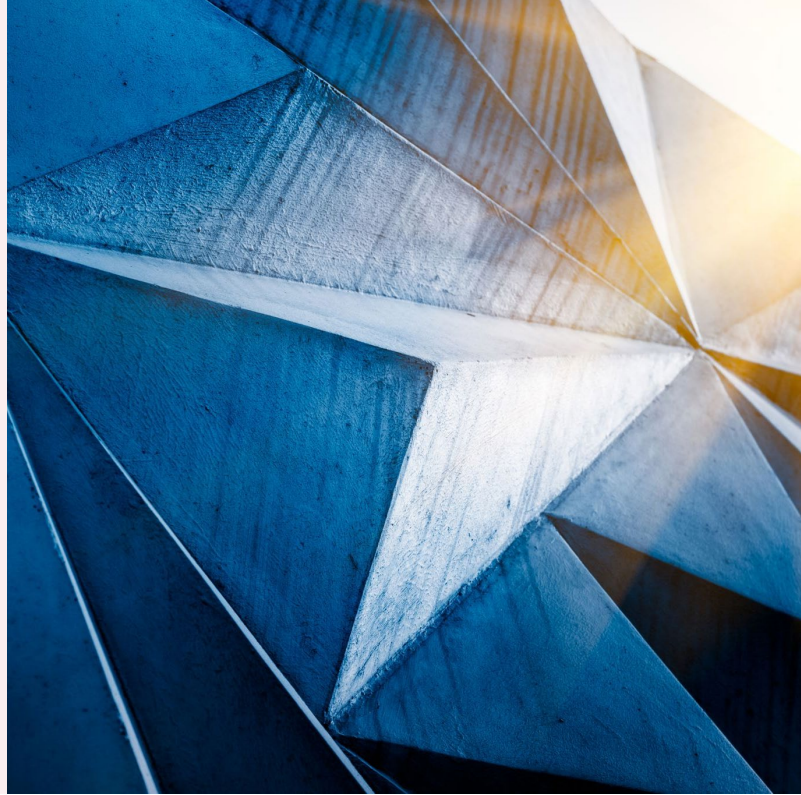


Harcèlement au travail

RECONNAISSANCE DU HARCÈLEMENT SEXUEL D'AMBIANCE



La Cour de cassation juge que le harcèlement sexuel peut être caractérisé lorsqu'un salarié est exposé à des comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés, même s'il n'en est pas directement la cible¹.

Dans le prolongement de sa jurisprudence ayant consacré les notions de harcèlement moral institutionnel² et de harcèlement managérial³, la Cour de cassation étend désormais cette analyse au harcèlement sexuel. Elle affirme qu'il n'est plus nécessaire qu'un salarié ait été personnellement destinataire de propos ou de comportements à connotation sexuelle ou sexiste pour être reconnu victime de harcèlement sexuel.

Désormais, de tels agissements peuvent également caractériser un harcèlement sexuel à l'égard d'un salarié lorsqu'ils sont dirigés contre d'autres personnes, dès lors qu'ils portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou qu'ils créent à son encontre un environnement intimidant, hostile ou offensant.

Points clés

- 1 Le harcèlement sexuel peut être caractérisé même lorsque le salarié n'est pas directement visé par les agissements en cause, dès lors qu'il est exposé de manière répétée à des comportements ou propos à connotation sexuelle ou sexiste créant un environnement intimidant, hostile ou offensant.
- 2 La Cour de cassation poursuit ainsi l'extension de sa jurisprudence relative aux formes collectives de harcèlement moral et sexuel, tant en droit pénal qu'en droit du travail.

¹ Cass. soc., 28 mai 2026, n° 24-22.754.

² Cass. crim., 21 janvier 2026, n° 22-87.145 (le harcèlement « institutionnel » est caractérisé par une politique d'entreprise délibérément mise en œuvre par la direction).

³ Cass. soc., 7 janvier 2026, n° 24-18.865 et 24-22.852 (le harcèlement « managérial » renvoie à des agissements dirigés à l'égard d'un ensemble de salariés plutôt que contre un individu en particulier).

1. RECONNAISSANCE DU HARCELEMENT SEXUEL MÊME LORSQUE LE SALARIÉ N'EST PAS DIRECTEMENT VISÉ

Les faits d'espèce permettent de mieux cerner les enjeux de cette décision.

Dans cette affaire, une salariée avait dénoncé des faits de harcèlement sexuel commis par son supérieur hiérarchique. À la suite de l'intervention de la direction, celui-ci s'était abstenu de tout contact direct avec elle. Il a néanmoins continué à adopter des propos inappropriés à l'égard d'autres collègues femmes, ce qui a conduit à une mise à pied disciplinaire de huit jours. L'année suivante, la salariée a de nouveau signalé des faits de harcèlement sexuel et moral la concernant, ainsi que d'autres salariés.

