mis en œuvre pour la caractérisation du harcèlement moral (**Cass. Soc., 08.07.2020**), ne repose pas sur le salarié (**Cass. Soc., 09.04.2015**), et peut notamment résulter d'attestations suffisamment probantes (**Cass. Soc., 05.12.2018**).

Quelques exemples :

- **Cour d'appel de Metz, 18.01.2026** : pour appuyer ses prétentions, la salariée produit des attestations émanant de plusieurs salariées. Il en ressort notamment la tenue de propos suivants : « *elle est mignonne [C] hein, elle est coquine, hein ?* », « *quand il va aux toilettes il lance avant de partir tu viens me la tenir* », « *quand on arrivait le lundi il demandait si ça avait été si on avait tiré un tiré un coup* », « *avant une sortie resto ou pour plaisanter il nous demandait si on avait le cul propre parce que c'était notre tour* », « *pour l'orthopédie, il répétait, à chaque fois, qu'il nous voyait redescendre avec un patient masculin* » « *alors c'était bien* », « *on ne prend pas la carte vitale* » en s'adressant à la personne, avec le sous-entendu la prestation n'est pas remboursée comme si nous étions des prostituées », il pouvait dire « *à poil !* » toujours en s'adressant au patient homme ou femme (...) », « *lorsqu'on débute il nous présente à certains patients en disant* » « *voici ma dernière acquisition* » comme s'il se prenait pour notre maquereau, ou pour le coq dans une basse-cour ». Il ressort de la décision de la cour d'appel, que « *la situation décrite de façon concordante par les attestations ci-dessus ne laisse aucun doute sur la nature tendancieuse des propos tenus par M. [K]* ».

- **Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 19.04.2024** : la charge de la preuve peut être satisfaite exclusivement par la production d'attestations. En l'espèce, pour justifier le licenciement pour faute grave, la société fait référence à un comportement déplacé et récurrent envers le personnel féminin (notamment une tentative d'embrassade lors du trajet retour d'un séminaire), qui s'inscrit de manière plus générale, dans un comportement nuisible au bon fonctionnement de la structure. À ce titre, la société apporte aux débats de nombreuses attestations, qui ne peuvent être remises en cause malgré l'argument invoqué d'« *un contexte de sauvegarde de l'emploi des collègues qui n'ont eu d'autre choix que d'attester de manière complaisante pour conserver leurs postes face à la menace persistante du délégué général de recourir aux licenciements économiques* ».

Dans la même idée, le harcèlement sexuel a été qualifié au regard de la production de quatre déclarations précises et circonstanciées (**Cour d'appel de Bordeaux, 25.07.2024**).

Le caractère précis et concordant des attestations, qui pour être prise en compte, doivent mentionner des faits dont l'attestant a été personnellement témoin, est particulièrement important : a été jugé que le fait de se borner à alléguer « *la tendance du dirigeant de l'association à adopter des attitudes discriminatoires vis-à-vis des salariés* » est insuffisant (**Cour d'appel de Bordeaux, 21.04.2026**). La **Cour d'appel de Riom, le 21.02.2023**, n'en avait pas décidé autrement quand elle a retenu que la « *matérialité des faits reprochés au vu du caractère peu cohérent et peu circonstancié des attestations produites* » n'était pas établie, quand bien même les témoignages auraient été recueillis par les représentants du personnel au cours d'une enquête interne.

Focus sur la preuve illicite et déloyale

Dans le cadre de procédures judiciaires relatives à des faits de harcèlement sexuel, il peut s'avérer particulièrement difficile pour les victimes d'obtenir et de recueillir des preuves suffisantes des agissements en cause. En effet, il n'est pas rare que ces agissements se produisent à *huis clos* et sans témoin. En matière civile, les enregistrements clandestins étaient considérés comme des modes de preuve déloyaux, qui en principe n'étaient pas admissibles. Dans ce contexte, le Défenseur des droits avait recommandé au ministère de la Justice de mener un travail sur la question de la recevabilité devant le juge civil des enregistrements clandestins en matière de harcèlement sexuel (fiche pratique n°36 du Défenseur des droits).

Depuis, un revirement jurisprudentiel, ces modes de preuve ne sont plus nécessairement écartés des débats, à la **double condition stricte** que leur production soit **nécessaire** (il doit s'agir du seul moyen de prouver les faits) **et strictement proportionnée** au but poursuivi, c'est-à-dire l'exercice exclusif de ses droits (**Cass. Ass. pl., 22.12.2023**).

La preuve des faits de harcèlement sexuel par la personne qui s'en estime victime se trouve de ce fait facilitée, les enregistrements clandestins pouvant s'avérer décisifs et étant parfois la seule manière pour permettre à la victime de prouver les agissements qu'elle a subis.

En application de cette jurisprudence, a été jugé recevable l'enregistrement audio-phonique (pour prouver la fausseté de son témoignage) d'une conversation réalisée à l'insu de la personne autrice de comportements délictueux. Cette affaire concernait des faits de harcèlement moral commis dans l'intention de pousser un salarié à signer une rupture conventionnelle (**Cour d'appel de Grenoble, 25.06.2024**).

Par extension, cette jurisprudence trouve à s'appliquer aux faits de harcèlement sexuel.

En l'absence de respect de ce double critère de nécessité et de proportion, que ce soit par l'employeur ou par la personne qui se plaint d'avoir subi du harcèlement sexuel, la preuve obtenue de façon illicite ne sera pas prise en compte par les juges.

Deux exemples :

- **Cour d'appel de Versailles, 26.06.2025** : l'enregistrement clandestin réalisé par la salariée lors d'une réunion est une preuve irrecevable dans la mesure où la production de cette preuve n'était pas indispensable au soutien de la demande de reconnaissance d'un harcèlement moral et sexuel. En effet, les autres éléments de preuve produits par la salariée étaient déjà de nature à établir les manquements reprochés.
- **Cour d'appel de Paris, 28.11.2024** : au soutien du licenciement d'un auteur de harcèlement sexuel et moral, la société versait aux débats :

* une attestation de du vice-président ressources-humaines qui fait état de ce que la

salariée l'avait alerté « d'une situation réitérée de comportements et sollicitations inappropriées » et de l'ampleur d'une situation de harcèlement de nature morale et sexuelle qu'elle subissait, et qui lui créait stress et profond mal-être ;

* des captures d'écran de téléphone montrant des appels manqués, des échanges de mails et des courriels contenant des déclarations d'amour et des échanges destinés au psychologue afin de préparer la séance.

Dans la mesure où le harcèlement moral et sexuel invoqué prenait la forme, notamment de courriels et de sms, la société ne pouvait pas faire la démonstration des agissements répétés par d'autres moyens plus respectueux de sa vie personnelle. Elle est donc admise à faire valoir ces éléments. En revanche et s'agissant des différents courriels envoyés par la salariée à sa psychologue, ils n'ont pas été considérés comme recevables en ce qu'ils n'étaient pas indispensables à l'exercice du droit à la preuve.

En principe, la charge de la preuve incombe au demandeur, qui doit prouver les faits qu'il allègue pour faire valoir ses droits. Cependant, en matière de harcèlement sexuel, ce régime probatoire est **aménagé**. Ainsi, la démarche de preuve par la personne qui s'estime victime se trouve simplifiée.

Cass. Soc., 24.04.2024

Afin de déterminer si ces éléments permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué, les juges doivent appréhender ces faits dans leur ensemble et non de manière séparée.



DDETS de la Seine-Maritime 2026

Découvrez

LA PREUVE DES AGISSEMENTS DE HARCELEMENT SEXUEL

Un aménagement de la charge de la preuve



PREUVE SUFFISANTE
CA Metz, 18.01.2026

"la situation décrite de façon concordante par les attestations ci-dessus ne laisse **aucun doute** sur la nature tendancieuse des propos tenus" par l'auteur des faits.

PREUVE INSUFFISANTE
CA Riom, 21.02.2023

L'employeur peut justifier de la faute, MAIS pas de la faute grave, d'une personne désignée comme autrice de harcèlement sexuel, parce qu'il n'établit pas la matérialité des faits reprochés ("caresses sur les fesses, pincements des parties génitales, embrassade de force et dégrafage de soutien-gorge") au vu du caractère **peu cohérent** et **peu circonstancié** des attestations produites.

Des fondements légaux

L1154-1 du Code du travail : il appartient à la personne qui s'estime **victime** de faits de harcèlement sexuel de présenter "des éléments de fait laissant **supposer l'existence d'un harcèlement**. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie **défenderesse** de prouver que ces agissements ne sont **pas constitutifs d'un tel harcèlement** et que sa décision est justifiée par des éléments **objectifs étrangers à tout harcèlement**. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'**instruction** qu'il estime utiles".

PREUVES DÉLOYALES ET ILLICITES

Cass. Ass. pl., 22.12.2023

De telles preuves sont **recevables** devant le juge, à la condition qu'elles soient **nécessaires** (unique moyen) et strictement **proportionnées** au but poursuivi (enregistrements faits à l'insu, par exemple).

Partie 3 : Le harcèlement sexuel constitutif d'une discrimination sexiste et le harcèlement sexuel d'ambiance

A : Le harcèlement sexuel comme discrimination sexiste

La **directive du 29.06.2000** sur l'égalité de traitement entre personnes assimile le harcèlement, notamment sexuel, à une forme de discrimination.

La **loi du 27 mai 2008** relative à la lutte contre les discriminations reprend la définition du droit communautaire. Elle prévoit que la discrimination inclut « *tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* » (**article 1 de la loi**).

Légalement, le harcèlement sexuel est donc nécessairement une discrimination sexiste. C'est également la position qu'adopte le défenseur des droits.

Par ailleurs, en s'inspirant du droit communautaire, le harcèlement sexuel est devenu également un motif de discrimination sanctionné par le code pénal. Ainsi, il ressort du nouvel **article 225-1-1 du Code pénal**, que « *constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel* », ou témoigné de tels faits.

Selon la **circulaire du 07.08.2012**, il s'agit là d'un apport essentiel de la nouvelle loi, car ces représailles n'étaient pas réprimées par le code du travail dans sa rédaction antérieure, sauf s'il s'agissait de discriminations commises dans le cadre des relations du travail.

Il convient ainsi de bien distinguer ce nouveau délit de discrimination de celui de harcèlement sexuel : le délit de discrimination ne suppose pas nécessairement la commission préalable d'un délit de harcèlement sexuel, mais le fait qu'une personne ait pu être traitée de façon discriminatoire du fait d'une situation de harcèlement sexuel devient pénalement répréhensible, notamment quand il s'agit de lui « faire payer » son refus de subir des agissements de cette nature, ou le fait de les avoir dénoncés ou d'en avoir témoigné, par des sanctions disciplinaires, voire par une rupture du contrat de travail.

La preuve par l'exemple : la **Cour d'appel de Paris** a jugé le **26.11.2024** que le harcèlement discriminatoire était constitué à raison des propos sexistes subis en tant que femme (référence à l'équipe « *tampax* », composée exclusivement de salariées, et à qui on a remis une boîte de protections périodiques en récompense d'un challenge d'entreprise qu'elles avaient remporté). Le licenciement de l'une d'entre elles en raison de son refus d'accepter cette situation est jugé sans cause réelle et sérieuse et justifie l'attribution de 42000 euros de dommages et intérêts.

Cette attitude discriminatoire de l'employeur vis-à-vis du salarié doit cependant être démontrée par la personne qui s'en estime victime. Ainsi, la **Cour d'appel de Bordeaux** le **21.04.2026** a rejeté la demande d'un salarié qui s'était borné à alléguer « *la tendance du dirigeant de l'association à adopter des attitudes discriminatoires vis-à-vis des salariés* », sans préciser pour quel motif discriminatoire il aurait été lui-même licencié et sans présenter le moindre élément de fait pouvant laisser présumer l'existence d'une discrimination ou d'un harcèlement sexuel.

Focus sur la notion de harcèlement discriminatoire « intersectionnel »

Pour rappel, l'**article L1132-1 du code du travail** dresse une liste de motifs prohibés (âge, sexe, apparence physique, conviction religieuse...).

La discrimination peut prendre la forme d'un harcèlement discriminatoire, lequel peut être qualifié d'intersectionnel s'il repose sur une combinaison de motifs indissociables (à différencier de la « *discrimination multiple* », qui désigne une discrimination dans laquelle plusieurs motifs agissent séparément).

Une décision du Défenseur des droits (**Décision du 10.10.2025**) illustre parfaitement cette notion. Dans cette affaire, les agissements à l'encontre d'une personne travaillant en insertion présentaient un lien avec plusieurs critères de discrimination : le sexe (une femme), l'origine (« *ma ptite blackette chérie* »), la situation économique (la victime était dans une situation précaire connue de l'auteur des faits, et disposait de ressources modestes), et sa vulnérabilité sociale (elle était en situation irrégulière, ce qui renforçait la « mainmise » des cadres de l'association d'insertion qui la faisait travailler).

Sous l'influence du droit de l'Union Européenne, qui assimile le harcèlement, notamment sexuel, à une forme de discrimination (directive du 29.06.2000 sur l'égalité de traitement entre personnes), le harcèlement sexuel est désormais **nécessairement considéré comme une discrimination sexiste.**

circulaire du 07.08.2012

La loi du 06 août 2012 sur le harcèlement sexuel complète les dispositions du Code pénal relatives aux discriminations, afin de réprimer de façon générale les discriminations faisant suite à du harcèlement sexuel, même hors le cadre des relations du travail.



DDETS
de la Seine-Maritime
2026

Découvrez

LE HARCELEMENT SEXUEL EST UNE DISCRIMINATION SEXISTE



POINT DE VIGILANCE !

Les mêmes faits peuvent constituer **à la fois** un harcèlement sexuel et une discrimination. Les juges considèrent qu'il s'agit de préjudices différents et les réparent de façon distincte par des dommages et intérêts au bénéfice de la victime.

CA, Paris, 26.11.2024

Le harcèlement discriminatoire est constitué à raison des **propos sexistes subis en tant que femme** (référence à l'équipe "tampax", composée exclusivement de salariées).

LE HARCELEMENT DISCRIMINATOIRE "INTERSECTIONNEL"

Défenseur des Droits, 10.10.2025

Le harcèlement discriminatoire "intersectionnel" est qualifié pour des agissements présentant un lien avec **plusieurs critères de discrimination** : le sexe, l'origine, la situation économique et vulnérabilité sociale connues de l'auteur des faits.

Des fondements légaux

Loi du 27.05.2008 : la **discrimination** inclut "tout **agissement à connotation sexuelle**, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant".

Article 225-1-1 du Code pénal : "constitue une **discrimination** toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont **subi ou refusé de subir** des faits de harcèlement sexuel" ou témoigné de tels faits.

B : Le harcèlement sexuel d'ambiance

La consécration du harcèlement sexuel d'ambiance peut donner l'impression de se trouver face à un mouvement de « *collectivisation* » du harcèlement, aux côtés du harcèlement moral institutionnel (Bérénice Bauduin, maîtresse de conférences à l'École de droit de la Sorbonne, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne).

Le Défenseur des droits avait appelé dès 2016 les juges à reconnaître la qualification de harcèlement sexuel « *d'ambiance* » (ou « *d'environnement* »), situation dans laquelle la victime, sans être directement visée, subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables. Cette sollicitation a été largement entendue depuis par les juridictions.

Le harcèlement sexuel d'ambiance a été reconnu pour la première fois par la **cour d'appel d'Orléans** le **07.02.2017** : soumettre un salarié à une ambiance ou un environnement de travail (blagues vulgaires à connotation sexuelle avec apposition de photographies suggestives) constitue le délit de harcèlement sexuel, la loi n'exigeant pas que la victime ait été personnellement visée par ces comportements. Cette première consécration a par la suite été confirmée à de nombreuses reprises (pour une affaire similaire, **Conseil de prud'hommes de Saint-Denis de la Réunion, 08.09.2017**).

Il s'agit d'une application juste et motivée de la notion de « situation hostile, intimidante ou offensante » prévue par la loi.

Les juridictions, y compris la chambre sociale et la chambre criminelle de la cour de cassation, ont par la suite reconnu à plusieurs reprises le harcèlement sexuel « *d'ambiance* » :

- **Cass. Soc., 28.05.2026** : une salariée peut être victime de harcèlement sexuel même si les propos ou comportements déplacés ne lui sont pas directement adressés. Des *« propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs salariés, ou adoptés devant plusieurs salariés, sont susceptibles d'être subis par chacun d'entre eux »*. En l'espèce, elle attestait avoir été témoin, à plusieurs reprises, de faits de harcèlement sexuel à l'égard de ses collègues (*« tu t'es bien fait déglinguer hier soir ? », « tu as bien baisé hier ? »*).

- **Tribunal correctionnel de Bobigny, 02.07.2025** : trois directeurs du top management ont tenu des propos et comportements à connotation sexuelle et sexiste, générant notamment une ambiance de travail « collective » particulièrement délétère qu'ils promouvaient dans l'entreprise:

* *s'agissant du directeur éditorial* : il est établi qu'il a demandé à son assistante de réaliser des tâches sans lien avec ses fonctions (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 »*). Par ailleurs, il tenait en public quotidiennement des *« 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 »*. Lors des meetings *« il remerciait les hommes pas les filles, elles systématiquement passaient à la trappe. Il oubliait les prénoms des collaboratrices, pas des collaborateurs »*. Il a été condamné 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.

* *s'agissant du vice-président* : il est établi une somme de propos et comportements sexuels et sexistes, tenus régulièrement et en public (*« morue », « ma jolie », « bombasse »*) à l'encontre d'une salariée, et qu'il lui demandait de participer à des *« chats-bites »*, d'embrasser une collègue au motif supposé qu'elle serait lesbienne, ou lançait *« à son attention des films pornographiques et en mettant le son afin qu'elle entende »*. Il avait aussi déclaré *« avec son pantalon noir en cuir elle va prendre son fouet, nous fouetter et on aime ça »* et avait tenté de l'embrasser de force. Il utilisait d'ailleurs régulièrement un fouet dans l'open space *« qu'il faisait claquer tous les jours, parfois très proche du visage des gens »*. Il avait qualifié une autre salariée de *« le laideron »* (*« tu es moche, connasse, salope, merde »*). Il avait déclaré à une troisième *« de toute façon tu n'es pas une vraie bitch »*, et lui avait demandé *« tu sucas qui en ce moment ? »*. A une autre, il lui *« 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 laver le visage lors d'une réunion »*, il 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 »*. Il a été condamné à une peine de prison de trois ans avec sursis et à 30000 euros d'amende, pour harcèlement moral, harcèlement sexuel et tentative d'agression sexuelle.

* *s'agissant du game-director* : il est établi la réalité de comportements et propos tels que *« petite connasse », « tu es mieux physiquement, il y a un moment où tu te laissais aller »* adressés à une première salariée. Il avait également indiqué *« une femme ne peut pas être aussi professionnelle qu'un homme »* et *« si les femmes réussissent c'est en passant sous les bureaux »*. Il avait aussi affirmé *« je me la ferais bien je lui ferais bien le cul »* 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 *« dessinait des bites sur des post-it et les collait sur les écrans »*. Cela s'inscrivait dans un contexte de propos et comportements racistes et homophobes (*« 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 »). Il a été condamné 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.

- **Cour d'appel de Paris, 26.11.2024** : la salariée invoque un harcèlement sexuel d'ambiance se matérialisant par une allusion à l'équipe « *Tampax* », car exclusivement composée de femmes, et des échanges par mails entre collègues comportant des photographies de femmes pour partie dénudées ou dans des positions suggestives, accompagnées de commentaires graveleux, dans un *open space* où circulait également à a la cantonade des surnoms dégradants. Bien que la salariée n'ait pas été directement visée par les échanges, rien ne lui permettait de s'abstraire de cet environnement. Le harcèlement sexuel d'ambiance est ainsi caractérisé, ouvrant droit à une indemnisation du préjudice de celle-ci à hauteur de 6000 euros.

- **Tribunal correctionnel de Bordeaux, 25.01.2024** : bien que le jugement ne mentionne pas explicitement la notion de harcèlement sexuel d'ambiance, il évoque une « *acculturation au harcèlement sexuel* » dans un milieu d'entreprise tolérant les agissements de plusieurs membres de l'encadrement : injures sexistes (« *une femme en robe est une salope, une femme en pantalon est coincée* », « *salope* », « *ma puce* »), attouchements (« *pouet-pouet-camion* » sur les seins, bisous dans le cou), avances sexuelles aux salariées, classement des filles « *baisables dans l'entreprise* », envoi de photos de sexes en érection. A cela s'ajoutait des grognements suggestifs, et des remarques à une salariée sur des tenues vestimentaires qui « *incitent à se la taper* ». Ces comportements « *traduisent un sexisme, un manque de respect, une trivialité qui ont attenté à la dignité* » des femmes. Deux cadres ont été condamnés à huit et douze mois de prison avec sursis et la société à 50000 euros d'amende.

- **Cour d'appel d'Agen, 13.12.2022** : la cour a relevé l'existence de messages à caractère sexuel échangés entre collègues via le groupe *Messenger* sur lequel étaient diffusés les plannings, mais aussi des messages, vidéos et photos à caractère pornographique et auxquels la salariée était confrontée. De plus, la victime versait aux débats une lettre adressée à l'employeur dans laquelle elle l'informait qu'elle subissait du harcèlement de la part de son collègue, ce dernier lui montrant, sans son accord, des vidéos pornographiques sur son téléphone, l'avait informée de ses propres orientations sexuelles, et l'avait invitée à « *manger une pizza au coin du feu avec sa compagne* ». Elle faisait aussi référence à eu un comportement obscène dans l'ambulance (il lui avait demandé d'attraper son sandwich posé entre ses cuisses). Le juge a ainsi établi l'existence d'« *une culture d'entreprise à connotation sexuelle à laquelle les salariés se sentaient obligés d'adhérer pour être intégrés dans l'équipe* » et d'une « *pression implicite* », de sorte que le harcèlement sexuel est caractérisé.

- **Tribunal judiciaire de Paris, 26.02.2021** : un employeur a été condamné à 10000 euros d'amende pour harcèlement sexuel. Il avait affiché un « *tableau de baise* » dans les locaux de l'entreprise, à renseigner quotidiennement par les salariés sur la fréquence de leurs rapports sexuels (avec pour récompense, la promesse de payer un(e) prostitué(e) au « *perdant* »), envoyé un colis contenant un sextoy au domicile des parents d'une salariée en se faisant passer pour son compagnon, multiplié les propos (« *ma chérie* », « *ma lolotte* ») et plaisanteries salaces, et les cadeaux à connotation sexuelle (costume de pénis, abonnement à un site pornographique, invitation dans un club de strip-tease), et avait réalisé un montage photo d'elle dans une « *position sexualisée* », instaurant et entretenant ainsi une « *ambiance sexualisée* ». La multiplication de ces propos et comportements était de nature à instaurer un environnement au sein duquel « *les propos et comportements à connotation sexuelle étaient permanents et encouragés* ».

Par analogie, la chambre criminelle de la cour de cassation a pu également juger que le harcèlement d'ambiance pouvait être commis par une personne ayant une **autorité de fait** sur plusieurs autres. En l'espèce un maître de conférences en droit public avait multiplié dans ses cours, à la cantonade, les propos problématiques à connotation sexuelle (« *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... les victimes de viol devaient prendre du plaisir et se détendre pendant qu'elles se faisaient violer* », « *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 ou en invitant un étudiant à imaginer qu'il était un bilboquet et était susceptible de se faire violer dans une cave par 7 hommes* », en disant à une étudiante : « *chérie, tu vas trop vite, ton copain me l'a dit hier* »), créant ainsi à leur égard un environnement hostile et offensant, se traduisant chez plusieurs d'entre eux par des incapacités totales de travail (Cass. Crim., 12.03.2025, harcèlement d'ambiance caractérisé et révocation du professeur).

En 2016, le Défenseur des droits appelait les juridictions civiles à reconnaître le harcèlement sexuel d'ambiance, situation dans laquelle la victime, **sans être directement visée**, subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables. Cette sollicitation a été largement entendue par les juridictions.

Découvrez

LE HARCELEMENT SEXUEL "D'AMBIANCE"

Une application exacte et motivée de la notion de situation intimidante, hostile ou offensante



CA Paris,
24.03.2026

Un salarié peut être personnellement exposé à des faits de harcèlement sexuel dans un contexte de harcèlement sexuel d'ambiance.

UNE PREMIÈRE RECONNAISSANCE
CA Orléans, 07.02.2017

Soumettre un salarié à une **ambiance ou un environnement de travail** (blagues vulgaires à connotation sexuelle avec apposition de photographies suggestives) constitue le délit de harcèlement sexuel.

Une sanction sévère !

Un employeur a été condamné à **10 000 € d'amende** pour avoir affiché un "*tableau de baise*" dans les locaux de l'entreprise, envoyé un colis contenant un sex-toy au domicile des parents d'une salariée, multiplié les propos et les cadeaux à connotation sexuelle (costume de pénis, abonnement à un site pornographique, invitation dans un club de strip-tease).



DDETS
de la Seine-Maritime
2026

Cass. Soc.,
28.05.2026

Un salarié peut être victime de harcèlement sexuel même si les propos ou comportements déplacés ne lui sont pas directement adressés. Des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs salariés, ou adoptés devant plusieurs salariés, sont **susceptibles d'être subis par chacun d'entre eux**.

Partie 4 : Les victimes et les auteurs

Ni le Code pénal, ni le Code du travail, ne précisent la qualité des personnes susceptibles de commettre un harcèlement sexuel ou d'en être victime, de sorte que les deux sexes et toutes les orientations sexuelles peuvent être concernés.

A : Les victimes des agissements

1 : particularités d'emploi de la victime

Les victimes des actes de harcèlement sexuel ne sont pas exclusivement des salarié(e)s en contrat à durée indéterminée. En effet, leur statut peut être plus précaire, de sorte qu'il

peut s'agir :

- d'intérimaires :

* **Cass. Soc., 28.05.2019** : le licenciement pour faute grave a été validé pour les agissements d'un cadre qui avait envoyé de multiples sms déplacés à une intérimaire à des heures souvent tardives (« *Très belle today* », « *Séduisante et rafraîchissante tu es* »...), et avait formulé des invitations insistantes à dîner et commis des gestes inconvenants.

* **Cour administrative d'appel de Bordeaux, 18.12.2017** : le harcèlement sexuel, par un salarié de l'entreprise utilisatrice, de plusieurs femmes détachées dans le cadre d'un contrat de prestation extérieure, est retenu, la circonstance qu'il n'avait pas autorité sur ces jeunes femmes étant sans influence.

* **Cass. Soc., 15.11.2017** : le fait d'avoir tenu des propos à connotation ouvertement sexuelle lors d'une conversation téléphonique en présence d'un autre salarié à l'égard d'une jeune intérimaire de 21 ans, nouvellement embauchée, justifie « *à tout le moins* » le licenciement pour cause réelle et sérieuse.

- de stagiaires :

* **Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 05.02.2026** : un salarié a été licencié pour un fait unique de harcèlement sexuel : dans un ascenseur exigü, il a enlacé une jeune stagiaire et lui a touché la poitrine, la taille et les fesses.

* **Cour d'appel de Rennes, 08.01.2026** : un salarié a été valablement licencié pour faute grave alors qu'il avait multiplié des gestes explicites (à connotation sexuelle) à l'égard d'une stagiaire, malgré le désintérêt manifeste qu'elle avait exprimé.

* **Cass. Soc., 03.12.2014 (deux arrêts)** : confirmation de la validité du licenciement pour faute grave d'un formateur ayant tenu des propos tels que « *bon, c'est quand qu'on couche ensemble* » à de jeunes stagiaires, et leur ayant posé des questions intimes sur leur vie privée (première espèce), et d'un directeur régional qui avait voulu interférer dans le processus d'évaluation d'une salariée qu'il avait tenté de séduire et auquel elle avait répondu par la négative (seconde espèce).

- d'apprentis :

* **Cass. Soc., 25.03.2020** : les juges apprécient largement le lien entre le licenciement et le harcèlement sexuel. En l'espèce, la salariée en apprentissage avait été licenciée pour des fautes professionnelles alléguées, postérieurement à sa dénonciation de faits de harcèlement sexuel. Les juges ont retenu le fait que l'existence d'un lien de subordination inhérent à la formation avaient pu conduire logiquement l'alternante à se retenir dans l'expression de ses plaintes, jusqu'à ce que l'employeur décide de la mettre à pied de façon conservatoire en représailles de ses refus et de la licencier. La cour d'appel sanctionne par la nullité du licenciement le lien entre les faits de harcèlement sexuel et le licenciement.

- d'étudiants :

* **Cass. Crim., 12.03.2025** : un maître de conférences en droit public avait multiplié dans ses cours les propos problématiques à connotation sexuelle (« *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... les victimes de viol devaient prendre du plaisir et se détendre pendant qu'elles se faisaient violer* », « *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 ou en invitant un étudiant à imaginer qu'il était un bilboquet et était susceptible de se faire violer dans une cave par 7 hommes* », en

disant à une étudiante : « *chérie, tu vas trop vite, ton copain me l'a dit hier* »), créant ainsi à leur égard un environnement hostile et offensant, se traduisant chez plusieurs d'entre eux par des incapacités totales de travail.

* **Cass. Crim., 29.03.2023** : les faits de harcèlement sexuels sont caractérisés à l'égard de l'auteur qui a « *déboutonné à deux reprises la blouse d'une étudiante, lui a palpé l'abdomen sans son consentement, ce qui n'était pas nécessaire du point de vue médical, l'a tenue par le cou ou par l'épaule* ».

2 : protection de la victime et des témoins

Les victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel peuvent être dissuadés de témoigner en raison d'un risque de représailles. C'est pour cela qu'il a été jugé que l'employeur qui licencie l'auteur de ces faits n'est pas tenu de communiquer, lors de l'entretien préalable, l'identité des personnes ayant témoigné, afin d'éviter toute forme de représailles (**Cass. Soc., 28.01.2014 et 18.02.2014**).

Au titre de cette protection, les **articles 225-1-1 du code pénal et L.1132-1 du code du travail** posent le principe de la prohibition de toute sanction venant en réponse au fait d'avoir subi, refusé de subir ou témoigné de faits de harcèlement sexuel.

Le code du travail prévoit qu'aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, ou ayant de bonne foi témoigné de tels faits, ne peut faire l'objet de mesures défavorables. Ces personnes bénéficient désormais de la qualité de lanceur d'alerte (**L1153-2 Code du travail**). Ainsi, la création d'un délit spécifique de discrimination, constitué par la distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, ou témoigné de tels agissements, (**article 225-1-1 du Code pénal**), marque l'importance donnée à l'interdiction de toutes représailles envers les victimes ou témoins des situations de harcèlement sexuel.

Pendant deux ans la chambre sociale de la cour de cassation a fait le choix de ne pas faire bénéficier les travailleurs dénonçant des faits de harcèlement de la protection réglementaire si ceux-ci ne mentionnaient pas explicitement les termes de « harcèlement sexuel » dans leurs écrits à l'attention de leur

employeur. Depuis un arrêt du **19.04.2023** cette exigence a disparu et pour bénéficier de la protection, **il n'est désormais plus exigé que la personne qualifie expressément de harcèlement les faits qu'elle dénonce.**

La méconnaissance de ces protections par l'employeur entraîne des sanctions :

- **civiles** : nullité du licenciement, avec application de la théorie du motif contaminant (si un seul des motifs invoqués est discriminatoire, le licenciement sera jugé nul même s'il existait d'autres motifs valables de licencier).

La question de savoir si cette théorie permet au juge d'augmenter l'indemnité lorsque le licenciement, en plus d'être nul, est sans cause réelle et sérieuse, est légitime. La rédaction générale de **l'article L1235-2-1 du Code du travail** ne semble pas s'y opposer. La jurisprudence ne s'est pas encore prononcée sur la question.

- **Pénales** : condamnation pouvant s'élever jusqu'à trois ans d'emprisonnement et à 45000 euros d'amende (**Articles 225-1-1 et 225-2 du Code pénal**).

L'application de ces règles pose toutefois une difficulté : comment savoir si l'employeur a licencié la personne en raison de sa plainte ou de son témoignage ? Cela ne pose évidemment pas de problème lorsque la lettre de licenciement y fait expressément référence, mais, lorsque ce n'est pas le cas, certains indices permettent de supposer qu'il s'agit d'une sanction en réaction à la dénonciation, notamment une concomitance entre l'engagement de la procédure et la dénonciation :

- **Cour d'appel de Rennes, 16.04.2026** : il est rappelé que dès lors que des agissements constitutifs de harcèlement sexuel sont établis, il convient de rechercher si la salariée a été licenciée pour avoir subi ou refusé de subir ces agissements, au-delà de la cause exprimée dans la lettre de licenciement. En l'espèce, la lettre mentionnait des faits de consommation de cannabis sur le lieu de travail. L'employeur a cependant attendu deux mois pour engager la procédure de licenciement pour ce motif, alors même que le refus de subir des agissements de harcèlement sexuel était plus proche de l'engagement de la procédure disciplinaire. Ainsi, le licenciement a été jugé nul comme étant consécutif aux agissements de harcèlement sexuel perpétrés envers l'intéressée et au refus manifesté par cette dernière de les subir.

- **Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 04.12.2025** : la proximité entre la dénonciation des faits et la rupture de la période d'essai (le lendemain de la dénonciation des faits) laisse supposer que la période d'essai a été rompue en raison de la dénonciation, et ne s'explique pas par un « *malheureux hasard de calendrier* ».

- **Cour d'appel de Lyon, 15.09.2023** : une salariée a été licenciée pour insuffisance professionnelle. Selon l'employeur, c'est cette insuffisance qui l'aurait conduit à « *créer artificiellement un litige sur vos conditions de travail génératrices de mésentente de nature à rendre impossible la poursuite de notre contrat* ». Son licenciement est jugé nul en ce qu'il est intervenu en raison de la dénonciation des faits de harcèlement sexuel, même si la lettre de licenciement ne mentionnait pas expressément le harcèlement sexuel que la salariée avait signalé.

Cependant, le seul fait que le licenciement soit concomitant à une dénonciation de faits de harcèlement ne suffit pas à conclure automatiquement à la nullité.

Dans une autre espèce, la salariée avait été licenciée pour faute grave, la lettre de licenciement faisait simplement état du « *refus réitéré de la salariée d'accomplir certaines de ses tâches et à ses abandons de postes et actes d'insubordination* », sans référence à sa dénonciation du harcèlement sexuel. Lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement sont susceptibles de caractériser une cause réelle et sérieuse, il appartient au salarié de démontrer que la rupture constitue effectivement une mesure de rétorsion (et qu'elle est fondée sur un faux motif) et à l'employeur de prouver l'absence de lien entre la dénonciation des faits et le licenciement (**Cass. Soc., 18.10.2023**).

La protection accordée au témoin et à la victime dénonçant les faits de harcèlement sexuel n'est pas toujours effective, comme en atteste une condamnation de la France par la cour européenne des droits de l'homme (CEDH). En l'espèce, elle a considéré que les juridictions nationales, « *en refusant d'adapter aux circonstances de l'espèce la notion de base factuelle suffisante et les critères de la bonne foi, ont fait peser sur la requérante une charge de la preuve excessive en exigeant qu'elle rapporte la preuve des faits qu'elle entendait dénoncer* ».

Dans les faits, la salariée qui se prétendait victime d'agissements de harcèlement sexuel et d'agression sexuelle de la part du dirigeant de l'association qui l'employait avait adressé un courriel de signalement à six personnes au sein et en dehors de ladite association, dont les responsables du conseil

d'administration de l'association et l'inspection du travail. L'auteur des faits l'avait attaqué en diffamation et a obtenu sa condamnation devant la justice.

Ce courriel n'avait eu aucun impact significatif sur la réputation de l'agresseur, comme le souligne la Cour, le périmètre de ce signalement étant restreint aux personnes légitimes pour être chargées d'intervenir en qualité sur cette situation. En jugeant que les États signataires doivent apporter la protection appropriée aux personnes dénonçant des faits de harcèlement moral ou sexuel, la cour conclut que la condamnation de la requérante constitue une atteinte disproportionnée de son droit à la liberté d'expression et condamne la France à verser 12750 euros à la requérante (**CEDH, ALLÉE c. FRANCE, 18.01.2024**).

Victimes et témoins ne peuvent être sanctionnés pour le fait d'avoir subi (ou refusé de subir) et/ou témoigné de faits de harcèlement sexuel. La méconnaissance de ces règles entraîne d'une part, la **nullité du licenciement sans limitation d'indemnisation** devant le conseil des prud'hommes, et peut justifier, d'autre part, la condamnation à **trois ans d'emprisonnement** et de **45000 euros d'amende** (Article 225-2 du Code pénal).

Cass. soc., 19.04.2023
Il n'est désormais plus exigé que la personne **qualifie** expressément de harcèlement sexuel les faits qu'elle dénonce.



**DDETS
de la Seine-Maritime
2026**

Découvrez

LA PROTECTION DE LA VICTIME ET DU TÉMOIN DES FAITS DE HARCÈLEMENT SEXUEL

Une protection contre le risque de représailles



CONDAMNATION DE LA FRANCE
Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH), Allée c/ France, 18.01.2024

Une femme a été condamnée en France pour **diffamation publique** pour avoir adressé un **courriel à six personnes** (dont l'inspection du travail) dans lequel elle dénonçait des faits de harcèlement sexuel. La CEDH juge que cette condamnation constitue une **atteinte disproportionnée** à la **liberté d'expression** et condamne la France à verser **12750 euros** à la requérante.

CA Aix-en-Provence, 04.12.2025

La **proximité** entre la dénonciation des faits et la rupture de la période d'essai laisse **supposer** qu'elle a été **rompue en raison de la dénonciation**, et ne peut s'expliquer par un *"malheureux hasard de calendrier"*. Le licenciement est donc frappé de nullité.

APPLICATION DE LA THÉORIE DU MOTIF CONTAMINANT

Si un motif de licenciement est discriminatoire, comme le fait d'avoir subi ou témoigné d'agissements de harcèlement sexuel, le licenciement sera jugé nul **MÊME SI d'autres motifs allégués sont valables**.

225-1-1 du Code pénal : "constitue une **discrimination** toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont **subi** ou **refusé** de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou **témoigné** de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au 1 du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés"

L1153-2 Code du travail : "aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel [...] ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel [...] ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2". Ces personnes bénéficient du **statut de lanceur d'alerte**.

Des fondements légaux

3 : l'absence de consentement de la victime

La victime doit expressément exprimer son consentement à subir ce type de comportement, la simple acceptation passive de celui-ci ne permettant pas de présumer de ce consentement.

« Sans oui, c'est non » !

Il est important de souligner que l'absence de consentement s'évalue exclusivement du point de vue de la victime (**Cass. Crim., 18.11.2020**).

De plus, la victime n'a pas à faire connaître de façon expresse et explicite à l'auteur du harcèlement qu'elle n'est pas consentante. L'absence de consentement peut résulter du contexte dans lequel les faits ont été commis. Par exemple, le silence permanent de la victime face aux agissements, couplé à la demande d'intervention adressée à des collègues pour faire cesser ceux-ci, permettent de supposer l'absence de consentement (**Circ. Direction des affaires criminelles et des grâces, ministère de la Justice, 07.08.2012**).

Pour illustration, une salariée (seule femme du service) avait été victime de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, notamment en raison de la diffusion par un collègue d'un photomontage à caractère sexuel, la présentant de manière humiliante. Pour démontrer que les faits étaient étrangers à tout harcèlement sexuel, l'employeur mettait en exergue le fait la salariée avait, à deux reprises, raconté des anecdotes personnelles à caractère grivois. Les juges considèrent à raison que cet élément ne permet pas d'apporter la preuve qu'elle était consentante à être directement et personnellement la cible de propos et de photographies sexistes et dégradants (**Cour d'appel de Paris, 28.05.2025**).

Le consentement même peut être révoqué à tout moment, et si le ou la salarié(e) a pu

consentir à des relations sexuelles, par exemple, il ou elle peut refuser la poursuite de ces relations. Ainsi, même dans le cas où le consentement avait été obtenu auparavant, les agissements de harcèlement qui perdurent après que ce consentement a été retiré peuvent donc être qualifiés de harcèlement sexuel.

Ce n'est que lorsqu'il est prouvé que la personne était consentante au moment des faits que la qualification de harcèlement sexuel sera écartée (**Cass. Soc., 29.06.2022**).

B : Les auteurs des agissements

Le harceleur peut être l'employeur (de fait ou de droit), son représentant, un supérieur hiérarchique, un subordonné, un collègue, ou encore un salarié protégé (**Cass. Soc., 08.01.2025** : dans ce cas, le juge doit rechercher si l'impossibilité de réintégration ne résulte pas d'un risque de harcèlement sexuel). Il n'est donc pas nécessaire qu'un lien hiérarchique existe entre l'auteur et la victime.

En revanche, l'auteur ne doit pas être un tiers à l'entreprise. C'est ce qui ressort de l'arrêt de **cour d'appel d'Amiens du 04.02.2026**. En l'espèce, un gynécologue travaillant pour l'hôpital avait tenté d'embrasser dans le cou une salariée dans un local d'archives. Il n'est pas établi l'existence d'une dépendance économique de la salariée, qui relevait de la hiérarchie du laboratoire, et non du médecin. La cour a jugé que la salariée avait été victime d'une agression sexuelle commise par un tiers à l'employeur, sans qu'il soit caractérisé une autorité de fait de l'auteur sur la salariée. Le harcèlement sexuel n'est donc pas établi à l'encontre de l'employeur, mais la cour retient que celui-ci a manqué à son obligation de sécurité en n'éloignant pas la salariée immédiatement de l'auteur des faits après avoir eu connaissance de l'agression sexuelle.

a) présence d'un lien hiérarchique avec la victime

Il est courant que l'auteur des faits de harcèlement sexuel soit une personne ayant une autorité hiérarchique sur la victime (**Cass. Soc., 17.09.2022 ; Cour d'appel de Versailles, 25.10.2023**). A ce titre, c'est sur le terrain de l'abus de son pouvoir de direction que se positionnent les juges (**Cour d'appel de Douai, 31.03.2023**).

