



Le harcèlement d’ambiance : n’est-ce pas une affaire de genre ?

de Barbara Palli

L’article premier de la Convention internationale n°190 de l’OIT sur la violence et le harcèlement, ratifiée par la France en 2023, prévoit que l’expression « violence et harcèlement » s’entend comme « un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu’ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d’ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et *comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre* ».

Voilà donc que dans la définition du harcèlement au travail, le genre occupe - ou du moins peut occuper - une place non négligeable selon l’OIT.

Dans le (b) du même article, la convention n°190 de l’OIT, définit l’expression « violence et harcèlement fondés sur le genre », *comme la violence et le harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d’un sexe ou d’un genre donné*.

En France, les définitions du harcèlement moral (article L.1152-1C. trav.) et du harcèlement sexuel (article L.1153-1 C. trav.) ne reprennent pas cette référence au genre de telle sorte qu’on semble convaincus que les victimes de harcèlement moral ou sexuel sont aussi bien des hommes que des femmes presque dans la même proportion. Pourtant, selon une enquête menée en France métropolitaine en 2021, la part des femmes et des hommes ayant été victimes au moins une fois de comportements sexistes ou sexuels au cours de la vie professionnelle semble démontrer que ces comportements sont directement motivés par le genre de la victime ou se produisent le plus souvent à l’égard d’un groupe des femmes. En effet, 38,5% des femmes se disent victimes de comportements sexistes ou sexuels au cours de leur carrière professionnelle contre 14% d’hommes.

Seul l’article L.1142-2-1 C. trav., prévoit que « 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 ». Toutefois, cet article n’est pas directement lié à l’interdiction du harcèlement et sa violation n’est pas sanctionnée par la nullité comme en cas d’harcèlement moral ou sexuel.

De son côté, la définition du harcèlement sexuel (article L.1153-1 C. trav.) demeure désespérément neutre, c’est-à-dire non genrée. Ainsi, « aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ».

Au regard de l'approche (potentiellement) genrée du harcèlement selon la convention n°190 de l'OIT, il convient de se poser la question : une définition nationale du harcèlement sexuel délibérément non genrée est-elle conforme à la convention n°190 de l'OIT ? Est-ce qu'elle offre une approche davantage inclusive ou est-ce qu'elle contribue au contraire à l'invisibilisation d'un phénomène potentiellement genré ? On serait pour notre part tenté d'interpréter la posture du législateur français comme une tentative d'une invisibilisation d'un phénomène genré.

Il nous semble par ailleurs que cette relative invisibilisation du sexe/genre des victimes de harcèlement, notamment sexuel, se confirme par la jurisprudence, y compris dans le cadre d'arrêts récents que l'on pourrait juger par ailleurs révolutionnaires.

En effet, la question à laquelle la chambre sociale de la Cour de cassation a répondu récemment était de savoir s'il est nécessaire pour caractériser le harcèlement sexuel que l'agissement sexiste ou à connotation sexuelle s'adresse directement à la plaignante ou s'il suffit que les propos dégradants soient prononcés à l'égard d'une collectivité de travailleuses sans que la plaignante ne soit nécessairement personnellement visée.

En l'occurrence une salariée, placée en arrêt de travail depuis le 18 octobre 2020 jusqu'au 8 novembre 2020, a dénoncé, par lettre remise à l'employeur le 14 novembre de la même année, des faits de harcèlement sexuel et moral qu'elle-même et ses collègues subissaient de la part de leur supérieur hiérarchique, déjà sanctionné pour des faits similaires le 5 novembre 2019.

Plusieurs salariées se sont d'ailleurs mises en grève pour dénoncer leurs conditions de travail et notamment des faits de harcèlement sexuel. Une commission d'enquête, composée de deux représentants de la direction et de deux salariées, a mené une enquête interne. Pourtant, c'est bien la salariée qui a été licenciée pour faute grave le 19 décembre 2020. Elle a ainsi saisi le Conseil des prud'hommes en demandant que son licenciement soit déclaré nul en raison des faits de harcèlement moral et sexuel.

