



HARCÈLEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES AU TRAVAIL : PRÉVENIR, AGIR, SANCTIONNER

GUIDE PRATIQUE ET JURIDIQUE

Conception : Bureau RT1 de la sous-direction des relations individuelles et collectives du travail et Mission communication de la DGT. Design : Dicom des ministères sociaux. Crédit photo : Shutterstock - Mars 2019

Identifier les types de harcèlement sexuel

→ 1^{er} type : la pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle (dit « harcèlement sexuel assimilé »)

Aucun salarié ne doit subir des faits [...] 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 (article L. 1153-1 du code du travail).

→ Ce premier type de harcèlement sexuel est relativement facile à identifier : c'est un abus d'autorité, concrétisé par des menaces sur les conditions de travail, des actes de chantage à la promotion ou au licenciement, pour obtenir des actes sexuels.

Caractéristiques :

Toute forme de pression grave

- l'auteur tente d'imposer un acte de nature sexuelle à une personne en contrepartie soit d'un avantage (obtention d'un emploi, d'une augmentation) soit de l'assurance qu'elle évitera une situation dommageable (licenciement, mutation dans un emploi non désiré...) : c'est le chantage sexuel.

Même non répétée

- en raison de sa gravité, un acte isolé suffit à caractériser le harcèlement sexuel.

Dans un but réel ou apparent

- c'est l'intention exprimée ou suggérée par l'auteur qui compte : le harcèlement sexuel est constitué quand bien même le candidat ou le salarié refuse de satisfaire à sa demande. En outre, il n'est pas nécessaire que l'auteur ait réellement l'intention d'obtenir un acte sexuel : il peut agir par jeu, dans le but d'humilier la victime ou encore de la pousser à la démission...

D'obtenir un acte de nature sexuelle

- ne sont pas uniquement visées les demandes de relations sexuelles. Il peut s'agir de toute demande destinée à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel : les demandes de caresses, de baisers, exiger d'une personne qu'elle dévoile, touche, évoque certaines parties intimes de son corps ou qu'elle prenne des positions suggestives.

Recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers

- l'acte sexuel peut être recherché au profit d'une autre personne que celle qui en est l'auteur.

Exemple

Le fait pour un président d'association d'avoir « conseillé » à une salariée qui se plaignait de coup de soleil de « dormir avec lui dans sa chambre, ce qui lui permettrait de lui faire du bien »¹.

→ 2^e type : les propos ou comportements à connotation sexuelle non désirés et répétés

Aucun salarié ne doit subir des faits [...] 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 (article L. 1153-1 du code du travail).

→ Moins facilement appréhendable, cette seconde catégorie de harcèlement sexuel, aux effets tout aussi perniciox, regroupe un ensemble de propos ou comportements qui, du fait de leur caractère répété, insistant et non désiré, créent un climat intimidant, outrageant, ceci même sans l'expression de menaces évidentes.

Caractéristiques :

Des propos ou comportements répétés

- c'est-à-dire au moins deux, mais la loi ne fixe pas de délai minimal ou maximal entre deux agissements.

Des propos ou comportements subis et non désirés par la victime

- le non consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel, qui suppose des actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime. Cependant, la loi n'exige pas que le non-consentement de la victime ait été exprimé de façon expresse et explicite : celui-ci peut prendre la forme d'un silence permanent face aux agissements ou d'une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique.

¹ Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300, Bull. civ. V, n° 84

Des propos ou comportements à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant

- propos, plaisanteries obscènes, grivoises ; propos familiers à connotation sexuelle ou sexiste (« tu m'excites », « une si jolie fille comme vous »...) ; mise en évidence de textes, images, vidéos, objets à caractère sexuel ou pornographique ; regards insistants, sifflements ; actes sexuels mimés, jeux de langue.

Ou qui créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante

- remarques sur le physique ou la tenue : « c'est pour moi cette petite robe », « n'oublie pas ton décolleté pour la réunion », « t'es sexy aujourd'hui » ; cadeaux nombreux gênants (parfums, fleurs, bijoux, sous-vêtements...) malgré des refus successifs ; contacts physiques non désirés : main sur l'épaule, accolades appuyées ; propositions incessantes de sorties, invitations compromettantes malgré un refus ; propos ou questions d'ordre intime, concernant les pratiques sexuelles.

Le cumul et la multiplication de comportements et propos de ce type facilitent la démonstration de l'existence d'un harcèlement sexuel subi par la victime.



Exemples de faits constitutifs ou laissant présumer l'existence d'un harcèlement sexuel

Adresser à une jeune collègue nouvellement embauchée de longs courriers manuscrits et de nombreux courriels contenant des propositions et des déclarations, lui exprimer le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, lui adresser des invitations qu'elle a toujours refusées et lui faire faire parvenir des bouquets de fleurs ² ;

Le fait pour un animateur-formateur d'adresser, à de jeunes femmes en contrat de professionnalisation dont il assure la formation, des propos familiers sur leur aspect physique (« que tu es belle », « tu es trop mignonne », « tu t'habilles bien »), de leur demander : « c'est quand qu'on couche ensemble ? », et de leur poser des questions intimes sur leur vie privée³ ;

Tenir à l'égard d'une jeune femme intérimaire les propos suivants : « Comment tu fais pour tes relations sexuelles ? Tu prends tes doigts ⁴ » ;

Le fait pour un supérieur hiérarchique d'envoyer à une stagiaire devenue salariée plusieurs SMS du type « Je te souhaite une douce journée avec pleins de baisers sur tes lèvres de velours » et lui poser des questions intimes sur sa vie privée ; ⁵

Le fait pour un employeur de déposer sur le bureau d'une salariée, des ouvrages ou articles à caractère ou contenu sexuel, de proférer à son encontre des remarques, invitations ou propositions sexuelles parfois accompagnées de gestes déplacés. ⁶

² Cass. soc., 28 janvier 2014, n° 12-20.497

³ Cass. soc., 12 février 2014, n° 12-26.652

⁴ Cass. soc., 15 novembre 2017, n° 16-19.036

⁵ Cass. soc., 3 décembre 2014, 13-22.151

⁶ Cass. crim., 13 décembre 2017, n° 17-80.563

DISTINGUER LE HARCÈLEMENT SEXUEL DE LA SÉDUCTION⁷

→ Lorsqu'une personne souhaite séduire une autre personne, elle a des propos et des comportements positifs et respectueux. Elle est attentive et à l'écoute de ce que cela produit chez l'autre. Les relations souhaitées sont égalitaires et réciproques. Le jeu de la séduction a pour règles : le respect, la réciprocité et l'égalité. La personne se sent bien, respectée et en sécurité.

