Image not found or type unknown

DE LA VICTIME DÉSIGNÉE À LA VICTIME EXPOSÉE : L'ÉVOLUTION JURISPRUDENTIELLE DE LA NOTION DE HARCÈLEMENT SEXUEL.

Commentaire d'arrêt publié le **15/10/2026**, vu **248 fois**, Auteur : Camélia Mekkiou

Faut-il nécessairement avoir été pris pour cible pour être victime de harcèlement sexuel ? Non, répond désormais la Cour de cassation.

Une notion progressivement construite : de la définition légale à son alignement sur le droit pénal.

Avant la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, l'article L1153-1 du code du travail définissait le harcèlement sexuel de manière relativement resserrée.

La disposition visait les propos ou comportements à connotation sexuelle et répétés, portant atteinte à la dignité du salarié ou créant à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

À cette forme classique s'ajoutait le harcèlement dit « assimilé », constitué par toute pression grave, même non répétée, exercée en vue d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Ces deux catégories supposaient, dans les deux cas, que la victime soit personnellement et directement exposée aux agissements en cause.

La loi santé au travail du 2 août 2021 a opéré un alignement significatif de la définition du code du travail sur celle de l'article 222-33 du code pénal, en apportant plusieurs modifications substantielles à l'article L1153-1.

En premier lieu, les propos et agissements à connotation sexiste peuvent désormais également caractériser des faits de harcèlement sexuel, au même titre que les comportements à connotation sexuelle.

En deuxième lieu, le harcèlement sexuel est désormais constitué 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.

En troisième lieu, il l'est également lorsque le salarié subit successivement de tels faits venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Ces évolutions dessinent une notion en construction, dont le périmètre s'élargit pour mieux saisir la réalité du sexisme ordinaire en milieu professionnel.

Il restait néanmoins une question ouverte : celle du salarié qui, sans être personnellement pris pour cible, évolue quotidiennement dans un environnement imprégné de propos ou comportements à connotation sexiste ou sexuelle.

C'est précisément sur ce terrain que la jurisprudence récente a opéré un tournant décisif, d'abord en matière pénale, puis en droit social.

L'amorce pénale : l'arrêt de la Cour de cassation du 12 mars 2025 (n° 24-81.644).

Dans un arrêt du 12 mars 2025, la chambre criminelle de la Cour de cassation se prononce sur le fondement de l'article 222-33, alinéa 1er, du code pénal, qui réprime le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste portant atteinte à sa dignité ou créant à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Les juges du fond avaient relaxé le prévenu au motif que les victimes n'avaient pas été directement visées par ses propos, adressés collectivement lors des séances de cours.

La chambre criminelle censure ce raisonnement.

Elle pose que des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs personnes, ou de tels comportements adoptés devant plusieurs personnes, sont susceptibles d'être imposés à chacune d'entre elles.

Le ciblage direct cesse d'être une condition de la qualification : ce qui importe, c'est l'exposition répétée à un climat dégradant, quelle qu'en soit la destination apparente.

La chambre criminelle consacre ainsi, pour la première fois, la notion de harcèlement sexuel d'ambiance en droit pénal.

La consécration sociale : l'arrêt de la Cour de cassation, civile du 28 mai 2026 (n°24-22.754).

Le 28 mai 2026, la chambre sociale franchit une étape décisive en étendant au droit du travail la notion de harcèlement sexuel d'ambiance, qui parachève l'alignement entre les deux ordres de jurisprudence.

L'affaire trouve son origine dans le comportement répété d'un supérieur hiérarchique tenant des propos à connotation sexuelle ou sexiste devant ses collègues.

Une salariée, témoin régulière de ces agissements sans en être la destinataire directe, s'était vue déboutée en appel au motif que ces propos ne lui étaient pas personnellement adressés.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés

La Cour de cassation casse cet arrêt en retenant qu’au regard des propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste adressés ou adoptés de manière répétée devant la salariée et ses collègues, cette dernière avait été contrainte de subir un environnement de travail humiliant et dégradant, peu important qu’elle n’ait pas été directement visée.

La victime n’est plus seulement celle que l’on cible : c’est aussi celle que l’on contraint de vivre dans un environnement dégradé.

Un salarié n’ayant jamais reçu de propos déplacés à titre personnel pourra désormais invoquer le harcèlement sexuel dès lors qu’il a été régulièrement exposé à un climat de travail dégradé.

Plusieurs salariés d’une même équipe pourraient ainsi simultanément se prévaloir des mêmes faits, commis par un seul auteur, pour obtenir réparation, y compris la nullité de leur licenciement si celui-ci est intervenu dans ce contexte.

Sur le plan préventif, les employeurs ne peuvent plus se contenter de traiter les situations individuelles signalées.

Dès lors qu’un comportement sexiste ou sexuel s’installe dans un collectif de travail, c’est l’ensemble de l’environnement professionnel qui est juridiquement compromis.

L’obligation de sécurité impose une vigilance étendue : information et formation des salariés, mise à jour du document unique d’évaluation des risques et activation rapide des procédures internes dès le premier signalement.

Cet arrêt appelle, en définitive, une révision en profondeur des dispositifs internes de prévention.

Cartographier les risques psychosociaux, former les encadrants, structurer les procédures de signalement et les faire vivre au quotidien : autant de chantiers qui ne souffrent plus d’être traités comme des obligations formelles.

La question n’est plus de savoir si un salarié a été visé, mais si le climat de travail était tolérable.

C’est à cette aune que les juridictions apprécieront désormais la responsabilité de l’employeur.

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés