

## FAQ - Harcelement sexuel

1. Qu'est-ce qu'on entend par harcèlement sexuel ?
2. Qui est protégé contre un harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?
3. Qui peut être considéré comme auteur potentiel d'un harcèlement sexuel ?
4. Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel ?
5. Quels sont les droits de la victime ?
6. La victime démissionnant de son travail en raison du harcèlement sexuel, est-elle en droit de toucher les indemnités de chômage ?

Source: [CSL](#)

### 1. Qu'est-ce qu'on entend par harcèlement sexuel ?

Le harcèlement sexuel est défini par la loi comme étant tout comportement à connotation sexuelle, ainsi que tout autre comportement fondé sur le sexe dont l'auteur sait ou devrait savoir qu'il porte atteinte à la dignité d'une personne au travail, et qui concerne une des trois situations suivantes :

- le comportement affiché par le harceleur est intempestif, abusif et blessant pour la victime ;
- le harcèlement constitue un moyen de chantage, l'acceptation ou le refus du comportement étant utilisés directement ou indirectement comme base d'une décision affectant la carrière professionnelle de la victime (p.ex. promotion, salaire, formation etc) ;
- le comportement de l'harceleur envenime l'environnement de travail de la victime, en créant un climat d'intimidation, d'hostilité ou d'humiliation.

### 2. Qui est protégé contre un harcèlement sexuel sur le lieu de travail ?

La protection contre le harcèlement s'étend :

- à tous les salariés ( y compris les ouvriers de l'Etat) ;
- à tous les stagiaires, effectuant un travail rémunéré ou non rémunéré dans le cadre de leur formation ;
- aux apprentis ;
- aux élèves et étudiants occupés pendant les vacances scolaires.

A noter que la notion de lieu de travail est à entendre dans un sens large.

Est ainsi répréhensible tout acte de harcèlement sexuel qui se produit à l'occasion des relations de travail.

### 3. Qui peut être considéré comme auteur potentiel d'un harcèlement sexuel ?

Le comportement répréhensible peut émaner aussi bien de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique, d'un collègue de travail, voire même d'un client ou d'un fournisseur de l'entreprise employeuse.

### 4. Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de harcèlement sexuel ?

L'employeur a l'obligation :

- de s'abstenir lui-même d'importuner ses salariés sexuellement ;
- de faire cesser immédiatement tout harcèlement dont il a connaissance, en prenant soin de ne pas prendre des mesures au détriment de la victime ;
- de prendre des mesures préventives, destinées à éviter tout acte de harcèlement sexuel, ainsi que des mesures d'informations dans le même but.

### 5. Quels sont les droits de la victime ?

Lors d'une entrevue avec l'employeur au sujet des faits répréhensibles, la victime est en droit de se faire assister par un représentant du personnel.

L'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires, afin de faire cesser le harcèlement sexuel. Ces mesures ne doivent en aucun cas être prises au détriment de la victime.

Le salarié qui, par son témoignage, aura appuyé les propos de la victime, ne doit pas non plus faire l'objet de quelconques représailles.

Toute mesure de représailles prise à l'encontre de la victime ou du témoin est nulle de plein droit.

Si néanmoins la victime d'un harcèlement sexuel est licenciée, et que ce licenciement est en relation causale avec le harcèlement, la victime dispose d'une action en nullité contre le licenciement.

A cette fin elle s'adresse dans les 15 jours qui suivent la notification de la résiliation moyennant requête au président du tribunal du travail, lequel statue d'urgence.

La victime d'un harcèlement sexuel, excédée par un environnement de travail devenu invivable, est en droit de démissionner sans avoir à respecter un délai de préavis.

Lorsque le salarié aura réussi à établir le comportement fautif de l'employeur, sa démission avec effet immédiat sera qualifiée de régulière et l'employeur sera condamné au paiement de dommages et intérêts.

La victime dispose en dernier lieu d'une action en cessation, destinée à mettre fin à l'agissement qu'elle qualifie de harcèlement sexuel.

Cette action est à exercer devant le président du tribunal du travail, statuant en matière de référé travail.

Elle est dirigée contre l'employeur, qui le cas échéant se verra enjoindre un délai endéans lequel il devra mettre fin aux agissements répréhensibles.

### 6. La victime démissionnant de son travail en raison du harcèlement sexuel, est-elle en droit de toucher les indemnités de chômage ?

Le salarié qui démissionne de son poste de travail n'a en principe pas droit au chômage.

Si néanmoins cette démission est la conséquence d'un harcèlement sexuel dont le salarié fut victime, celui-ci peut alors se voir autoriser par le président du tribunal du travail de toucher provisoirement les indemnités de chômage.

Afin que la demande en allocation provisoire des indemnités de chômage puisse aboutir, la victime doit auparavant avoir déposé une demande devant le tribunal du travail, tendant à voir dire que sa démission, basée sur le harcèlement, était justifiée eu égard au comportement fautif de l'employeur, lequel n'a pas pris les mesures adéquates afin de mettre un terme au harcèlement sexuel.