A l'inverse le harceleur ne cherche pas à séduire ou à plaire, il veut imposer ses choix et son pouvoir. Il nie l'autre. Il ne tient pas compte des désirs, des choix, du consentement de l'autre. La victime est mal à l'aise, humiliée, nerveuse, en colère. Elle cherche à éviter de se retrouver avec le harceleur. S'installe alors une situation de domination. Les comportements, propos subis créent un climat d'insécurité,

de peur et de tension pour la victime. Ils peuvent traumatiser la victime.

En résumé, la séduction est un rapport d'égalité alors que le harcèlement sexuel repose sur un rapport de domination.

Le harcèlement sexuel : bien le distinguer**→ ... de l'agissement sexiste**

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. (article L. 1142-2-1 du code du travail).

L'introduction de la notion d'agissement sexiste dans le code du travail par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi vise à combattre le « sexisme ordinaire » auquel peuvent être confrontés les salariés.

Dans son rapport du 6 mars 2015 « Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité >> [lien](#) <<, le Conseil supérieur à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a illustré les différentes manifestations du sexisme ordinaire dans le monde du travail, qui recouvrent :

- les remarques et blagues sexistes (exemple : raconter régulièrement des blagues sexistes à une de ses collègues de travail qui la mettent mal à l'aise) ;
- les incivilités à raison du sexe (exemples : avoir recours à un langage avilissant, ignorer les demandes légitimes d'un collègue, ne pas donner ou couper la parole d'un collègue, mettre en doute sans raison le jugement d'un salarié sur un sujet qui relève de sa compétence ou encore s'adresser à lui en des termes non professionnels) ;
- la police des codes sociaux du sexe (exemples : critiquer une femme parce qu'elle n'est pas « féminine » ou un homme parce qu'il n'est pas « viril ») ;

- les interpellations familières (exemples : s'adresser à une femme en employant des termes tels que « ma petite », « ma mignonne », « ma belle », « ma chérie ») ;
- la fausse séduction (exemples : faire des remarques appuyées sur la tenue ou la coiffure) ;
- le sexisme bienveillant (exemple : valoriser une responsable en vantant uniquement des qualités attachées à des stéréotypes de sexe telles que son sens de l'écoute, sa sensibilité, sa minutie...) ;
- les considérations sexistes sur la maternité ou les charges familiales (exemple : souligner la non disponibilité d'une salariée en soirée car elle doit s'occuper de ses enfants).

→ ... d'autres types d'infractions**L'agression sexuelle**

L'agression sexuelle regroupe l'ensemble des atteintes sexuelles commises avec violence, contrainte, menace ou surprise.

Constitue, par exemple, une agression sexuelle, le fait de bloquer une salariée contre un mur en lui touchant les fesses⁸. De même, toucher les seins, les cuisses, le sexe, ou embrasser sur la bouche par surprise, menace, violence ou contrainte constitue une agression sexuelle.

L'agression sexuelle est plus sévèrement réprimée par la loi pénale que le harcèlement sexuel : la peine encourue est de 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende, pouvant être portée jusqu'à 10 ans d'emprisonnement et 150 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (articles 222-27 et suivants du code pénal).

⁷ Les informations contenues à ce paragraphe sont issues du kit « Une femme comme moi » >> [lien](#) << sur les violences sexuelles au travail, élaboré par la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains.

⁸ Cass. crim., 29 mars 2017, n° 16-85.510

Lorsque l'agression sexuelle consiste en un acte de pénétration sexuelle, il est constitutif d'un viol, puni de quinze ans de réclusion criminelle, pouvant aller jusqu'à la réclusion à perpétuité en cas de circonstances aggravantes (articles 222-33 et suivants du code pénal).

Le harcèlement moral

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié qui en est victime, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Ce type de harcèlement peut prendre diverses formes :

- critiques incessantes, sarcasmes répétés ;
- brimades, humiliations ;
- propos calomnieux, insultes, menaces ;
- « mise au placard », conditions de travail dégradantes ;
- refus de toute communication ;
- absence de consignes ou consignes contradictoires ;
- privation de travail ou charge excessive abusive ;
- tâches dépourvues de sens ou sans rapport avec les fonctions.

Contrairement au harcèlement sexuel, les faits de harcèlement moral sont dénués de connotations sexuelles.

Le harcèlement moral au travail est également un délit pénal : leurs auteurs encourrent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

→ En pratique, les frontières sont minces entre ces différentes notions : un climat d'entreprise encourageant les remarques et blagues sexistes (agissement sexiste) peut faciliter l'émergence de propos non désirés à connotation sexuelle (harcèlement sexuel) pouvant alterner avec des attouchements de nature sexuelle (agression sexuelle).

De même, à la manifestation d'un refus par une salariée de satisfaire aux demandes sexuelles d'un collègue ou d'un supérieur hiérarchique, peuvent succéder des propos calomnieux, critiques injustifiées, humiliations de la part de ce dernier.

En outre, bien que ces notions (agissement sexiste, harcèlements moral et sexuel, agression sexuelle) renvoient à des comportements distincts, un employeur, au titre de son obligation générale en matière de santé et de sécurité, doit veiller à protéger ses salariés contre l'ensemble de ces agissements.

LE HARCELEMENT SEXUEL : UN DÉLIT PÉNAL

En application de l'article 222-33 du code pénal, **les auteurs de harcèlement sexuel encourrent une peine de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende** qui peut être portée à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur un mineur de moins de quinze ans ;
- sur une personne vulnérable notamment en raison de son âge, d'une maladie, de son état de grossesse ou de sa situation économique ou sociale ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ; par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. (article 222-33 du code pénal).

