



# Les P'tites INFOS Juridique

## Février/ Mars 2022

- *Harcèlement sexuel au travail : 10 exemples pour réagir*
- *Harcèlement moral au travail : 12 exemples concrets*

### ➤ **Harcèlement sexuel au travail : 10 exemples pour réagir**

#### Sommaire

- I. 10 exemples de harcèlement sexuel au travail
- II. Qu'est ce que le harcèlement sexuel ? Définition
- III. Victime de harcèlement sexuel, que faire ?
- iv. Employeur : comment réagir face à des faits de harcèlement sexuel ?

#### I. 10 exemples de harcèlement sexuel au travail

Voici 10 situations qui ont été reconnues par les juges, comme constitutives de **harcèlement sexuel**.

Constitue un harcèlement sexuel, le fait :

1. Pour un chef de service de **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 avec lui.
2. Pour un salarié d'organiser un rendez-vous pour motif professionnel en dehors de l'entreprise, dans une **chambre d'hôtel**, avec une salariée qui était sous ses ordres.
3. De 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, de lui faire parvenir des bouquets de fleurs.
4. Pour un supérieur hiérarchique d'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**".
5. Pour un employeur d'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**.
6. Pour un collègue de tenir les propos suivants "bon, c'est quand qu'on **couche ensemble**" et de poser des **questions intimes** sur la vie privée.
7. D'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**.

8. Pour un salarié, responsable de nuit d'un établissement, de **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.

9. Pour un salarié d'avoir envers une collègue un comportement injurieux, consistant en des insultes et remarques essentiellement à caractère sexuel, et des **gestes déplacés**.

10. D'adresser des messages électroniques et de tenir des **propos à caractère sexuel** à l'occasion de l'heure du déjeuner et lors de soirées organisées après le travail.



A l'approche de la **Saint-Valentin**, nombreux sont ceux et celles qui essayeront de séduire leur collègue ou supérieur hiérarchique ! La **drague** en elle-même n'est pas constitutive de harcèlement sexuel.

*" Entre la séduction et le harcèlement, il n'y a qu'un pas. "*

Il ne faut pas perdre de vue que toute drague n'est pas constitutive de harcèlement sexuel ! Ainsi, selon la Cour de cassation, 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 .

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

Toutefois, veillez à ce que votre comportement ne soit pas trop ambiguë et assurez-vous du consentement de votre collègue ou supérieur. Dans certains cas, **tenter de séduire votre collègue peut vous coûter cher !**

### 3. Qu'est ce que le harcèlement sexuel ? Définition

Le **harcèlement sexuel** est constitué par des propos et comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est également assimilée à du harcèlement sexuel, la pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'**obtenir un acte de nature sexuelle**.



# Les P'tites INFOS Juridique

Le fait de harceler autrui est puni de **2 ans de prison** et de **30.000 euros** d'amende  
Article 222-33-2 du Code pénal

## Bon à savoir :

*Il est important de rappeler 2 points essentiels :*

- *le harcèlement sexuel peut être caractérisé, même s'il n'y a pas de lien hiérarchique entre la victime et le(s) auteur(s). Il ne s'agit donc pas uniquement d'actes commis par un supérieur sur son subordonné. Il peut également y avoir harcèlement sexuel au travail entre 2 salariés de même niveau hiérarchique, le harcèlement peut aussi être exercé par un subordonné sur son supérieur*
- *il faut aussi savoir que, contrairement à ce que certains pourraient penser, le harcèlement sexuel n'est pas forcément exercé par un homme sur une femme. L'auteur et la victime peuvent être de même sexe ou de sexe différent, une femme peut être l'auteure de harcèlement sexuel tout comme un homme.*

## III. Victime de harcèlement sexuel, que faire ?

Si vous êtes victime de harcèlement sexuel au travail, vous devez sortir de votre silence, même si cela est extrêmement compliqué, car votre santé est en jeu.

Vous pouvez vous adresser à différents interlocuteurs, à même de pouvoir vous soutenir dans cette épreuve et vous accompagner dans vos démarches dans l'hypothèse où vous souhaiteriez engager des poursuites contre l'auteur des faits.