Notons que la cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, dans un arrêt confirmé par la chambre criminelle de la cour de cassation le **17.02.2010**, avait considéré que, lorsque c'est l'employeur qui est l'auteur d'agissements de harcèlement sexuel, « *les faits sont commis par une personne abusant de l'autorité conférée par ses fonctions d'employeur de fait de la victime* » (qualification confirmée dans d'autres affaires par la chambre criminelle de la cour de cassation les **27.03.2019** et **19.06.2019**). Il convient de préciser que l'employeur s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire d'un tel pouvoir (**Cass. Soc., 23.06.2021**).

Quelques exemples :

- **Cass. Soc., 17.09.2025** : la faute grave de l'auteur a été confirmée à propos de comportements et propos « *de nature sexiste, insultants et dégradants, tenus par le responsable régional de plusieurs agences à l'égard de collaboratrices, de « jeunes filles en agence », de « chargées d'affaires » et de salariées sur lesquelles il exerçait une autorité, en raison de leur exceptionnelle grossièreté, de leur nombre et de leur caractère systématique* ».

- **Cour d'appel de Rouen, 11.03.2021** : les propos insistants (« *Bonjour H, j'ai*

l'impression que chaque jour qui passe me rapproche de vous et cela devient difficile d'où mon absence hier dans votre bureau, et si cela vous dérange, hésitez pas à me le dire. Bonne journée. Bisous », « Méfiez-vous, j'ai une pêche d'enfer. La journée va être chaude », « et zut, j'en ai oublié un, arrêtez de me perturber ») tenus par le directeur de l'entreprise, âgé de soixante ans, avec près de vingt ans d'ancienneté, **ayant autorité de droit et de fait en raison de son statut**, malgré la position de refus exprimée par sa subordonnée, présentaient un caractère pressant et intimidant pour la salariée, âgée de trente-trois ans, et opératrice de saisie depuis un peu plus d'un an dans l'entreprise. Cette dernière se voit ainsi indemnisée à hauteur de 1500 euros au titre de dommages et intérêts.

- **Cass. Crim., 14.11.2017** : l'auteur, usant de **l'autorité que lui ont conféré ses fonctions**, a soumis de manière répétée des salariées à des gestes licencieux et à des propos indécents et déplacés dans le but de leur arracher des faveurs de nature sexuelle, ce qui justifie l'attribution de dommages et intérêts.

- **Cour d'appel de Paris 02.10.1996** : le harcèlement commis par le mari d'une gérante sur une salariée est caractérisé comme harcèlement sexuel. Cet arrêt est le premier mettant en jeu la responsabilité des personnes exerçant une **autorité de fait**.

Il est à noter que dans un arrêt rendu par la chambre criminelle les juges ont mis en évidence des éléments caractérisant **l'emprise** « *que les juges déduisent la contrainte morale de la différence d'âge de trente-cinq ans entre la partie civile et M. X..., ce dernier étant un homme connu et respecté à Tahiti, à la tête de nombreuses entreprises, ayant des revenus élevés, et doté d'une forte personnalité, provoquant et profitant d'une situation de déséquilibre en sa faveur et de « mâle dominant » pour commettre les faits*

sur une jeune fille de vingt-deux ans, naïve et fragilisée, ayant peur de perdre son emploi et craignant son employeur ». La pression morale relevait également du fait que la jeune enfant qu'elle gardait en tant que nounou était couchée lors de siestes dans la même pièce qu'elle pour dormir et « *que Mme A... indiquait se débattre mais sans pouvoir crier à cause de la petite fille qui dormait à côté* » (**Cass. Crim., 23.01.2019**).

b) absence de lien hiérarchique avec la victime

Le harcèlement sexuel peut être commis entre collègues, et même par un subordonné à l'encontre d'un supérieur hiérarchique.

Quelques exemples :

- **Cour d'appel de Chambéry du 17.04.2025** : sont « *co-auteurs* » responsables de harcèlement sexuel, le salarié tenant des propos et comportements à connotation sexuelle et ne dénonçant pas ses collègues lorsqu'ils jouaient à des « *chats bites* », ou lorsqu'ils mettaient leur sexe sur la figure d'un collègue, **et** les collègues ligüés entre eux pour le harcèlement moral de leur supérieur hiérarchique (il n'était pas rare que les co-auteurs « *fassent bloc autour de leur supérieur hiérarchique pour l'intimider physiquement lorsque ce dernier leur formulait des remarques* »).

- **Cour d'appel de Rennes, 11.07.2024** : le harcèlement sexuel peut être commis à l'encontre d'un supérieur hiérarchique. En l'espèce, il s'agissait de propos dégradants, agissements répétés à connotation sexuelle envers une collègue et des propos irrespectueux tenus envers la hiérarchie. Cette solution a été confirmée par la suite (**Cass. Soc., 06.05.2025** : un subordonné peut harceler son supérieur hiérarchique).

- **Cour d'appel de Versailles 23.02.2014** : la cour confirme que « *les agissements de tiers subis à l'occasion du travail peuvent être constitutifs de harcèlement sexuel, lequel ne suppose pas nécessairement une relation hiérarchique ni d'appartenance à la même entreprise* ».

Partie 5 : rapports entre harcèlement sexuel et obligation de sécurité de l'employeur

Les faits de harcèlement sexuel ont une incidence sur la santé (mentale et physique) des victimes, sur le fonctionnement et l'image de l'entreprise. L'obligation de prévention du harcèlement sexuel s'intègre dans l'obligation générale de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

A ce titre, l'un des principes généraux de prévention énonce que l'employeur doit « *planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel (...) ainsi que ceux liés aux agissements sexistes [...]* » (article **L4121-2, 7° du code du travail**).

De plus, l'employeur est tenu de mettre fin aux situations de harcèlement sexuel quand elles sont révélées, et d'en sanctionner l'auteur (article **L1153-6 du code travail**).

Il convient de préciser qu'en application de l'**article 2, 2° de la loi du 27.05.2008** portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, « *Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur un motif mentionné à l'article 1er est interdite en matière [...] de travail, y compris de travail [...] non salarié* ». Autrement dit, même en l'absence de lien de subordination, l'employeur est tenu, à l'égard des personnes qu'il accueille, d'une obligation de protection contre toute forme de discrimination, y compris le harcèlement sexuel.

A : articulation entre l'obligation de l'employeur de prévenir les risques professionnels et l'obligation de proscrire les agissements de harcèlement

L'employeur a une obligation de prévention des risques professionnels, qui est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement, de sorte que ses deux obligations ne se confondent pas.

Ainsi :

- **Cass. Soc., 17.02.2021** : la salariée a développé un syndrome dépressif réactionnel pris en charge au titre des accidents du travail à la suite de faits de harcèlement sexuel. L'employeur n'ayant pris aucune mesure pour éloigner l'auteur du harcèlement et s'étant contenté d'un avertissement, il a manqué à son obligation de sécurité. Toutefois, dès lors que le risque s'est réalisé et a été réparé, il n'y a pas lieu de réparer d'une manière distincte un manquement à l'obligation de prévention, en l'absence de préjudice lui-même distinct.

- **Cass. Soc., 08.07.2020** : bien que la qualification de harcèlement sexuel n'ait pas été retenue par les juges, le manquement de l'employeur à son obligation de prévention ne peut être exclue de façon automatique, alors même que la salariée victime des agissements reprochés avait informé son employeur et le CHSCT de cette situation : « *l'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L1152-1 du code du travail et des agissements de harcèlement sexuel instituée par l'article L1153-1 du même code et ne se confond pas avec elle* ». La cour d'appel viole les textes visés en déboutant la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, au motif que « *dès lors que les seules déclarations de la salariée ne sont pas suffisantes pour établir des faits permettant de présumer l'existence du harcèlement sexuel et que celle-ci n'établit pas l'existence de faits qui, pris dans leur ensemble, seraient de nature à faire présumer l'existence d'un*

harcèlement moral à son égard, il n'y a pas lieu d'examiner si un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité est à l'origine de ce harcèlement sexuel et moral invoqué ». Cette solution a été confortée par la suite (**Cass. Soc., 18.10.2023**).

Autrement dit, l'absence de démonstration de harcèlement sexuel n'exclut pas automatiquement la reconnaissance du manquement de l'employeur à l'obligation de prévention des risques professionnels.

Les juridictions considèrent que le temps nécessaire à la matérialisation des faits (l'organisation d'une enquête, par exemple) peut justifier la suspension (rémunérée si possible, aucune faute n'était encore établie à ce stade) du contrat de travail et constitue une mesure de prévention propre à éviter l'engagement de sa responsabilité.

Le **Conseil d'État**, le **18.07.2018** a ainsi pu juger qu'est légale la suspension temporaire d'un professeur d'université « *dans le but de préserver le bon fonctionnement du service public universitaire* », le temps de l'enquête, après une dénonciation de faits de harcèlement moral et de harcèlement sexuel présentant un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité.

B : Exemples de manquement à l'obligation de sécurité

- **Cour d'appel de Paris, 03.12.2025** : la salariée soutient que son employeur n'aurait pris aucune mesure pour lutter contre le harcèlement sexuel, n'aurait mené aucune investigation, ni enquête, et aurait eu pour seule réaction de lui proposer une rupture du contrat de travail négociée. La cour retient que la société n'avait mis en place aucun document unique d'évaluation des risques professionnels avant les faits, aucune procédure pour éviter les risques de harcèlement, et ne démontrait pas avoir effectué une enquête interne, ce qui justifie la reconnaissance du manquement à son obligation de sécurité.

- **Tribunal administratif de Lyon, 12.07.2024** : un médecin a fait des remarques et sollicitations récurrentes à caractère sexuel, de manière autoritaire, colérique et possessive. Ces agissements, sans rapport avec l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, et sont considérés comme constitutifs de harcèlement moral et sexuel. L'agent victime peut demander à être indemnisé par l'administration de la totalité du préjudice subi, que ces agissements aient été rendus possibles par une carence de l'autorité administrative à assurer sa protection, ou qu'ils soient exclusivement imputables à la faute personnelle d'un autre agent, même sans faute de service. En l'espèce, il s'agissait d'une faute personnelle. Toutefois, les agissements du docteur sont survenus **dans le cadre et avec les moyens du service**. La direction du centre hospitalier était informée mais n'a pris aucune mesure. Ainsi, le centre hospitalier a commis une faute de service qui se cumule avec la faute personnelle du docteur, et qui justifie l'indemnisation de la victime.

