



JURIDIQUE

**HARCÈLEMENT  
SEXUEL  
QUAND LA TENTATIVE  
DE SÉDUCTION DEVIENT  
DU HARCÈLEMENT RÉPRÉHENSIBLE**



**Les rapports cordiaux entre salariés peuvent amener des dérapages que la société doit prévenir et, le cas échéant, sanctionner. Pour ce faire, il est nécessaire de connaître précisément ce qui relève du harcèlement sexuel et peut donc faire l'objet d'une sanction. Tour d'horizon des règles applicables en ce domaine.**

### **Définition**

L'article L.1153-1 du Code du travail définit les agissements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement sexuel.

Le harcèlement sexuel peut tout d'abord être constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés 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.

Il est rappelé que ces propos ou comportements peuvent venir 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,

•••

# ...JURIDIQUE

- successivement, lorsque même en l'absence de concertation, elles savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Enfin, il est précisé qu'un comportement non répété peut être assimilé à du harcèlement sexuel lorsqu'une pression grave est 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.

## Quels sont les agissements en cause ?



Plusieurs agissements sont visés. Les premiers sont **les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste**.

Ces premiers agissements regroupent, selon le guide du ministère du Travail relatif au harcèlement sexuel, *“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.”*

La circulaire CRIM n° 2012-15 du 7 août 2012 rappelle à ce titre qu'il n'est pas exigé qu'ils présentent un caractère explicitement et directement sexuel.

Le harcèlement sexuel n'est ainsi bien évidemment pas limité aux gestes/attouchements mais correspond plus globalement à tout comportement ayant une connotation sexuelle.

Les seconds sont **les pressions graves exercées dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle**.

Le guide du ministère du Travail précité indique qu'il est caractérisé par 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.

La circulaire du 7 août 2012 précise à ce titre que cette notion recouvre des hypothèses dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- soit d'un avantage recherché par cette dernière, comme l'obtention d'un emploi, l'obtention d'une augmentation, l'obtention d'un contrat de bail, la réussite à un examen, etc.
- soit de l'assurance qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable, telle qu'un licenciement ou une mutation dans un emploi non désiré, une augmentation significative du montant d'un loyer payé au noir, un redoublement lors des études, etc.

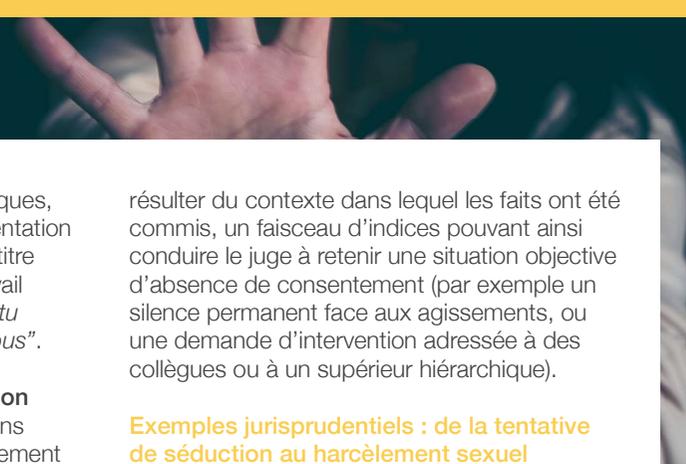
## Les agissements doivent-ils être répétés ?

Une distinction est opérée entre les premiers agissements et les seconds. Les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste doivent nécessairement être répétés, c'est-à-dire qu'il faut qu'ils aient été commis, *a minima*, à deux reprises. En revanche, pour les actes de pression grave, un seul acte est suffisant.

## Quelles doivent être les conséquences des agissements pour la victime ?

Au titre des propos ou comportements à connotation sexuelle, les conséquences, interprétées par la circulaire précitée du 7 août 2022, peuvent être de deux ordres :

- soit porter atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant : situation caractérisée en cas de propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations,



injures ou diffamations, même non publiques, commises en raison du sexe ou de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime. À titre d'exemple, le guide du ministère du Travail précité mentionne des propos tels que *"tu m'excites"* ou *"une si jolie fille comme vous"*.

