

Harcèlement sexuel

Mise à jour le 17/03/2015

Qu'est ce que le harcèlement sexuel ? :

La définition du harcèlement sexuel a été précisée et élargie par la loi du 6 août 2012. Il peut être quelque fois difficile de distinguer une tentative de séduction d'un harcèlement sexuel. Il faut rechercher le caractère dégradant ou humiliant pour bien comprendre cette notion.

-faits de harcèlement sexuel : 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 ;

- acte de chantage sexuel : 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. (L. 1153-1).

Le chantage sexuel peut intervenir lors d'un entretien d'embauche et il n'est pas nécessaire que le harceleur cherche à obtenir une relation sexuelle : un simple contact physique pour assouvir un fantasme suffit.

Le harcèlement sexuel peut être le fait de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique, mais aussi d'un collègue ou d'un subordonné, d'un client. Les faits peuvent se dérouler à l'extérieur de l'entreprise. L'employeur est responsable de la santé physique et mentale de ses salariés doit faire cesser ces faits : il a une obligation de résultat.

Procédure légale

- **Article L1153-2** : Aucun salarié, personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.
- **Article L. 1153-3** : Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.
- **Article L1153-4** : Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.
- **Article L1153-5** : L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.
- **Article L1153-6** : Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. Une procédure de médiation peut être mise en œuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.
- **Code pénal Article 222-33** : Les faits mentionnés sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines peuvent être portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. (**circulaire CRIM-15 du 7 août 2012**).

Que doit faire le délégué du personnel CFDT ?

- Le délégué syndical encourage le salarié à déposer une main courante au commissariat de police (ou à la gendarmerie) pour consigner officiellement les faits et permettre de préserver ses droits pour un éventuel dépôt de plainte ultérieur.
- Le délégué du personnel informé qu'il existe une atteinte aux droits des personnes saisit immédiatement l'employeur. Celui-ci doit procéder sans délai à une enquête avec le délégué et prendre les mesures nécessaires **article L2313-2**
- Le CHSCT peut proposer des mesures de prévention contre le harcèlement
- Les organisations syndicales représentatives de l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions en faveur du salarié sous réserve d'un accord écrit du salarié.

Que doit faire le salarié ?

- **L. 1154-1** : Le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. par exemple des témoignages, des attestations ou certificats médicaux. Le juge se prononce sur la présomption de harcèlement et alors c'est à l'employeur de prouver que ces faits ne constituent pas du harcèlement moral.
- Le salarié doit faire savoir qu'il souffre de harcèlement. Il peut s'adresser au médecin du travail. En effet, les services de santé au travail doivent préserver la santé physique et mentale des salariés. **article L 4622-2.**
- L'employeur doit agir sans tarder pour sanctionner l'auteur du harcèlement. En effet, il a deux mois, à compter du moment où il a eu connaissance de l'existence éventuelle des faits de harcèlement, pour sanctionner le salarié responsable de ces agissements **article L1332-4.**

A noter :

La prise en charge syndicale d'une situation de harcèlement moral et/ou sexuel peut se révéler complexe tant au plan humain qu'au plan des textes. Si vous pensez en avoir détecté une, rapprochez-vous de votre Délégué Syndical et du Syndicat.

Exemples

Constitue du harcèlement sexuel le fait :

1. **pincer les fesses** d'une salariée à plusieurs reprises et de provoquer des altercations avec elle sur le lieu de travail chaque fois qu'elle refusait de déjeuner (4) ;
2. **organiser un rendez-vous** pour motif professionnel en dehors de l'entreprise avec une salariée qui était sous ses ordres, **dans une chambre d'hôtel** (5) ;
3. **faire parvenir à une jeune femme de longs courriers** manuscrits, de nombreux courriels par lesquels le salarié en cause lui faisait des propositions et des déclarations, d'exprimer le **souhait de la rencontrer seule** dans son bureau, et de lui adresser des invitations qu'elle a toujours refusées et lui faire parvenir des bouquets de fleurs (6) ;
4. **envoyer des sms** à un de ses subordonnés en lui indiquant notamment "je te souhaite une douce journée avec plein de baisers sur tes lèvres de velours" (7) ;
5. **avoir tenté d'obtenir des faveurs de nature sexuelle** de la part de sa salariée en multipliant les cadeaux et les appels, en **se rendant à son domicile** et en faisant intrusion dans sa vie privée, dans le but de la convaincre et même de la contraindre à céder à ses avances. (8) ;
6. **tenir les propos suivants** "bon, c'est quand qu'on couche ensemble" et de poser des questions intimes sur la vie privée (9) ;
7. **adresser à une subordonnée des remarques sur sa vie privée, de porter des appréciations axées sur son anatomie**, de tenter d'**obtenir des faveurs sexuelles** et d'exercer des mesures de représailles professionnelles (10) ;
8. **demander d'avoir des rapports sexuels** avec une salariée en échange d'une augmentation de salaire, demande accompagnée d'attouchements, même si ces faits se sont déroulés la nuit dans une ambiance festive (11) ;
9. **avoir envers une collègue un comportement injurieux**, consistant en des insultes et remarques essentiellement à caractère sexuel, et des **gestes déplacés**(12) ;
10. **adresser des messages électroniques et d'adresser des propos à caractère sexuel** à l'occasion de l'heure du déjeuner et lors de soirées organisées après le travail (13).

Attention ! une attitude de séduction même dénuée de tact ou de délicatesse ou de simples signaux sociaux conventionnels lancés de façon à exprimer la manifestation d'une inclination ne constituent pas en soi le délit de harcèlement sexuel, notamment en l'absence de chantage ou de pressions (14).

De plus, des familiarités réciproques peuvent écarter toute notion de harcèlement sexuel(15).

(4) CA Versailles 27 octobre 2009, n°08/2007

(5) Cass. Soc. 11 janvier 2012, n°[10-12930](#)

(6) Cass. Soc. 28 janvier 2014, n°[12-20497](#)

(7) Cass. Soc. 12 février 2014, n°[12-26652](#)

(8) Cass. Soc. 3 mars 2009, n°[07-44082](#)

(9) Cass. Soc. 3 décembre 2014, n°[13-22151](#)

(10) CA Toulouse 18 janvier 2002, n°01/1140

(11) CA Douai 31 janvier 2007, n°06/00150

(12) CA Douai 19 décembre 2008, n°08/00986

(13) Cass. Soc. 19 octobre 2011, n°[09-72672](#)

(14) Cass. Crim. 19 janvier 2005, n°[04-83443](#)

(15) Cass. Soc. 10 juillet 2013, n°[12-11787](#)