Vous pouvez vous rapprocher des interlocuteurs suivants :

- votre **employeur** si celui-ci n'est pas l'auteur du harcèlement dont vous faites l'objet ou le service des **ressources humaines** (RH);
- le **référént** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes : ce référént est obligatoire dans les entreprises de 250 salariés et plus;
- les **représentants du personnel** (CSE, délégués syndicaux) et au **référént harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE** (obligatoirement désigné parmi les membres du CSE, peu importe la taille de l'entreprise);
- Le **médecin du travail**
- l'**inspecteur du travail**.

## Les P'tites INFOS Juridique



N'hésitez pas également à **en parler avec vos collègues**. Vous n'êtes peut-être pas la seule personne à qui cette situation arrive.

Si vous n'êtes pas à l'aise et qu'il vous est impossible, car trop douloureux, d'en parler oralement, vous pouvez **dénoncer ce que vous subissez par écrit** à l'un de ces interlocuteurs.

Il est d'ailleurs recommandé, même si vous avez signalé de tels faits à l'oral, de les retranscrire par écrit et de les envoyer à votre interlocuteur pour des raisons de preuve.

Si, malgré vos premières démarches, la situation ne change pas, que vous souhaitez quitter votre entreprise au plus vite, que votre santé se dégrade, plusieurs possibilités s'offrent à vous.

Vous pouvez notamment :

- **prendre acte de la rupture de votre contrat de travail ;**
- **saisir le juge** afin de faire condamner l'auteur des faits ;
- saisir le **défenseur des droits ;**
- prévenir la **gendarmerie**.

Nous vous recommandons de conserver toutes preuves laissant présumer votre harcèlement (échanges de mails, sms, lettres, certificats médicaux, arrêts de travail, témoignages...).



### Bon à savoir :

*Sauf mauvaise foi, la dénonciation d'un harcèlement sexuel ne peut pas être sanctionnée.*



## Les P'tites INFOS Juridique

### IV. L'Employeur : comment doit-il réagir face à des faits de harcèlement

L'employeur, il est de son devoir de **protéger la santé et la sécurité** de ses salariés.

Il doit ainsi **informer les salariés** sur :

- les **dispositions légales relatives au harcèlement sexuel** (définition et sanctions) ;
- les **actions contentieuses** civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- et sur les **coordonnées des autorités et services compétents**.  
Cette information peut se faire **par tout moyen**, notamment par affichage.

Il doit également, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, **désigner un référent** chargé d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Ce référent est différent du référent harcèlement sexuel au sein du CSE.

Si l'un de ses collaborateurs a dénoncé auprès de lui, des faits de harcèlement sexuel dont il est victime, il ne doit, sous aucun prétexte, rester inactif. Il doit impérativement **agir afin de faire cesser de tels faits**, intolérables dans son entreprise.

La première chose à faire est alors de **mener une enquête** afin qu'il s'assure que les confidences du salarié sont avérées.

Si les faits dénoncés sont réels, il doit **sanctionner l'auteur** du harcèlement sexuel .

Si l'employeur n'agit pas, il risque de voir sa responsabilité engagée.

## ➤ Harcèlement moral au travail : 12 exemples concrets

### Sommaire

#### 12 exemples concrets de harcèlement moral

- [1. Dénigrement et brimade](#)
- [2. Critique injustifiée](#)
- [3. Humiliation publique](#)
- [4. Mesure vexatoire](#)
- [5. Tâche dévalorisante](#)
- [6. Agressivité](#)
- [7. Tâche dépassant ses capacités](#)
- [8. Mise au placard](#)
- [9. Privation d'outils de travail](#)
- [10. Avertissements infondés](#)
- [11. Bore-out, ennui au travail](#)
- [12. Pression disciplinaire](#)



Le harcèlement au travail a pour effet de **porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.**

Au travers d'exemples concrets, nous vous aidons à déterminer ce qui peut constituer un harcèlement moral afin de ne pas le confondre avec la pression inhérente à votre activité. Une telle confusion vous exposerait, en cas de dénonciation abusive, à des sanctions.

Voici des faits dans lesquels la Cour de cassation a reconnu l'existence d'un **harcèlement moral**.

### 12 exemples concrets de harcèlement moral

#### 1. Dénigrement et brimade

En l'espèce, le salarié avait reçu des ordres et des **critiques** d'une salariée qui se serait comportée comme sa supérieure et lui aurait lancé des quolibets (**propos moqueurs**). Il avait aussi été destinataire de **courriers "insistants"** de son employeur.