En outre, la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, a étendu la définition pénale du harcèlement sexuel sur deux points :

- sont désormais visés, outre les **propos ou comportements à connotation sexuelle, ceux à connotation sexiste** ;
- **l'exigence de répétition des actes** a été précisée afin qu'elle puisse également s'appliquer dans les cas où plusieurs personnes agissent soit de manière concertée, soit en sachant que leur propos ou leur comportement caractérise une répétition, quand bien même chaque personne, individuellement, n'a pas agi de façon répétée. Cette extension de la notion de répétition a principalement pour objet de réprimer les faits de « cyber-harcèlement ».

QUESTIONS - RÉPONSES

Pour être constitutif d'une faute, le harcèlement sexuel doit-il nécessairement être le fait d'un supérieur hiérarchique à l'encontre de l'un de ses subordonnés ?

→ **NON.**

Il n'est pas nécessaire qu'il existe un lien de subordination entre le harceleur et sa victime : le harcèlement sexuel peut avoir lieu « entre collègues ».

A fortiori, le harcèlement sexuel peut également être le fait d'un subordonné à l'égard de son supérieur.

Un employeur peut-il voir sa responsabilité engagée lorsque le harcèlement est le fait d'une personne extérieure (tiers) à l'entreprise ?

→ **OUI.**

Mais uniquement si cette personne est en mesure d'exercer une autorité de fait ou de droit sur les salariés : tel est le cas, par exemple, lorsque le tiers est chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion et de former la responsable d'un restaurant et son équipe⁹. L'employeur peut ainsi être tenu responsable d'un harcèlement provenant d'un fournisseur ou d'un prestataire.

Un salarié peut-il être faire l'objet d'une sanction disciplinaire pour des faits de harcèlement sexuel intervenus en dehors du temps et du lieu de travail ?

→ **OUI.**

Les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact en raison de son travail et intervenus en dehors du temps et/ou du lieu de travail ne relèvent pas de sa vie personnelle¹⁰.

Ainsi, le fait pour un salarié de tenir des propos à caractère sexuel à deux de ses collègues féminines lors de l'envoi de messages électroniques hors du temps et du lieu de travail ou lors de soirées organisées après le travail constitue une faute dans l'exécution du contrat de travail.

De même, le fait pour un directeur d'agence bancaire d'avoir organisé un rendez-vous avec l'une de ses collaboratrices pour un motif professionnel en dehors des heures de travail et de l'avoir entraînée à cette occasion dans une chambre d'hôtel a été jugé comme constitutif d'un harcèlement sexuel, caractérisant une faute grave¹¹.

⁹ Cass. soc., 1er mars 2011, n° 09-69.616, Bull. civ. V, n° 53

¹⁰ Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-72.672, Bull. civ. V, n° 236

¹¹ Cass. soc. 11 janvier 2012, n° 10-12.930, Bull. civ. V, n° 9

Le harcèlement sexuel se résume-t-il au fait d'exiger d'une personne des faveurs sexuelles ?

→ **NON.**

Le fait, par exemple, d'insister sur le physique de quelqu'un, d'évoquer de manière répétée ses expériences ou désirs sexuels, ou encore, d'avoir des propos obscènes, peut être constitutif d'un harcèlement sexuel.

Le non consentement de la victime à un acte de nature sexuelle doit-il être explicitement formulé ?

→ **NON.**

L'expression du non-consentement peut être verbal (propos, écrits) ou non verbal (comportements, silences, attitudes d'évitement).

En outre, le consentement :

- doit être libre et éclairé ;
- doit être donné par la personne elle-même ;
- est temporaire : il peut être donné puis retiré.

Les auteurs de harcèlement sexuel sont-ils systématiquement des hommes et leurs victimes des femmes ?

→ **NON.**

Si les auteurs de harcèlement sexuel sont majoritairement des hommes ayant un pouvoir hiérarchique sur des femmes qui leur sont subordonnées, une femme peut également se rendre coupable de harcèlement, tout comme un homme peut en être victime.

De même, le harcèlement sexuel peut relever d'attitudes hétérosexuelles comme homosexuelles.

Au-delà des rapports femme/homme, le harcèlement sexuel est avant tout la manifestation d'un rapport de pouvoir et de domination.

FOCUS VICTIME ET TÉMOIN



RECONNAITRE UN HARCÈLEMENT SEXUEL

Des symptômes de stress²⁹

Les conséquences du harcèlement sexuel sur la santé des individus sont bien identifiées. Une situation de harcèlement peut provoquer dans un premier temps des **symptômes de stress** : nervosité, irritabilité, anxiété, troubles du sommeil, brûlures d'estomac, hypertension artérielle, douleurs musculaires, hyper-vigilance ou hyperactivité, fatigue, consommation d'alcool ou de psychotropes (médicaments ou drogues)... Quand cette situation perdure, sans aucun soutien ou prise en compte, ces symptômes peuvent se transformer au bout de quelques mois en troubles psychiques ou somatiques avérés.

La vie professionnelle des salariés victimes de harcèlement est généralement affectée par cette situation : diminution de la satisfaction au travail, désinvestissement professionnel, isolement, dégradation des relations avec les collègues,... La qualité du travail peut ainsi directement s'en ressentir : le salarié a des difficultés à prendre des initiatives ou des décisions, à se concentrer sur son activité, commet des erreurs... Il arrive que la situation se dégrade au point de nécessiter un retrait ou un départ (déclaration d'inaptitude effectuée par le médecin du travail, licenciement, rupture conventionnelle, démission). La sphère familiale et sociale n'est pas épargnée (isolement, désinvestissement social, conflits familiaux...).

Absentéisme et mauvaise ambiance

Les situations de harcèlement ont également des **répercussions sur le fonctionnement des entreprises** : absentéisme, turnover, démotivation, baisse de créativité, perte de productivité, mauvaise ambiance de travail, détérioration du climat social, difficultés de recrutement, accidents du travail, atteinte à l'image de l'entreprise, litiges et procédures judiciaires...

Les stratégies d'un harceleur³⁰

Il n'existe pas de profil type du harceleur sexuel : tous les âges, les catégories professionnelles sont concernés. Il peut être encadrant supérieur ou de proximité, collègue, tuteur/maître de stage etc.