La chambre sociale de la cour de cassation avait retenu le **29.06.2011** la responsabilité d'un employeur au titre de l'abstention fautive pour n'avoir pas diligencé « *les enquêtes et investigations qui lui auraient permis d'avoir, sans attendre l'issue de la procédure prud'homale la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés [au harceleur] et de prendre les mesures appropriées* », alors qu'un salarié avait dénoncé des faits de harcèlement moral et sexuel. Il avait d'ailleurs déjà été jugé que *a minima*, l'employeur saisi d'une dénonciation de faits de harcèlement sexuel devait diligenter une enquête (**Cour d'appel de Douai 30.10.2009** : en se dérochant à cette enquête, l'employeur contrevient à ses obligations).

Le **06.05.2015**, la chambre sociale avait encore confirmé ce raisonnement en reconnaissant les torts d'un employeur qui « *s'était contenté de hausser les épaules* » alors même « *que la salariée s'était plainte auprès de [lui], devant une autre salariée, d'avoir été victime d'une*

*agression sexuelle sur son lieu de travail, qu'elle avait été examinée par son médecin traitant et placée en arrêt de travail et que son compagnon s'était rendu à la gendarmerie » (ce qu'a encore confirmé le **25.03.2020** la chambre sociale, qui avait retenu comme fautive la réaction de l'employeur qui s'était contenté de répondre à la salariée qu'elle devait « se décoincer »).*

C : Exemples de respect de l'obligation de sécurité

A titre illustratif, il a été jugé que l'employeur, qui a cessé de faire circuler dans la même voiture la salariée et son collègue dès qu'il avait été mis au courant de la situation et avait informé l'inspection du travail, avait satisfait à son obligation de sécurité (**Cass. Soc., 18.01.2023**).

Se pose également la question de la régularisation de la situation par l'employeur. Sur ce point, il a été jugé que la régularisation par l'employeur des manquements peut conduire le juge à rejeter la demande de résiliation judiciaire. En l'espèce, la salariée a été destinataire *« de centaines de sms adressés par sa supérieure hiérarchique, contenant des propos à connotation sexuelle ainsi que des pressions répétées exercées dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle, lesquelles étaient matérialisées par des insultes et menaces »*. La cour d'appel a constaté *« d'une part que la salariée n'établissait pas de lien de causalité entre les faits de harcèlement sexuel dont elle avait été victime et ses arrêts de travail pour maladie, d'autre part que l'employeur, informé de ces faits à la fin du mois de novembre 2014, avait mis fin au harcèlement sexuel commis sur la salariée par le licenciement, en décembre 2014, de la supérieure hiérarchique de celle-ci »*, de sorte que le harcèlement sexuel avait cessé à la date à laquelle la salariée a saisi la juridiction prud'homale (**Cass. Soc., 03.03.2021**).

D : La sanction disciplinaire de l'auteur d'agissements de harcèlement sexuel

Les agissements de harcèlement sexuel constituent nécessairement une faute grave justifiant le licenciement immédiat de l'auteur des faits. C'est ce qui résulte de nombreuses décisions de la chambre sociale de la cour de cassation, dont celle rendue sous l'empire de l'ancienne définition du harcèlement sexuel, qui impliquait une relation d'autorité entre l'auteur du harcèlement et sa victime : *« attendu qu'aux termes de l'article L122-46 du Code du travail, constituent un harcèlement sexuel les agissements de la personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur un salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ; qu'il s'agit dès lors nécessairement d'une faute grave »* (**Cass. Soc. 05.03.2002**). Cette position a été confirmée depuis, et notamment pour qualifier de faute grave le comportement d'un salarié, *« par ailleurs, un excellent élément dans l'entreprise »* qui avait tenu, de manière habituelle, des propos déplaisants et déplacés à ses collaboratrices (**Cass. Soc., 13.03.2024**).

Quelques exemples :

- **Cass. Soc., 12.06.2024** : le salarié a été licencié pour avoir *« adopté à l'égard de plusieurs de ses collègues de sexe féminin un comportement inconvenant, notamment des propos répétés à connotation sexuelle, sexistes, insultants, humiliants et dégradants à leur égard »*. Il ressort des attestations que *« un de mes collaborateurs qui avait été invité par [N] [S], me rapporte que celui-ci avait dit de moi que j'étais une partouzeuse, que j'avais une belle chatte et que j'aimais les femmes. Il a également parlé en des termes salaces d'[F] [O] et de sa nouvelle relation masculine »*. L'auteur des faits fautifs *« avait tenu, par le passé,*

des propos similaires, à connotation sexuelle, insultants et dégradants, à leur rencontre ». Sa hiérarchie en était informée mais ne l'avait pas sanctionné. La chambre sociale considère qu'un tel comportement est de nature à caractériser un comportement fautif constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, peu important la tolérance passée de l'employeur, quand bien même aucune sanction n'avait été prononcée auparavant pour des faits similaires, alors que l'employeur en avait connaissance.

- **Cass. Soc., 17.02.2021** : un avertissement n'est pas une sanction suffisante à l'encontre de l'auteur de harcèlement sexuel au travail. L'employeur qui s'est contenté de sanctionner l'auteur d'un avertissement a manqué à son obligation de sécurité.

- **Cass. Soc., 13.07.2017** : la cour d'appel ne peut écarter la qualification de faute grave pour le licenciement d'un cadre ayant eu un comportement insistant, évolutif puis violemment agressif par l'envoi d'un message pornographique, insultant et dégradant.

Très exceptionnellement, la qualification de faute grave a pu être écartée, au regard de l'ancienneté du salarié, de ses qualités professionnelles et du caractère unique de l'incident :

- **Cass. Soc., 22.01.2025** : le salarié s'était adressé à sa subordonnée en des termes qualifiés de « *grossiers* » par la cour d'appel (« *tiens les deux bouteilles, c'est pour la dernière fois où tu m'as sucé* » ; « *c'est pour la fois où tu m'as sucé* »). Ces faits justifient la rupture du contrat de travail pour cause réelle et sérieuse, mais ne rendent pas pour autant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise durant le temps du préavis.

- **Cass. Soc. 25.09.2024** : l'obligation de sanction disciplinaire de l'employeur ne semble concerner que les cas de harcèlement sexuel à l'encontre d'autres salariés, et non ceux commis vis-à-vis d'une cliente. La cour rappelle que cette situation peut cependant être sanctionnée par un licenciement si les faits sont commis dans la sphère professionnelle et ont causé un préjudice à l'employeur. Toutefois, en l'espèce, les messages avaient été envoyés à une cliente depuis le téléphone personnel du salarié, en dehors du temps de travail, sans que l'employeur ne rapporte la preuve d'un préjudice propre et distinct.

Au titre de l'obligation de sanction, il est important de rappeler que ce n'est pas à la victime de subir les conséquences des faits de harcèlement sexuel. Ainsi, il a été validé la prise d'acte de la rupture du contrat de travail suite à des faits de harcèlement sexuels établis après enquête interne. En réaction aux conclusions de celle-ci, l'employeur avait proposé une mutation de la victime en lui indiquant qu'en cas de refus de sa part, « *ce refus entraînera la rupture de [son] contrat de travail pour cause réelle et sérieuse* ». Les juges ont considéré que l'employeur n'avait pas pris la décision « *à la fois pertinente, adaptée à la situation et juste* » (**Cour d'appel de Paris 03.11.2016**).

L'obligation de prévention du harcèlement sexuel s'intègre dans l'**obligation générale** de l'employeur d'assurer la sécurité et de **protéger la santé physique et mentale des travailleurs**. L'employeur est donc tenu de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de **prévenir** les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un **terme** et de les **sanctionner**.

Cass. Soc., 18.01.2023

Ne manque pas à son obligation de sécurité, l'employeur qui a cessé de faire circuler dans la même voiture la salariée et son collègue dès qu'il avait été mis au courant de la situation et en avait informé l'inspection du travail.



DDETS
de la Seine-Maritime
2026

Découvrez

L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE HARCELEMENT SEXUEL



LOI DU 27.05.2008
article 2 (2°)

Même en l'absence de lien de subordination, l'employeur est tenu, à l'égard des personnes qu'il accueille, d'une obligation de protection contre toute forme de discrimination, y compris le harcèlement sexuel.

LA SANCTION ADÉQUATE ?
L'avertissement ? Non en principe

L'employeur qui s'est contenté de sanctionner l'auteur d'un avertissement a manqué à son obligation de sécurité (**Cass. Soc., 17.02.2021**).

Exception : En cas de **fait unique** et au regard de l'**ancienneté** du salarié et de ses **qualités professionnelles**, la qualification de faute grave peut être exceptionnellement écartée (**Cass. Soc., 22.01.2025**).

 **ÉCLAIRAGE DU DÉFENSEUR DES DROITS**
Décision du 07.07.2025

En présence d'une dénonciation de faits de harcèlement, il n'**appartient pas** à l'auteur du signalement de supporter les conséquences de son alerte par une mesure d'éloignement.

Des fondements légaux

L4121-2 7° du Code du travail : l'employeur doit "**planifier la prévention** en y intégrant, dans un **ensemble cohérent**, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les **risques liés** au harcèlement moral et au **harcèlement sexuel** [...]"

L1153-6 du Code travail : "tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une **sanction disciplinaire**".

En cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, celui-ci encourt une possible condamnation au versement de dommages et intérêts au bénéfice de la victime des faits.

Partie 6 : La réparation du préjudice

A titre liminaire, il convient de souligner que conformément au droit commun de la responsabilité, un même préjudice ne peut pas être indemnisé deux fois. En revanche les mêmes faits de harcèlement sexuel peuvent justifier une réparation pour le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, mais aussi pour le préjudice moral qui en a résulté, ou encore pour l'illégitimité de la rupture du contrat de travail.

A : Les préjudices indemnisables et leur évaluation

En matière de prescription, rappelons que celle-ci est portée à cinq ans à compter du dernier agissement de harcèlement sexuel reproché devant les juridictions prud'homales, et à six ans devant le tribunal correctionnel (**Cour d'appel de Douai, 28.03.2025** : l'action tendant à l'octroi de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi en raison de faits de harcèlement sexuel est soumise au délai de prescription de droit commun de cinq ans. Le point de départ du délai est constitué par la date du dernier fait incriminé commis avant la cessation du contrat et vaut pour les faits antérieurs susceptibles d'être qualifiés de harcèlement).

S'agissant du harcèlement sexuel, ces faits peuvent engendrer un préjudice pour la victime (préjudice moral, sexuel, sur la carrière, ...), ainsi que pour l'employeur (coûts financiers, atteinte à l'image, ...).

A l'égard de l'indemnisation du préjudice subi par l'employeur, l'arrêt de la chambre criminelle de la cour de cassation du **10.05.2023**, rendu dans la situation d'un centre hospitalier qui demandait une indemnisation au titre du préjudice matériel (surcoûts salariaux occasionnés par le remplacement du médecin condamné pour harcèlement sexuel), et celui de la chambre criminelle de la même cour, le **04.09.2019** *rappellent que son indemnisation n'a pas de caractère automatique* (« la mairie, en tant que telle, ne peut se voir indemnisée comme partie civile pour le discrédit jeté par ce comportement sur ses services »). Le délit de harcèlement sexuel relève des atteintes à la personne humaine dont la sanction est exclusivement destinée à protéger la personne physique.