À la suite de son licenciement pour faute grave le 19 décembre 2020, elle en a contesté le bien-fondé et a sollicité la nullité de son licenciement ainsi que la condamnation de son employeur à lui verser notamment des dommages et intérêts en raison de faits de harcèlement sexuel.

Les juges du fond ont rejeté ses demandes, considérant que les propos litigieux n'étaient pas directement adressés à la salariée mais à ses collègues, et qu'aucun élément ne permettait de caractériser un harcèlement à son encontre.

La Cour de cassation censure cette analyse. Elle retient qu'au regard de propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste, répétés et tenus par le supérieur hiérarchique en présence de la salariée et de ses collègues, celle-ci avait été contrainte de subir un environnement de travail humiliant et dégradant, peu important qu'elle n'ait pas été directement visée par ces agissements.

2. LA CONSOLIDATION DE LA JURISPRUDENCE RELATIVE AUX FORMES COLLECTIVES DE HARCELEMENT

Désormais, la Cour de cassation reconnaît que le harcèlement moral et sexuel, tant en droit du travail qu'en matière pénale⁴, peut être caractérisé même lorsqu'il n'est pas dirigé contre un salarié déterminé, ce qui conduit à étendre indirectement les obligations des employeurs en matière de prévention et de traitement de telles situations.

Cette solution s'inscrit dans la continuité d'une tendance déjà amorcée par plusieurs cours d'appel, lesquelles avaient admis la notion de « harcèlement sexuel d'ambiance » dans le cadre de litiges relevant du droit du travail⁵.

Points d'attention pour les employeurs :

- **Risque accru de reconnaissance d'un harcèlement collectif :** l'obligation de prévention de l'employeur s'étend désormais à l'ensemble de l'environnement professionnel, au-delà des seuls actes individuels isolés. Les sanctions encourues demeurent inchangées et peuvent être de nature civile (dommages-intérêts) ou pénale (jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende).
- **Inscrire une tolérance zéro et sécuriser les signalements :** l'employeur est encouragé à formaliser une politique de tolérance zéro

⁴ Le harcèlement sexuel d'ambiance a été reconnu par la chambre criminelle de la Cour de cassation le 12 mars 2025 (n° 24-81.644).

⁵ V. par ex. Cour d'appel d'Agen, 13 décembre 2022 (n° 21/00653) et Cour d'appel de Paris, 26 novembre 2024 (n° 21/10408).

à l'égard des propos sexistes ou sexualisés, qu'ils soient individuels ou collectifs, tout en mettant en place un dispositif de signalement simple, accessible et confidentiel, garantissant la protection contre toute forme de représailles.

- **Former les managers et lutter contre l'inaction managériale** : il est indispensable de sensibiliser et de former les équipes encadrantes à l'identification et au traitement de ces situations, ainsi que de sanctionner toute passivité ou banalisation de comportements inappropriés.
- **Réagir dès les premiers signalements** : il est probable qu'à l'avenir le juge contrôle plus strictement la gestion par l'employeur des signalements de harcèlement. Toute alerte, y compris lorsqu'elle porte sur des faits non individualisés ou diffus au sein d'une équipe, impose une réaction (enquête interne, mesures conservatoires, etc.).



Florence Aubonnet

Partner

Email: Florence.Aubonnet
@CliffordChance.com
Telephone: +33144055384

This publication does not necessarily deal with every important topic or cover every aspect of the topics with which it deals. It is not designed to provide legal or other advice.

www.cliffordchance.com

Clifford Chance, 1 rue d'Astorg, CS 60058, 75377 Paris Cedex 08, France

© Clifford Chance 2026

Clifford Chance Europe LLP est un cabinet de sollicitors inscrit au barreau de Paris en application de la directive 98/5/CE, et un limited liability partnership enregistré en Angleterre et au pays de Galles sous le numéro OC312404, dont l'adresse du siège social est 10 Upper Bank Street, London, E14 5JJ.



Susan Ekrami

Counsel

Email: Susan.Ekrami
@cliffordchance.com
Telephone: +33144055327

Abu Dhabi • Amsterdam • Barcelona • Beijing • Brussels • Bucharest** • Casablanca • Delhi • Dubai • Düsseldorf • Frankfurt • Hong Kong • Houston • Istanbul • London • Luxembourg • Madrid • Milan • Munich • Newcastle • New York • Paris • Perth • Prague** • Riyadh* • Rome • São Paulo • Shanghai • Singapore • Sydney • Tokyo • Warsaw • Washington, D.C.

*AS&H Clifford Chance, a joint venture entered into by Clifford Chance LLP.

**Clifford Chance has entered into association agreements with Clifford Chance Prague Association SRO in Prague and Clifford Chance Badea SPRL in Bucharest.