Les auteurs de violences sexuelles **ne sont pas des malades ou des pervers**. Dans la très grande majorité des situations, le harceleur est tout à fait **conscient des actes qu'il commet**, de la transgression des règles et de l'illégalité de ses actes. Il est rarement atteint de troubles psychiatriques. Il est totalement **responsable de ses comportements et propos**. Le harceleur est capable de se maîtriser, ainsi il n'agit pas sous le coup d'une pulsion soi-disant irrépressible et l'agression résulte toujours d'un choix de sa part. Il a tout à fait **conscience de l'absence de consentement**, de réciprocité ou de désir de l'autre.

EFFETS SUR LA SANTÉ D'UNE SITUATION DE VIOLENCE INTERNE QUI PERDURE (D'APRÈS LE SUIVI CLINIQUE DE SALARIÉS AYANT ÉTÉ EXPOSÉ À DES COMPORTEMENTS HOSTILES AU TRAVAIL, GRENIER-PEZÉ ET SOULA, 2002)

Dans un premier temps	Sentiment d'épuisement et de fatigue chronique, baisse de l'estime de soi, sentiment de culpabilité et de honte pouvant évoluer vers une dépression
À moyen terme	Possible apparition d'une névrose traumatique : retour en boucle de scènes traumatisantes ou humiliantes, angoisse avec manifestations physiques, terreur à l'idée d'aller au travail, cauchemars, insomnie, troubles de la mémoire ou de l'attention, sentiment de culpabilité et de honte, position défensive de justification...
À plus long terme	Éventuelles atteintes profondes de la personnalité : bouffées délirantes, dépression grave, paranoïa, désorganisation psychosomatique, conduites addictives, tendances suicidaires pouvant aller jusqu'au suicide.

²⁹ Les informations contenues à ce paragraphe sont issues du dossier « Harcèlement et violence interne » réalisé par l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS).

³⁰ Les informations contenues à ce paragraphe sont issues du kit « Une femme comme moi » sur les violences sexuelles au travail, élaboré par la Mission interministérielle pour la protection des femmes contre les violences et la lutte contre la traite des êtres humains.

Les violences sexuelles relèvent d'une volonté de domination, d'humiliation et de destruction de l'autre et non pas d'un désir sexuel. **Le harceleur met en place et développe des stratégies visant à assurer sa domination sur la victime et son impunité.** Aux violences sexuelles faites à l'encontre de la victime dans le cadre professionnel s'ajoutent très fréquemment des agissements sexistes et/ou des discriminations. Ils peuvent découler les uns des autres, être concomitants ou intervenir à des périodes différentes.

Les stratégies mises en place sont multiples et peuvent être sophistiquées. Plus le collectif de travail fait preuve de tolérance face aux comportements sexistes moins la stratégie de l'agresseur nécessite d'être complexe. Il en est de même lorsque les violences sexuelles sont commises à plusieurs, ou lorsque l'organisation du travail isole déjà les salariés. **Un collectif de travail qui affiche clairement sa « tolérance zéro » vis-à-vis de tels comportements rend plus complexe leur commission et facilite, s'ils ont été commis, la parole de la victime et des éventuels témoins.**

Plusieurs stratégies peuvent être utilisées. Les plus fréquentes sont présentées ci-après. Elles ne sont pas systématiques et peuvent parfois s'entremêler, se chevaucher.

→ **Il se rend insoupçonnable : le harceleur est un manipulateur.** Il se présente sous son meilleur jour auprès de ses collègues et de sa hiérarchie. Souvent le comportement du harceleur diffère lorsqu'il est avec la victime ou avec le reste de l'équipe ;

→ **Il la déstabilise :** l'objectif du harceleur est de brouiller les pistes, de faire **perdre ses repères à la victime** quant à ce qui est permis ou non de faire. Il peut user de deux stratégies :

- des **démonstrations de force** pour terroriser, instaurer un climat insécurisant, mettre la victime dans l'incapacité de réagir, la **tétaniser** ;
- au contraire, **gagner sa confiance** en étant avenant, sympathique avec elle, en parlant de sujets non professionnels relevant de la vie privée, en lui rendant des services : proposition d'aide pour les missions à accomplir...

→ **Il l'isole physiquement.** Il fait en sorte d'éviter la présence de témoin et de se retrouver seul avec la victime, dans des lieux clos, à l'abri des regards ;

→ **Il isole aussi la victime du reste de l'équipe : il monte les autres collègues contre elle.** Il peut répandre des rumeurs, l'humilier en public, la dévaloriser dans son travail, nuire à sa réputation professionnelle et ou personnelle, divulguer des faux secrets sur la victime. Il peut, au contraire, lui accorder des privilèges, la favoriser, ce qui peut engendrer de la jalousie de la part des autres collègues. Tout ceci peut entraîner un phénomène de rejet des autres collègues. Il crée ainsi un isolement social de la victime :

- pour éviter qu'elle ne révèle les actes de harcèlement dont elle est victime ;
- pour discréditer et décrédibiliser les paroles de la victime ;

→ **Il est imprévisible.** Il fait alterner des périodes d'accalmie et des périodes de pressions, menaces, chantages et/ou violences. Il « **souffle le chaud et le froid** » ;

→ **Il reporte systématiquement la responsabilité** de ses actes sur sa victime en **la culpabilisant** ; par exemple : « **c'est toi qui me met dans cet état-là** », « **tu n'as qu'à pas t'habiller comme ça** », etc. Il se justifie notamment en alléguant les « soi-disant » attitudes, paroles ou tenues vestimentaires de la victime ; Il peut nier le caractère violent de ses actes et les présenter comme un jeu de séduction en prétendant que la victime sur-interprète, que ses propos sont des compliments, que la victime ne comprend pas ou n'a pas d'humour ;

→ **Il se présente comme la victime en (ré)-interprétant** ou en exprimant un mal-être qui justifierait son acte ;

→ **Il impose le silence** notamment en menaçant la victime de représailles sur sa vie professionnelle voire personnelle ; n'étant pas arrivé à ses fins, ou la victime s'appropriant à dénoncer les actes subis, il peut augmenter la pression en commettant ce qui est **souvent identifié comme du harcèlement moral** : dénigrement, désinformation, augmentation de la charge de travail, etc.

Le seul responsable est le harceleur. Aucune tenue, aucune parole ou aucun comportement de la victime ne justifie les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.

VICTIMES DE HARCELEMENT :

IL N'EST JAMAIS TROP TÔT OU TROP TARD POUR DIRE « STOP » À SON HARCELEUR

Que vous soyez victime d'un harcèlement qui dure depuis déjà plusieurs mois ou face à un premier agissement, il est recommandé, lorsque vous le pouvez, d'exprimer à votre harceleur le fait que vous ne tolérez pas les propos ou comportements dont vous êtes victime (et ce, qu'il existe ou non un lien hiérarchique entre vous). Ce message peut être adressé par oral ou par écrit (mail par exemple) et se limiter

à signifier à l'auteur des agissements que vous n'y consentez pas et qu'ils ne se reproduisent plus.

Ce type de message peut permettre dans certains cas de désamorcer une situation, dans d'autres, le harcèlement risque malgré tout de se poursuivre à court ou moyen terme. Un tel signal peut néanmoins avoir son importance : en cas de poursuite des agissements, il constitue un élément

sur lequel vous appuyer pour démontrer votre absence de consentement.

Dire « stop » de manière explicite à son harceleur ne constitue pas pour autant un préalable obligatoire au signalement de faits de harcèlement sexuel auprès des personnes de l'entreprise chargées de le recueillir.

SIGNALER DES FAITS DE HARCELEMENT SEXUEL À VOTRE EMPLOYEUR

Pourquoi signaler ?

→ Car le harcèlement sexuel n'est jamais acceptable

« Ce n'est pas si grave que cela ! », « Vous devriez plutôt être flattée ! », « Un peu d'humour ! », « C'est juste de la drague ! »... : ces propos démontrent une méconnaissance de la loi et des effets sur la santé d'un harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel est un délit pénal (lire page 12). Le harcèlement sexuel a un effet néfaste sur la santé physique et mentale des victimes (lire page 30).

→ Car ne pas en parler n'est jamais la solution

Confronté à un harcèlement sexuel, vous pouvez hésiter à le signaler au sein de votre entreprise et ce pour diverses raisons :

→ vous pensez pouvoir y échapper en recourant à des stratégies d'évitement (exemples : éviter les réunions ou projets dans lesquels participe ou intervient le harceleur ; modifier vos horaires de travail pour ne pas vous retrouver seul avec le harceleur ; changer votre manière de vous habiller ou de vous maquiller ; créer des obstacles au contact physique avec le harceleur) ;

→ car des « périodes d'accalmie » dans le harcèlement vous laissent penser que le harceleur a définitivement mis fin à ses agissements ;

→ car le harceleur vous impose le silence en vous menaçant de représailles sur votre vie personnelle ou professionnelle.

En outre, vous pouvez craindre que votre signalement ne soit pris au sérieux au motif :

→ que vous n'avez pas réagi dès les premiers agissements ;

→ que vous n'avez pas manifesté d'opposition ou une absence franche de consentement sur le moment (ce qui peut s'expliquer par l'état de surprise, de sidération ou de peur qui était le vôtre) ;

→ que vous ayez cédé aux avances de votre harceleur malgré votre non consentement (céder n'est pas consentir) ;

→ qu'aucun collègue n'a été témoin des faits.

Enfin, vous pouvez craindre d'être sanctionné voire licencié pour avoir dénoncé votre harceleur. Sur ce point, tout salarié relatant des faits de harcèlement sexuel bénéficie d'une protection juridique spécifique contre les mesures dont il peut être l'objet (sanction disciplinaire, licenciement, mesure discriminatoire).

→ L'expérience démontre cependant que ne pas signaler le harcèlement sexuel dont on est victime conduit, le plus souvent,

à une détérioration de la situation ainsi que de son état de santé physique et mentale. Signaler les faits de harcèlement sexuel reste le seul moyen efficace pour y mettre un terme.

TÉMOIN, COLLEGE, UN RÔLE CAPITAL

La victime d'un harcèlement sexuel peut être dans l'incapacité de dénoncer les faits dont elle est l'objet (isolement, crainte vis-à-vis de son harceleur, peur des répercussions...). Si vous êtes le témoin direct de faits de harcèlement ou qu'ils ont été portés à votre connaissance, il convient de les relater auprès des acteurs de l'entreprise chargés de leur traitement (référénts lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, responsable RH, employeur). C'est la santé de votre collègue qui est en jeu.

En tant que témoin, vous jouez un rôle clé dans la résolution d'une situation de harcèlement sexuel, et bénéficiez à ce titre d'une protection juridique particulière : « *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* ». « *Toute disposition ou tout acte contraire [...] est nul* » (articles L. 1153-3 et L. 1153-4 du code du travail).

Comment signaler ?

Certaines entreprises ont élaboré une procédure dédiée pour le signalement de faits de harcèlement sexuel. Dans ce cas, il convient de vous y reporter. En l'absence d'un cadre préétabli, vous pouvez vous appuyer sur les éléments ci-dessous.

→ Auprès de qui signaler ?

Le signalement peut se faire, au niveau de l'entreprise, auprès des personnes suivantes :

→ **Le supérieur hiérarchique** direct ou indirect ;

→ **Un membre du service de ressources humaines** ;

→ **Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes »** : sa nomination est obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés. Son rôle est « d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » (Article L. 1153-5-1 du code du travail) ;

→ **L'employeur lui-même** ;

→ **Un membre de la délégation du personnel** du CSE (dans les entreprises qui en sont dotées). Parmi les membres du CSE, le référent « harcèlement sexuel et agissements sexistes » constitue un interlocuteur privilégié (article L. 2314-1 du code du travail). Le signalement d'un harcèlement sexuel à un membre de la délégation du personnel du CSE, a pour conséquence d'enclencher la procédure du « droit d'alerte » prévue aux articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail :

- Une fois saisi par un membre de la délégation du CSE d'une atteinte d'un salarié résultant de faits de harcèlement sexuel, l'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

- En cas de carence de l'employeur, de divergence sur la réalité de l'atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique peut saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes statuant en référé.

- Le juge peut alors ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte à la charge de l'employeur.

→ **Un délégué syndical.**

Vous êtes libre de vous orienter vers l'interlocuteur de votre choix parmi les personnes mentionnées ci-dessus : elles ont toute vocation à recueillir les signalements et témoignages en matière de harcèlement sexuel. Vous pouvez également vous adresser simultanément ou successivement à plusieurs d'entre elles. Rien n'interdit, par exemple, d'évoquer sa situation à l'un de ses responsables hiérarchiques et, dans le même temps, à l'un des représentants du personnel.