Les juges peuvent décider de réparer tout ou partie de l'ensemble de ces préjudices, étant précisé que la promotion « *rétroactive* » de la victime accordée par l'employeur ne répare pas le préjudice, mais permet seulement un rétablissement dans les véritables fonctions (**Cour d'appel de Paris, 25.01.2024**).

Quelques exemples :

- **Cour d'appel de Rennes, 08.01.2026** : un salarié licencié pour faute grave avait multiplié des gestes explicites à l'égard d'une stagiaire, malgré son désintérêt manifeste. Malgré l'absence de passé disciplinaire, il s'était déjà vu reprocher des faits de même nature moins de trois mois auparavant. Ayant causé un préjudice psychologique important à la salariée et à la communauté de travail, et ayant porté atteinte à la réputation de l'association, la rupture du contrat de travail pour faute grave est justifiée.

- **Cour d'appel de Lyon, 15.09.2023** : le préjudice subi du fait du harcèlement sexuel et de la méconnaissance de l'obligation de sécurité a justement été évalué à la somme de 2700 euros au regard de la courte durée de la relation contractuelle et « *des circonstances particulières dans lesquelles elle a débuté* ».

- **Cass. Soc., 12.01.2022** : la salariée, licenciée pour inaptitude avec impossibilité de reclassement, soutenait que son inaptitude était imputable à des faits de discrimination à raison du sexe, de harcèlement moral et de harcèlement sexuel. La cour d'appel, compétente pour réparer ce préjudice l'a évalué souverainement à 400000 euros de dommages et intérêts.

- **Cass. Soc., 17.05.2017** : rappel du principe de réparation distincte des préjudices ; la possibilité d'accorder des dommages et intérêts à la victime pour le préjudice subi du fait des agissements retenus **ET** pour le préjudice lié à l'absence de mise en œuvre de la protection de celle-ci par l'employeur est retenu.

B : La reconnaissance de la faute inexcusable

La reconnaissance de la faute inexcusable (qui entraîne une indemnisation au montant réel des préjudices subis, après reconnaissance par l'Assurance Maladie du caractère professionnel d'une affection) est possible dans les situations de harcèlement sexuel, étant précisé qu'il importe peu que la victime ait mentionné dans son dossier « *dans un premier temps seulement les éléments relatifs au harcèlement moral, puis dans un second temps ceux relatifs à un harcèlement sexuel* » (**Cour d'appel de Metz, 18.01.2026**).

La faute inexcusable peut être retenue si deux conditions cumulatives sont remplies, en plus de la reconnaissance préalable de ce caractère professionnel :

- * l'employeur devait ou aurait dû avoir conscience du danger,
- * l'employeur a omis de prendre les mesures nécessaires pour l'éviter.

Il est indifférent que la faute inexcusable imputable à l'employeur ait été la cause exclusive de l'affection professionnelle, il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes ou circonstances auraient concouru à la réalisation du dommage.

Quelques exemples :

- **Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 13.05.2026** : la salariée a été victime d'une agression sexuelle par le directeur général délégué. Le médecin du travail avait informé l'employeur de l'existence de comportements à connotation sexuelle de ce même agresseur au sein de l'entreprise. L'employeur n'ayant évalué d'aucune façon les risques auxquels ses salariés étaient exposés, sa faute inexcusable doit être retenue.

- **Cass. Soc., 17.09.2025** : la demande de résiliation judiciaire a été jugée fondée s'agissant du harcèlement sexuel et de l'agression sexuelle, reconnue comme un accident du travail dû à la faute inexcusable de l'employeur.

Partie 7 : Analyse complémentaire tirée des décisions du Défenseur des droits

Le défenseur des droits apporte des éclairages importants concernant le harcèlement sexuel.

Sur la qualification d'agissements de harcèlement sexuel

- **Décision du 07.07.2025** : une salariée a subi des réflexions sexistes et à caractère sexuel (« *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* », « *Dès l'instant où j'allais dans le bureau de X, même si la porte était fermée, Z débarquait dans le bureau en disant « il se passe quelque chose, il y a un problème ?* ») de la part d'un autre salarié. Une collègue a ainsi signalé que ce dernier avait une attitude « *très limite* » envers ses collègues féminines. Interrogé, il a reconnu avoir tenu des réflexions et blagues « *pour détendre l'atmosphère* ». Ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent présumer l'existence d'un harcèlement sexuel à l'égard de la salariée, mais également d'un harcèlement sexuel d'ambiance. Il est également précisé qu'en présence d'une dénonciation de faits de harcèlement, il n'appartient pas à l'auteur du signalement de supporter les conséquences de son alerte par une mesure d'éloignement.
- **Décision du 31.12.2024** : une salariée a subi des faits de harcèlement sexuel de la part de son responsable qui se sont traduits par des propos (« *hummm la pénétration* », « *c'est parce qu'aujourd'hui, elle n'a pas sa fessée* ») et gestes répétés à connotation sexiste et sexuelle (regards portés sur la poitrine, pressage contre la requérante dans le train, toucher sa cuisse). Le comportement de l'auteur des faits vis-à-vis du personnel féminin paraît de nature à constituer un harcèlement « *d'ambiance* » à connotation sexiste et sexuelle. La responsable de l'enquête a fait état de propos grossiers tenus à l'égard de plusieurs agentes (il aurait qualifié une agente de « *saucisse* », en voyant une secrétaire marcher d'un pas pressé dans un couloir et aurait dit à ces collègues masculins « *elle se donne du mal, elle mérite une récompense* »). Afin de renforcer la protection des victimes de harcèlement sexuel au sein du ministère mis en cause, il est recommandé de former les enquêteurs à la conduite d'une enquête administrative et aux problématiques de harcèlement sexuel, ainsi que de proposer une transaction destinée à réparer les préjudices que

l'agent a subis à la suite de faits de harcèlement sexuel.

- **Décision du 15.10.2020** : concernant une rédactrice territoriale au sein d'un service départemental d'incendie et de secours, qui indiquait avoir été victime de gestes déplacés à son égard (notamment, massages imposés, mains sur les fesses...), propos sexistes, plaisanteries obscènes, compliments ou remarques sur son physique, rabaissement devant ses collègues. *« Elle indique ainsi, notamment, qu'au mois de février ou de mars 2017, alors qu'elle se trouvait à côté du bureau de son supérieur, celui-ci a passé sa main sous sa jupe et remonté jusqu'à sa culotte. À compter de l'été 2016, son chef, M. A, lui a, à plusieurs reprises, infligé des claques sur les fesses entre deux portes »*. Le défenseur des droits reconnaît ici un harcèlement sexuel d'ambiance, répréhensible, puisqu'il résulte de l'ensemble des auditions des agents entendus dans le cadre de la procédure pénale que l'environnement de travail était fortement connoté sexuellement, que des blagues sexuelles y étaient fréquentes et que l'auteur des faits dénoncés avait un comportement particulier vis-à-vis de la rédactrice, une collègue analysant justement qu'à *« force on a l'impression de n'être qu'un objet par le biais de ces réflexions. Et le problème c'est que même les personnes qui sont gênées par les réflexions qui nous sont faites dans les conversations nous voient comme des objets également et n'osent pas venir nous parler. Je le sais car je le vis. Et quand ça atteint ces proportions c'est que c'est allé trop loin »*. Le défenseur des droits demande en conséquence à l'employeur d'indemniser le préjudice subi par la victime de ces agissements, et de prendre les mesures disciplinaires appropriées à l'égard de l'auteur.
- **Décision du 09.03.2020** : une adjointe administrative d'un hôpital des armées, avait fait l'objet de *« comportements tactiles de la part de M. Y »* et de propos à connotation sexuelle tels que *« plus c'est long, plus c'est bon », « à genoux dès le matin X, ne bougez pas, j'arrive », « tu sais X, une photocopieuse c'est comme une femme, si tu sais bien la caresser comme il faut, elle démarre au quart de tour », « tu sais X ce que tu as fait, ça mérite une fessée ... tu sais une fessée ça peut être très agréable, je parle de fessée sexuelle, il y en a qui aime ça »*. M. Y a été condamné par le tribunal correctionnel, le 16 novembre 2017 à six mois de prison avec sursis et au versement de 3000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel.
- **Décision du 06.03.2020** : concernant la situation de deux conseillères en insertion professionnelle, au profit desquelles il réclame d'indemniser les réclamantes pour les préjudices subis, elles qui indiquaient que leur supérieur hiérarchique *« exerce envers nous des brimades et des menaces en réunion collective, criant sur les salariés...des paroles déplacées parlant de sexe, des gestes déplacés touchant le corps des salariés femmes, des gestes déplacés où il montre qu'il touche ses fesses et son sexe, des pressions fortes nous dissuadant d'émettre toute plainte concernant notre souffrance au travail causée par son management auprès de la direction générale, nous promettant la guerre... »*. L'enquête a établi que *« M. B pouvait uriner, sans gêne, devant elles et demander qu'on lui tienne son sexe »*, qu'il avait des comportements misogynes et tenait des propos à ses collègues féminines tels que suivent : *« il 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 « décapsuler », ou encore « j'aimerais voir ta tête sous mes noix de coco », « Ne ferme pas ton manteau, la vue est trop belle »*.
- **Décision du 29.11.2019** : reconnaissant le harcèlement sexuel et les agissements sexistes subis par une contractuelle du ministère de l'Intérieur, laquelle ayant dénoncé les faits n'avait pas vu son contrat renouvelé : *« selon son entourage professionnel, Monsieur C était 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 », « qu'il ne pouvait ignorer le caractère outrancier et pernicieux de ses prétendus traits d'humour répétés à caractère sexuel, la réclamante rapporta[n]t qu'« 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 ». Monsieur C a été condamné, pour les faits dénoncés, à quatre mois de prison avec sursis et au paiement de la somme de 800 euros au titre des dommages et intérêts pour préjudice moral, par jugement du tribunal correctionnel.

- **Décision du 27.12.2018** : reconnaissant la commission d'agissements de harcèlement sexuel, avec le témoignage de cinq des sept personnes présentes dans le service au moment des faits, à l'encontre de deux femmes policières pour des propos tenus par leur supérieur hiérarchique : « 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 ! », l'autre victime lui reprochant de lui avoir dit : « C'est vrai, tu devrais te faire enculer, il y a des femmes qui aiment ça et peut être que ça te ferait du bien ! ». Le Défenseur des droits recommande en conclusion de procéder à une indemnisation des préjudices subis par les agentes victimes, de saisir les autorités disciplinaires afin d'engager les poursuites disciplinaires à l'encontre de l'auteur, et de demander au directeur de la sécurité publique du département de réunir le CHSCT afin de mettre en place des mesures de prévention en matière de harcèlement (moral et sexuel) et d'agissements sexistes.