# Les P'tites INFOS Juridique

*La Cour de cassation a retenu la nécessité d'une réalité d'actes répétés et injustifiés caractérisant une violence morale et psychologique de nature à nuire au salarié pour pouvoir caractériser dans cette affaire, une faute imputable à l'employeur constitutive d'un harcèlement moral*

## 2. Critique injustifiée

Le supérieur hiérarchique de la salariée s'était livré, de manière répétée et dans des **termes humiliants**, à une critique de l'activité de cette dernière, **en présence d'autres salariés**.

## 3. Humiliation publique

**Propos blessants et humiliants** proférés de manière répétée par un supérieur hiérarchique .

## 4. Mesure vexatoire

Le salarié avait fait l'objet de multiples mesures vexatoires, telles que :

- l'envoi de notes contenant des remarques péjoratives assénées sur un ton péremptoire propre à le discréditer ;
- des reproches sur son "incapacité professionnelle et psychologique" et sa présence "nuisible et inutile" ;
- le **retrait des clés** de son bureau ;
- sa **mise à l'écart** du "comité directeur" ;
- la **diminution du taux horaire de sa rémunération**.

La Cour de cassation a retenu que ces faits ne pouvaient pas être justifiés par l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur .

## 5. Tâche dévalorisante

Le fait de confier à un salarié des **tâches ne correspondant pas à sa qualification**, d'opérer des **retenues sur salaire injustifiées** et d'opérer un discrédit auprès de ses collègues est constitutif d'un harcèlement moral.

## 6. Agressivité

Le comportement **agressif** du supérieur hiérarchique traduisant une **volonté de restreindre les fonctions** du salarié (rétrogradation) sans explications constitue des faits de harcèlement moral.

Dans une autre affaire, la Cour de cassation a relevé que les propos dénoncés par la partie civile ("comment on peut engager des bons à rien comme cela" et "si vous ne savez pas porter, vous n'avez qu'à pas prendre des métiers d'homme"), excédaient les limites du pouvoir de direction du prévenu .



# Les P'tites INFOS Juridique

## 7. Tâche dépassant ses capacités

Confier au salarié de manière habituelle une **tâche dépassant ses capacités** et mettant en jeu sa santé (8) peut être assimilé à du harcèlement moral.

## 8. Mise au placard

Salarié installé dans un **local exigu**, dépourvu de chauffage et d'outils de travail avec **interdiction de parler à ses collègues**.

Ou encore, le fait de s'opposer à ce qu'un salarié reprenne ses fonctions après un transfert d'entreprise et de l'obliger à prendre ses congés afin de l'écartier de ses fonctions.

## 9. Privation d'outils de travail

Injures à caractère racial et **défaut de bureau, d'ordinateur et de téléphone** au retour d'un congé maternité .

## 10. Avertissements infondés

Salariée subissant 4 **avertissements** dont aucun n'est fondé et sans reproche préalable.

## 11. Bore-out, ennui au travail

Un récent arrêt rendu par une Cour d'appel a retenu le **bore-out (ennui au travail)** comme constitutif de harcèlement moral.

Les conditions de travail du salarié (ennui et manque d'activité) sont en lien avec son état de santé dégradé (dépression, crise d'épilepsie). L'employeur n'a pas réussi à prouver que ces éléments n'étaient pas constitutifs de harcèlement moral. Il est donc condamné à verser des dommages-intérêts au salarié.

## 12. Pression disciplinaire

Nombreuses convocations à des **entretiens préalables** dans le cadre de 4 procédures disciplinaires dont 2 restées sans suite pendant une période de fragilité du salarié et une inaptitude liée à son état dépressif résultant de la **dégradation de ses conditions de travail** .

A retenir:

*Il suffit pour le salarié de présenter des éléments de fait **laissant supposer l'existence d'un harcèlement** pour disposer de moyens d'action à la fois devant le Conseil de prud'hommes et devant le juge pénal .*

**En revanche, dénoncer à tort des faits de harcèlement moral peut avoir de lourdes conséquences aussi bien pour vous mais aussi pour la personne faisant l'objet de telles accusations.**