Déboutée par la Cour d'Appel de Rouen, le 14 mars 2024, au motif qu'elle ne rapportait pas la preuve d'avoir été elle-même victime de faits de harcèlement moral et sexuel, elle s'est pourvue en cassation.

Par une décision remarquable en date du 28 mai 2026, commentée aussi bien par la doctrine que par les praticiens en ligne, la chambre sociale de la Cour de cassation casse l'arrêt d'appel, aux visas des articles L.1153-1 1°, L.1153-3 et L.1154-1 C. trav., et au motif qu'en raison « 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 par ces propos ou comportements ».

Il en résulte que même si la salariée n'était pas en l'occurrence la principale cible des propos sexistes, elle en subissait, à l'instar de ces collègues, les conséquences et ne pouvait qu'être admise à les dénoncer et à se voir juridiquement protégée contre le pouvoir disciplinaire de son employeur.

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 28 mai 2026 n'est qu'une confirmation d'un arrêt de sa chambre criminelle du 12 mars 2025 qui avait déjà esquissé les traits de cette nouvelle approche. Elle avait alors décidé que « des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs personnes, sont susceptibles d'être imposés à chacune d'entre elles ». Aussi, le harcèlement sexuel peut avoir pour cible une collectivité de travailleurs et pour

conséquence, d'une part, d'alléger la charge de la preuve des plaignants et d'autre part, de justifier leur capacité à agir en justice en leur qualité de victimes, ensemble ou séparément.

La doctrine semble saluer unanimement la consécration de ce qu'on appelle le harcèlement sexuel d'ambiance, dès lors que le comportement harcelant ne s'adresse pas à une personne en particulier mais à une collectivité de travailleurs, à l'instar du harcèlement moral « institutionnel » reconnu par la chambre criminelle de Cour de cassation dans sa désormais célèbre décision France Télécom.

Ce qui justifie toutefois ce commentaire, un peu moins enthousiaste, c'est l'absence de toute perspective de genre. En effet, à aucun moment il n'est question dans cet arrêt de reconnaître à la collectivité des victimes un sexe/genre, adoptant ainsi une approche genrée du harcèlement, fortement encouragée par la convention internationale n°190 de l'OIT. Pourtant, l'auteur de ces actes reprehensibles (propos sexistes) était bien un homme, et les victimes, une collectivité de salariées-femmes dont il était le supérieur hiérarchique. Il s'agissait donc bien d'un cas où *le harcèlement avait un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné*.

Évidemment, la plaignante ne s'était pas placée sur le terrain de l'agissement sexiste de l'article L.1142-2-1 C.trav., puisqu'elle n'aurait pas pu demander la nullité de son licenciement -sanction qui n'est pas prévue par cet article. Elle s'est placée sur le terrain du harcèlement sexuel (article L.1153-1 C.trav.) d'où l'absence de toute approche genrée dans la décision de la Cour de cassation.

Il nous semble toutefois, qu'il aurait été possible pour l'avocat de la plaignante d'invoquer l'application directe de l'article 1(b) de la convention internationale n°190 de l'OIT afin de constater qu'il s'agissait en l'occurrence d'un harcèlement fondé sur le genre ou *ayant des effets disproportionnés sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné*. En effet, la définition du harcèlement dans l'article 1(b) est suffisamment précise pour pouvoir être directement invoquée devant les juridictions françaises afin de pallier aux imperfections de la définition française du harcèlement sexuel et permettre une interprétation genrée.

Aussi, si cette décision de la Cour de cassation française mérite d'être saluée, dans la mesure où elle admet que le harcèlement sexuel peut avoir pour cible une collectivité de travailleurs, ce qui conduit à alléger la charge de la preuve des plaignants, elle pourrait en même temps faire l'objet de critiques dans la mesure où elle entretient une invisibilisation de la violence de genre contrairement à l'approche genrée adoptée par la convention internationale n°190 sur la violence et le harcèlement.

Barbara Palli

Maître des conférences, habilitée à diriger des recherches,
Université de Lorraine, France, Laboratoire de recherches
François Geny (UR 2013208627) la administración
a la cual el autor pertenece)