Sur le manquement à l'obligation de sécurité par l'employeur

- **Décision du 05.11.2025** : une salariée s'estime victime de harcèlement sexuel de la part de ses supérieurs hiérarchiques, harcèlement se matérialisant par des propos à connotation sexuelle (« toi tu dois être bonne, je te goûterais bien », « se faisait bouffer la brioche »). Le Défenseur des droits constate d'une part, que les agissements et propos subis par la réclamante dans le cadre de l'exercice de ses fonctions sont constitutifs de harcèlement sexuel, et d'autre part, que le conseil régional a manqué à son obligation de santé et de sécurité en raison de l'absence de sanctions disciplinaires et de mesures pour protéger les agentes placées sous la responsabilité du mis en cause.
- **Décision du 07.07.2025** : ce n'est pas à l'auteur du signalement de supporter les conséquences de son alerte par une mesure d'éloignement. Les mesures conservatoires doivent être supportées par la personne mise en cause. Le fait pour l'employeur d'encourager une salariée ayant dénoncé un harcèlement sexuel à changer de lieu de travail est contraire à son obligation de sécurité.
- **Décision du 07.07.2025** : la lettre d'observations n'est pas une sanction suffisante, de sorte que l'employeur qui s'est contenté de sanctionner l'auteur simplement au moyen d'une telle lettre a manqué à son obligation de sécurité.
- **Décision du 28.06.2024** : un brigadier-chef a tenu des propos en lien avec l'orientation sexuelle de son subordonné (« PD », « tarlouze », « tu ne veux pas me sucer ? », « tu ne voudrais pas la prendre dans le cul ? »). A cela, s'ajoute des agissements à connotation sexuelle (exhibition de son sexe au sein de leur bureau).

La victime a adressé à sa hiérarchie un rapport dénonçant ces agissements et a signalé son souhait de ne pas quitter le service, étant précisé que son supérieur hiérarchique n'a pas fait l'objet d'une mise à pied conservatoire. En ne lui permettant pas de reprendre ses fonctions dans un cadre de travail sain et sécurisé, l'administration doit être regardée comme ayant manqué à son obligation de sécurité. De plus, l'enquête interne contient des carences relatives au lien entre l'enquêteur et les agents impliqués et une insuffisante formation de l'enquêteur. Ainsi, le Défenseur des droits considère que ces faits sont constitutifs de harcèlement sexuel et de harcèlement discriminatoire en lien avec l'orientation sexuelle.

Sur la conduite d'une enquête en matière de harcèlement sexuel

- **Décision-cadre du 05.02.2025** : cette décision **extrêmement importante** définit un mode opératoire très complet, afin d'engager une « *enquête contradictoire, rigoureuse, diligente et impartiale* » en matière de harcèlement sexuel, qui a pour objectif d'« *avoir la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits* ». Ainsi, l'enquête « *permet de recueillir de façon sécurisée la parole des victimes et témoins et de les protéger d'éventuelles représailles, de matérialiser les faits, de décourager leur réitération, de respecter la présomption d'innocence, de justifier la sanction ou l'absence de sanction décidée contre la personne mise en cause et de remplir l'obligation de sécurité prévue pour l'employeur privé et public* ».
- **Décision du 11.07.2024** : cette décision fournit des éléments sur la conduite à adopter et les principes à respecter en matière d'enquête interne. La salariée doit uniquement constituer un faisceau d'indices convergents laissant supposer l'existence d'un harcèlement sexuel, et non rapporter une preuve directe. Les conclusions de l'enquête interne doivent être cohérentes, et l'enquête ne doit pas avoir une durée excessive. L'ensemble des témoins doivent être auditionnés, et les responsables sanctionnés. En l'espèce, la Défenseure des droits a conclu que la salariée avait été victime de harcèlement sexuel et de harcèlement d'ambiance, et que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité, la victime ayant en outre subi une mesure de représailles.
- **Décision-cadre du 12.04.2021** : cette décision recommande de diligenter systématiquement une enquête dans des dossiers de harcèlement sexuel et de discrimination et rappelle que celle-ci devait être réalisée avec rigueur et impartialité par un enquêteur qualifié et formé aux spécificités juridiques du harcèlement sexuel (définition et aménagement de la charge de la preuve).

Partie 8 : Annexe « historique »

Cette annexe « historique » recense les décisions relatives au harcèlement sexuel antérieures à la loi du 6 août 2012. Elle peut s'avérer utile à la caractérisation et à la qualification, par analogie et similarité, des mêmes comportements reproduits depuis la promulgation de la loi, qui étaient déjà punissables sous l'empire de la loi antérieure.

- **Cass. Soc., 14.09.2016** : par principe, la qualification de faute grave est acquise dès lors que des agissements de harcèlement sexuel sont avérés. En l'espèce, le salarié harceleur avait suivi sa victime sur le parking, dans un supermarché et jusqu'à son domicile, où il était resté plusieurs fois en poste d'observation. Il s'était répandu ouvertement de ses fantasmes, puis avait jeté le discrédit sur la salariée en tenant des propos dévalorisants.

- **Cass. Soc., 28.01.2014 et 18.02.2014** : est légal licenciement pour faute grave d'auteurs de harcèlement sexuel. Le premier retient des courriers, courriels et propositions répétés adressés à une jeune salariée nouvellement embauchée, avec une différence d'âge et d'ancienneté qui aurait dû inciter l'auteur à plus de réserve. Le second constate des propos déplacés à connotation sexuelle et des pressions exercées sur plusieurs salariées pour tenter d'obtenir des faveurs sexuelles.
- **Cass. Soc., 25.09.2012** : le salarié qui admet sa proximité physique avec un jeune intérimaire sans donner de motif professionnel, qui lui a demandé de venir dans un sauna naturiste en Allemagne et lui a téléphoné à plusieurs reprises pour lui proposer de venir boire un verre à son domicile, a commis des agissements de harcèlement sexuel.
- **Cass. Soc., 01.12.2011** : « *des propos déplacés dans le but manifeste d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à l'égard de plusieurs salariées et en dépit de leurs remarques et protestations des attitudes* » constituent le délit de harcèlement sexuel.
- **Cass. Crim., 04.01.2011** : le harcèlement sexuel « *peut être caractérisé par des attouchements répétés, imposés par un supérieur hiérarchique, ou des paroles déplacées, à connotation sexuelle* » et peut même constituer l'agression sexuelle. En l'espèce, l'auteur exerçait des pressions pour obtenir des rencontres ou dîners extérieurs, tenait des propos déplacés, assortissait ses paroles de claques sur les fesses et ordonnait à la salariée de s'agenouiller devant lui.
- **Cass. Soc., 23.11.2010** : le harcèlement dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle est constitué par des agissements tels que « *passer la main sur les fesses, chercher à observer une jeune femme dans sa chambre et dans sa douche, en lui tenant des propos obscènes et en se masturbant devant elle* », et « *avoir recherché de façon répétée et régulière une promiscuité avec elle, notamment en lui proposant un string comme cadeau* ».
- **Cour d'appel de Nîmes 24.06.2010** : un directeur général des services qui met la « *main aux fesses* » de plusieurs agentes municipales commet le délit d'agression sexuelle avec la circonstance aggravante d'abus d'autorité (les victimes étant toutes non-titulaires de leurs postes, le directeur ayant pouvoir sur leur titularisation).
- **Cour d'appel de Versailles 27.10.2009** : un chef de service qui pince les fesses d'une salariée contre son gré, et provoque des altercations à chaque fois qu'elle déjeune avec lui, commet le délit de harcèlement sexuel.
- **Cass. Crim., 30.09.2009** : l'employeur qui exerce une pression quasi quotidienne sur deux jeunes femmes, par ses propos et ses agissements, pour obtenir une faveur sexuelle commet un harcèlement sexuel, compte tenu « *des allusions à connotation sexuelle, des gestes déplacés et du comportement dépassant très largement les conventions régissant les relations entre un employeur et ses employés* ».
- **Cass. Soc., 03.03.2009** : l'employeur qui multiplie les cadeaux et les appels, se rend au domicile de la salariée et fait intrusion dans sa vie privée dans le but de la convaincre et même de la contraindre à céder à ses avances, a commis un harcèlement sexuel.
- **Cass. Soc., 24.09.2008** : tenter d'embrasser une subordonnée mineure contre son gré sur le lieu de travail, l'emmener à son domicile en renouvelant des avances et l'appeler fréquemment par téléphone en dénigrant sa relation affectueuse constitue un harcèlement sexuel.
- **Cour d'appel de Bordeaux 11.01.2006** : tentatives répétées d'embrasser une salariée sur la bouche, gestes impudiques, propos à connotation sexuelle et affirmations devant des clients que la salariée était « *une fille à coucher* », ayant entraîné une

dépression nerveuse réactionnelle. Ces faits constituent un harcèlement moral à connotation sexuelle, même si l'auteur ne lui a jamais demandé directement de lui accorder des faveurs sexuelles.

- **Cass. Soc., 30.11.2004** : le fait de demander à une salariée des « *massages de nature sexuelle* » constitue un harcèlement sexuel et des faits de violence.
- **Cass. Crim., 18.02.2004** : le harcèlement sexuel est retenu à l'encontre d'un employeur dans trois espèces :
 - suppression d'une prime et affectation à un poste pénible et inadapté à son handicap, alors qu'une salariée avait refusé des propositions de nature sexuelle ;
 - promotion accordée à une salariée ayant accepté une relation sexuelle, puis relégation au nettoyage des toilettes lorsqu'elle a refusé de poursuivre cette relation ;
 - caresse de la joue et tentative d'embrasser une salariée, et licenciement lorsqu'elle a repoussé ses avances.
- **Cass. Crim., 20.02.2002** : des actes de séduction s'accompagnant de mesures de rétorsion à l'égard de la salariée en raison du rejet de ses avances constitue un harcèlement sexuel.
- **Cass. Crim., 15.06.2000** : l'usage de pressions graves et de menaces par un professeur, en abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue le délit de harcèlement moral.
- **Cour d'appel de Chambéry 18.01.2000** : des gestes d'amitié ambigus exercés vers une personne âgée seulement de vingt ans peuvent être interprétés comme ayant une connotation sexuelle.
- **Cass. Soc., 03.02.1999** : un comportement grossier à l'égard de salariées, avec propositions d'ordre sexuel faites à l'une d'elles en échange d'avantages professionnels, constitue un harcèlement sexuel.