• **soit créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante** : dans cette hypothèse, et même si le comportement ne porte pas en lui-même atteinte à la dignité, il a pour conséquence de rendre insupportables les conditions de vie, de travail ou d'hébergement, de la victime. Ce peut être par exemple le cas lorsqu'une personne importune quotidiennement son ou sa collègue, en lui adressant sans cesse à cette fin des messages ou des objets à connotation sexuelle, alors que ce dernier ou cette dernière lui a demandé de cesser ce comportement. Les propos suivants sont donnés en exemples par le guide du ministère du Travail : *"c'est pour moi cette petite robe"*, *"n'oublie pas ton décolleté pour la réunion"*, *"t'es sexy aujourd'hui"* mais également des comportements tels que des cadeaux nombreux gênants (fleurs, parfum...), des contacts physiques non désirés ou encore des propositions incessantes de sorties.

Au titre de la pression, les conséquences sont liées à l'objet même du comportement adopté. Ainsi, cette pression doit avoir pour 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.

## Le consentement de la victime doit-il être pris en compte ?

L'absence de consentement de la victime constitue un des éléments pris en compte pour qualifier les faits de harcèlement sexuel. Cette absence de consentement n'implique en revanche pas que la victime ait exprimé formellement un refus.

Ainsi, la circulaire précitée du 7 août 2022 précise que cette absence de consentement, dès lors qu'elle n'est pas équivoque, pourra

résulter du contexte dans lequel les faits ont été commis, un faisceau d'indices pouvant ainsi conduire le juge à retenir une situation objective d'absence de consentement (par exemple un silence permanent face aux agissements, ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique).

## Exemples jurisprudentiels : de la tentative de séduction au harcèlement sexuel

Il peut exister, dans certaines hypothèses, une distinction complexe à mettre en œuvre entre la tentative de séduction et des agissements caractérisant une situation de harcèlement sexuel.

À titre d'exemple, la Cour de cassation a pu estimer que certaines *"tentatives de séduction"* sur le lieu de travail pouvaient être qualifiées de harcèlement sexuel dans les hypothèses suivantes :

• Un salarié a fait parvenir à une jeune femme qui travaillait dans l'entreprise de longs courriers manuscrits, de nombreux courriels par lesquels il lui faisait des propositions et des déclarations, qu'il lui a exprimé le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, lui a adressé des invitations qu'elle a toujours refusées, lui a fait parvenir des fleurs et a reconnu sa propre insistance et que leur différence d'âge, d'ancienneté dans l'entreprise et de situation professionnelle aurait dû l'inciter à plus de réserve et de respect vis-à-vis de cette salariée nouvellement embauchée (Cass. soc., 28 janvier 2014, n° 12-20.497).

• La transmission à une salariée, pendant son stage et après la signature du contrat de travail, de plusieurs SMS de son supérieur hiérarchique, dans lesquels celui-ci lui écrivait notamment : *"je te souhaite une douce journée avec plein de baisers sur tes lèvres de velours"*, ce qui l'avait conduite à demander à son employeur une suspension de sa période d'essai et dans le même temps à déposer une main-courante pour se plaindre d'un harcèlement sexuel de la part de son supérieur (Cass. soc., 12 février 2014, n° 12-26.652).

•••

## ...JURIDIQUE

• L'employeur qui, afin d'obtenir des faveurs de nature sexuelle de la part de sa salariée, a multiplié les cadeaux et les appels et s'est rendu à son domicile dans le but de la convaincre et même de la contraindre à céder à ses avances (Cass. soc., 3 mars 2009, n° 07-44.082).

En revanche, prenant principalement en compte le comportement de la salariée victime, elle a rejeté la qualification de harcèlement sexuel dans les hypothèses suivantes :

• Un salarié ayant embrassé sa subordonnée et lui ayant fait livrer des fleurs à son domicile dès lors que ce comportement s'inscrivait dans une relation de familiarité réciproque (Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 12-11.787).

• La transmission de SMS à caractère pornographique à une collègue de travail, laquelle répondait à ses messages sans demander l'arrêt de ces envois et sans qu'il ne puisse être vérifié qui avait envoyé le 1<sup>er</sup> message (Cass. soc., 25 septembre 2019, n° 17-31.171).

**En définitive, un examen minutieux des faits de l'espèce devra être réalisé en cas de dénonciation de faits de harcèlement sexuel afin de déterminer si une sanction doit, le cas échéant, être notifiée au salarié. Dans le prochain numéro, nous aborderons la 2<sup>de</sup> partie de cet article, nous examinerons les obligations de prévention et moyens d'action de l'employeur en la matière.**



Caroline Mo – Avocate  
cmo@socos-avocats.com  
<https://socos-avocats.com>



Consulter le guide du ministère  
du Travail sur le harcèlement sexuel :