JE SUIS HARCELÉ(E) PAR MON EMPLOYEUR – VERS QUI M'ORIENTER ?

Le harcèlement par l'employeur constitue une situation dans laquelle il est délicat pour une victime de savoir vers qui s'orienter dans l'entreprise.

Si vous êtes confronté à cette situation, il est recommandé de vous adresser directement à un délégué du personnel, s'il en existe dans l'entreprise, ou à l'inspection du travail dont les coordonnées doivent être affichées dans l'entreprise.

→ Quelle forme doit prendre le signalement ?

Il n'existe aucun formalisme obligatoire. La priorité est d'informer au plus vite l'employeur ou l'un de ses représentants afin qu'il prenne les mesures pour mettre fin au harcèlement. Néanmoins, votre signalement doit explicitement mentionner que les faits dont vous vous estimez victime sont constitutifs d'un harcèlement sexuel³¹.

Dans un premier temps, le signalement peut se faire oralement dans le cadre d'un entretien avec l'une des personnes mentionnées dans la rubrique précédente. Dans un second temps, il convient d'apporter un maximum d'éléments à travers la constitution d'un dossier comprenant :

→ **Un récit chronologique et détaillé des faits** : contexte (lieux, dates), agissements du harceleur (propos, gestes... et le cas échéant, promesses, menaces, contraintes exercées par ce dernier), votre réaction, l'existence de témoins ou de personnes ayant été informées des agissements.

Ce récit doit décrire le plus précisément possible les propos, gestes, agissements du harceleur (par exemple, ne pas écrire : « remarque déplacée » mais retranscrire les propos exactement tenus).

Ce récit doit également s'attacher à décrire votre ressenti au moment des faits (surprise, effarement, panique...) et les conséquences du harcèlement sur votre santé et vos conditions de travail ;

→ **Tout élément susceptible de constituer une preuve** : mails, textos, photographies...

Peuvent également être ajoutés au dossier, le cas échéant :

→ **Des certificats médicaux et avis de la médecine du travail** ;

→ **Les attestations de collègues témoins des faits**. De tels témoignages peuvent constituer de sérieux éléments de preuve.

Si certains collègues hésitent à témoigner, craignant d'être l'objet de représailles, ne pas hésiter à leur rappeler qu'ils font l'objet d'une protection particulière garantie par le code du travail (cf. encadré page 33).

→ **Les attestations de toutes personnes ayant reçu des confidences circonstanciées** (inspection du travail, collègues, représentants du personnel...) ;

→ **Les noms de salariés victimes** du même harceleur ;

→ **La copie de plaintes ou de mains courantes**.

Vous pouvez, pour la constitution de ce dossier, vous faire aider par un représentant du personnel (par exemple, le référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes dont les coordonnées doivent être portées à l'information des salariés).

→ *Voir en annexe le modèle type de courrier de signalement.*

Se faire accompagner

→ Le médecin du travail / service de santé au travail

Confronté à des faits de harcèlement sexuel, vous pouvez solliciter en urgence une visite auprès du médecin du travail ou aborder ce sujet avec lui ou les autres professionnels de santé du service de santé au travail à l'occasion de toutes les autres visites prévues réglementairement par le code du travail. Le médecin du travail et les autres professionnels de santé sont indépendants dans le cadre de leur mission et tout ce qui relève de l'entretien avec un salarié victime est couvert par le secret médical.

Dans le cadre de ses fonctions, le médecin du travail peut :

→ déclarer une inaptitude si le maintien sur votre poste est gravement préjudiciable à votre santé et proposer une éventuelle mutation ou une mobilité au sein de l'entreprise ou du groupe dans le cadre des indications relatives au reclassement ;

→ proposer à votre employeur des mesures visant à préserver votre santé (Article L. 4624-9 du code du travail).

L'employeur doit tenir compte des préconisations du médecin du travail.

→ L'inspection du travail

Présents dans tous les départements, les services de renseignements de l'inspection du travail sont disponibles par téléphone ou pour un entretien sur rendez-vous. Pour les contacter : [direccte.gouv.fr](https://www.direccte.gouv.fr)

Les coordonnées de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent doivent faire l'objet d'un affichage dans l'entreprise (Article D. 4711-1 du code du travail).

³¹ Cass. soc., 13 septembre 2017, n°15-23.045

L'inspection du travail peut également intervenir dans le cadre de contrôles en entreprise et d'enquêtes à la suite de plaintes relatives à une situation de harcèlement ou d'agression sexuelle. Dans ce cadre, les agents de l'inspection du travail sont tenus par l'obligation de confidentialité des plaintes posée à l'article 15 c) de la convention n°81 de l'OIT. L'action de l'inspection du travail a pour but de faire cesser la situation et protéger les victimes.

→ Les services du Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est compétent notamment pour assister les victimes de harcèlement sexuel.

Le Défenseur des droits peut :

- enquêter (demande d'informations par écrit, audition, vérification sur place) ;
- procéder à une médiation, un règlement amiable, une transaction civile ou pénale ;
- faire des recommandations ;
- présenter des observations devant les juridictions saisies.

Pour saisir le Défenseur des droits : www.defenseurdesdroits.fr/fr/saisir

→ Le 39 19 : Numéro d'appel Violences Femmes Info

Il s'agit d'un numéro national destiné aux femmes victimes de violences, ainsi qu'à leur entourage et aux professionnels concernés. Ce numéro d'écoute national est anonyme. Il est accessible et gratuit depuis un poste fixe et un mobile en métropole et dans les DOM. Le numéro est ouvert du lundi au vendredi de 9h à 22h, les samedis, dimanches et jours fériés de 9h à 18h.

Ce numéro permet d'assurer une écoute et une information de 1^{er} niveau, et, en fonction des demandes, effectue une orientation vers les numéros téléphoniques nationaux ou dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge en fonction de la thématique concernée. Le 3919 n'est pas un numéro d'appel d'urgence.

→ Les associations spécialisées

- L'association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) >> [lien](#) <<
- Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles (CNIDFF) >> [lien](#) <<

Faire valoir ses droits et sa protection

→ Obligation pour l'employeur de mettre un terme à une situation de harcèlement et de sanctionner son auteur

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. » (article L. 1153-5 alinéa 1 du code du travail). Tout employeur, quel que soit la taille de son entreprise ou le secteur d'activité concerné, a une obligation de prévention et d'action en matière de lutte contre le harcèlement sexuel.

→ Protection contre le licenciement et contre toutes mesures discriminatoires

→ **Cette protection vaut que vous soyez victime** : aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement sexuel. (Article L. 1153-2 du code du travail).

→ **... ou témoin de harcèlement** : 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 L. 1153-3 du code du travail).

→ **La protection demeure quelles que soient les suites du signalement** : même si l'enquête réalisée par l'employeur n'a pas établi la preuve du harcèlement, l'auteur du signalement (victime, témoin) ne peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire ou d'un licenciement, sauf mauvaise foi de sa part (c'est-à-dire lorsque le salarié a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce³⁴).

³⁴ Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18.035, Bull. civ. V, n° 55

→ En cas de danger grave et imminent : le droit de retrait

Le droit de retrait consiste, pour un salarié, à arrêter son travail dans toute situation où il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Dans ce cas, le salarié doit immédiatement alerter son employeur du danger justifiant son retrait (Article L. 4131-1 du code du travail). En tant que victime de harcèlement sexuel, vous pouvez exercer votre droit de retrait. Attention cependant, en cas de contentieux, le juge vérifie si la situation de harcèlement présentait réellement un « danger grave et imminent » pour votre santé.

→ Agir en justice devant le conseil de prud'hommes pour manquement de l'employeur

En tant que victime d'un harcèlement sexuel, vous disposez d'un délai de 5 ans pour saisir le Conseil de prud'hommes. Ce délai court à compter du jour où le dernier fait constitutif de harcèlement a été commis.

SPÉCIFICITÉ DE LA PROCÉDURE DEVANT LES PRUD'HOMMES : VOUS BÉNÉFICIEZ D'UN AMÉNAGEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE

Devant les prud'hommes, vous n'avez pas à prouver, strictement parlant, les faits de harcèlement dont vous êtes victime ou témoin. Vous devez simplement « présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence du harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe alors à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement » (article L. 1154-1 du code du travail).

Autrement dit, vous devez apporter un commencement de preuve. Néanmoins, cette règle ne vous dispense pas d'établir la matérialité des éléments de faits précis et concordant que vous présentez. Vous ne pouvez, par exemple, vous contenter d'invoquer des rumeurs ou des propos rapportés³⁶.

Parmi les éléments transmis par le salarié au juge, peuvent utilement figurer :

- des attestations de collègues faisant état du harcèlement ;
- des certificats médicaux ;
- des échanges de courriels ou de SMS ;
- la lettre de licenciement faisant état de la dénonciation des faits de harcèlement.

Devant les prud'hommes, votre action peut poursuivre différents buts :

→ **En tant que victime : obtenir réparation pour manquement de votre employeur à ses obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel** (sans volonté de mettre un terme à votre contrat de travail). Aux prud'hommes, la responsabilité d'un employeur ne peut être écartée que s'il prouve avoir pris à la fois :

- toutes les mesures de prévention, préalablement à la survenance des faits de harcèlement ;
- les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il en a été informé.

En cas de manquement constaté par le juge, les dommages et intérêts, à la charge de l'employeur, couvrent l'ensemble du préjudice que vous avez subi, à savoir :

- le préjudice moral ;
- les éventuelles pertes de salaires liées à une absence au travail non compensée par un arrêt maladie ;
- le préjudice spécifique lié au manquement à l'obligation de prévention qui fait l'objet d'un texte séparé (L.1153-5 du code du travail). Mais il convient dans ce cas de démontrer le caractère distinct du préjudice lié au manquement à l'obligation visée à l'article L. 1153-1 du code du travail³⁷.

→ **En tant que victime ou témoin : annuler le licenciement ou toute autre mesure défavorable** (sanction, baisse de rémunération) prise à votre encontre. Tout licenciement, sanction ou mesure discriminatoire pris à l'encontre d'un salarié ayant subis, refusé de subir, témoigné ou relaté des faits de harcèlement sexuel est nul (article L. 1153-2 et L. 1153-3 du code du travail).

Cela signifie que le conseil de prud'hommes, saisi par un salarié d'une demande en ce sens, qui constate que l'employeur a effectivement licencié, sanctionné ou discriminé sur la base de l'un de ces motifs, doit prononcer l'annulation de la mesure : celle-ci est réputée n'avoir jamais existé.

En cas de licenciement annulé par le juge, l'employeur a l'obligation de vous réintégrer dans l'entreprise si vous le désirez.

- Vous souhaitez réintégrer l'entreprise : une indemnité vous est octroyée par le juge, à la charge de votre employeur, correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre votre licenciement et votre réintégration, dans la limite du montant des salaires dont vous avez été privé et déduction faite des revenus tirés d'une autre activité et des revenus de remplacement perçus au cours de cette période³⁸.

³⁶ Cass. soc. , 9 octobre 2013, n°12-22.288, Bull. civ. V, n° 227

³⁷ Cass. soc. 17 mai 2017, n°15-19.300, Bull. civ. V, n° 84

³⁸ Cass. soc. 14 décembre 2016 n° 14-21.325, Bull. civ. V, n° 248

- Vous ne souhaitez pas réintégrer l'entreprise : une indemnité vous est octroyée par le juge, à la charge de votre employeur, réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, au moins égale à six mois de salaires et qui se cumule à l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle (Article L. 1235-3-1 du code du travail).

Contrairement au licenciement dit « sans cause réelle et sérieuse », l'indemnité réparant le licenciement illicite intervenu en violation de la protection accordée aux victimes et témoins de harcèlement n'est pas encadré par le barème des indemnités prud'homales.

→ **En tant que victime : obtenir la rupture de votre contrat de travail aux torts de votre employeur.** La poursuite de la relation de travail peut s'avérer difficile voire impossible, a fortiori si votre employeur n'agit pas pour mettre un terme au harcèlement sexuel dont vous êtes victime. La prise d'acte et la résiliation judiciaire (détaillés ci-dessous) constituent deux moyens à votre disposition pour mettre un terme à votre contrat aux torts de l'employeur.

- Quel intérêt ? La résiliation judiciaire et la prise d'acte du contrat de travail prononcées aux torts de l'employeur produisent les effets d'un licenciement nul lorsqu'elles sont fondées sur des faits de harcèlement sexuel. Le salarié se voit donc octroyer par le juge une indemnité, à la charge de l'employeur, réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, au moins égale à six mois de salaires et qui se cumule à l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle (article L. 1235-3-1 du code du travail).

- Tant en ce qui concerne la prise d'acte que la résiliation judiciaire, le fait d'avoir été victime de harcèlement sexuel ne suffit pas, en soi, à obtenir la rupture de votre contrat de travail aux torts de l'employeur. Tout d'abord, le harcèlement doit s'accompagner d'un manquement de l'employeur à l'une des deux obligations suivantes : obligation de prendre, préalablement à la survenance des faits de harcèlement, toutes les mesures de prévention qui s'imposent ; obligation de prendre, une fois informé des faits, les mesures immédiates propres à mettre un terme au harcèlement.

En outre, même en cas de manquement à l'une de ces obligations, les juges apprécieront si le manquement de l'employeur est suffisamment grave pour empêcher la poursuite de votre contrat de travail⁴⁰.

Lorsque la prise d'acte ou à la demande de résiliation judiciaire est la conséquence d'une situation de harcèlement sexuel, vous bénéficiez d'un aménagement de la charge de la preuve devant le Conseil des prud'hommes.

→ La prise d'acte. Lorsqu'un salarié en CDI considère que son employeur manque gravement à ses obligations, il peut décider de prendre acte de la rupture de son contrat de travail, en faisant porter la responsabilité de cette rupture à son employeur. Ainsi, le manquement de l'employeur à ses obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel peut justifier la requalification par le juge de la prise d'acte en licenciement aux torts de l'employeur.

- Si vous souhaitez prendre acte de la rupture de votre contrat de travail suite à des faits de harcèlement, il convient d'agir rapidement dans la mesure où les juges vérifient que le manquement de l'employeur empêche effectivement la poursuite de votre contrat de travail.

- Comment prendre acte ? La prise d'acte se caractérise par un processus en deux temps :

Dans un premier temps, vous devez rompre votre contrat de travail (en cessant d'exercer votre activité) en invoquant des manquements de votre employeur à ses obligations.

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail n'est soumise à aucun formalisme particulier⁴¹ si ce n'est qu'elle doit être adressée à votre employeur⁴².

Par prudence, il est néanmoins conseillé de notifier à votre employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, votre décision de prendre acte de la rupture de votre contrat de travail, en exposant le plus précisément possible les motifs qui la justifie. Modèle courrier de prise d'acte. >> [lien](#) <<

Dans un second temps, vous devez saisir le Conseil de prud'hommes >> [lien](#) << afin qu'il impute la responsabilité de la rupture du contrat aux manquements de l'employeur à ses obligations. Au vu des éléments transmis par le salarié et l'employeur, les juges statuent dans un délai d'un mois (article L. 1451-1 du code du travail) si la rupture produit les effets : soit d'un licenciement nul s'ils jugent que la situation de harcèlement est caractérisée et que l'employeur a manqué à ses obligations au point de faire obstacle à la poursuite du contrat de travail ; soit, dans le cas contraire, d'une démission.

⁴⁰ Cass. soc., 11 mars 2015, n°13-18603, Bull. civ. V, n° 43 (pour la prise d'acte), Cass. soc., 26 mars 2014, n°12-21372, Bull. civ. V, n° 86 (pour la résiliation judiciaire)

⁴¹ Cass. soc., 4 avril 2007 ; n° 05-42.847

⁴² Cass. soc., 16 mai 2012, n° 10-15.328, Bull. civ. V, n° 154

La prise d'acte de la rupture par le salarié rompt définitivement le contrat de travail dès la présentation de la lettre de rupture à l'employeur ou l'annonce de la prise d'acte à l'employeur et elle ne peut être rétractée. Il s'agit donc d'une décision qui ne doit pas être prise à la légère.

En effet, si les juges estiment qu'il n'y a pas de manquement suffisamment grave de l'employeur à ses obligations, la rupture aura les effets d'une simple démission. Si vous souhaitez vous prémunir contre cet aléa, tout en faisant reconnaître vos droits, la résiliation judiciaire peut s'avérer plus adaptée.

Si vous êtes en contrat à durée déterminée, une démarche analogue peut être enclenchée. L'article L. 1243-1 du code du travail vous permet de rompre de manière anticipée votre contrat à durée déterminée en cas de faute grave de l'employeur. Si celle-ci est constatée par le conseil de prud'hommes, vous bénéficiez d'une indemnisation d'un montant égal aux salaires qui auraient été perçus jusqu'au terme de votre contrat. En revanche, si les faits ne sont pas considérés comme constitutifs d'une faute grave de l'employeur, vous pouvez être condamné à réparer le préjudice subi par l'employeur.

→ La résiliation judiciaire. Cette procédure consiste à saisir le conseil de prud'hommes afin qu'il constate les manquements de votre employeur et qu'il prononce la rupture de votre contrat de travail aux torts de ce dernier. A la différence de la prise d'acte, la demande de résiliation judiciaire ne rompt pas le contrat de travail : tant que les juges ne se sont pas prononcés, le contrat de travail continue de s'exécuter. En outre, si les juges considèrent que les manquements reprochés à l'employeur ne sont pas avérés ou d'une gravité suffisante, le contrat de travail continuera de s'exécuter.

→ *Comment saisir le conseil de prud'hommes ? >> lien <<*

VOUS FAIRE ACCOMPAGNER PAR UNE ORGANISATION SYNDICALE DANS LE CADRE D'UNE ACTION EN JUSTICE

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L. 1153-1 à L. 1153-4 du code du travail portant sur le harcèlement sexuel. Elles peuvent exercer ces actions en votre faveur sous réserve de justifier d'un accord écrit de votre part. Vous pouvez toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment (Article L. 1154-2 du code travail).

→ Agir au pénal à l'encontre de l'auteur du harcèlement sexuel

Une action peut être intentée au pénal en vue de la condamnation de la personne auteure du harcèlement sexuel.

→ *Pour plus d'info : >> lien <<*