

Quels recours a un salarié harcelé en raison de son orientation sexuelle ?

Réponse courte

Deux régimes se superposent et il faut les distinguer. L'article [L.251-1, paragraphe \(3\)](#), qualifie le harcèlement de forme de discrimination lorsqu'il est lié à l'un des motifs prohibés, dont l'orientation sexuelle. L'article [L.246-2](#) définit séparément le harcèlement moral, indépendamment de tout motif.

Le premier ouvre le renversement de la **charge de la preuve** de l'article [L.253-2](#) et la nullité de plein droit des représailles de l'article [L.253-1](#). Le second impose à l'employeur des obligations propres — faire cesser, prévenir, évaluer — sanctionnées d'une amende de 251 à 2 500 euros par l'article [L.246-7](#).

La voie pénale reste ouverte en parallèle : l'article 455 du Code pénal punit la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou la situation de famille d'un emprisonnement de huit jours à deux ans et d'une amende de 251 à 25 000 euros.

Définition

Le **harcèlement discriminatoire** est le comportement indésirable lié à un motif prohibé qui porte atteinte à la dignité d'une personne et crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le **harcèlement moral** de l'article [L.246-2](#) est défini autrement : toute conduite qui, par sa **répétition ou sa systématisation**, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique. Le motif est indifférent, mais la répétition est requise — là où un acte discriminatoire isolé suffit sur le premier fondement.

Conditions d'exercice

Le choix du fondement dépend de ce que les faits établissent, et rien n'interdit de les invoquer ensemble.

Fondement	Ce qu'il faut établir	Effet propre
<u>L.251-1</u> (3)	Comportement indésirable lié à l'orientation sexuelle	Charge de la preuve renversée (<u>L.253-2</u>)
<u>L.246-2</u>	Conduite répétée ou systématisée portant atteinte à la dignité	Obligations de l'employeur au titre de <u>L.246-3</u>
<u>L.245-1</u> et suivants	Comportement à connotation sexuelle non désiré	Régime propre du harcèlement sexuel
<u>L.253-1</u>	Mesure prise en réaction à une plainte ou à un témoignage	Nullité de plein droit, licenciement compris
Code pénal, art. 455	Discrimination caractérisée	Poursuite pénale
Périmètre des personnes protégées	Salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants occupés pendant les vacances (<u>L.246-1</u>)	—

Modalités pratiques

Le signalement déclenche des obligations immédiates, et les délais de recours contentieux sont brefs.

Démarche	Règle	Fondement
Signalement à l'employeur	Fait naître l'obligation de faire cesser les actes dont il a connaissance	<u>L.246-3</u> (2)
Mesures de prévention	L'employeur détermine les mesures de protection et procède à une évaluation interne	<u>L.246-3</u> (3) et (4)
Nullité d'un licenciement de représailles	Requête au président de la juridiction du travail dans les 15 jours	<u>L.253-1</u>
Saisine de l'<u>ITM</u>	Aucun délai légal	<u>L.254-1</u>
Assistance	Centre pour l'égalité de traitement, sans pouvoir de sanction	Loi du 28 novembre 2006
Amende — harcèlement moral	251 à 2 500 euros	<u>L.246-7</u>
Peine — discrimination	8 jours à 2 ans et 251 à 25 000 euros	Code pénal, art. 455

Pratiques et recommandations

L'employeur qui a connaissance des faits n'a plus le choix. L'article [L.246-3](#), paragraphe (2), lui impose de veiller à ce que le harcèlement cesse ; l'inaction est elle-même l'infraction sanctionnée par le point 2° de l'article [L.246-7](#), indépendamment de la responsabilité de l'auteur des faits. Ouvrir une enquête, la dater et la documenter est donc la seule réponse défendable.

La protection du témoin conditionne l'efficacité de toute procédure interne. L'article [L.253-1](#) frappe de nullité les représailles exercées contre celui qui a témoigné ou relaté les faits, au même titre que contre la victime. Une procédure de signalement qui ne le dit pas explicitement récolte peu de témoignages.

La distinction entre acte isolé et conduite répétée décide souvent du fondement retenu. Une remarque unique sur la composition du foyer d'un salarié ne caractérise pas le harcèlement moral de l'article [L.246-2](#), faute de répétition, mais peut constituer une discrimination au sens de l'article [L.251-1](#) si elle s'accompagne d'un traitement défavorable.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.251-1 , paragraphe (3)	Le harcèlement lié à un motif prohibé est une forme de discrimination
Art. L.253-1	Interdiction des représailles ; nullité de plein droit ; référé dans les 15 jours
Art. L.253-2	Renversement de la charge de la preuve
Art. L.246-1	Personnes protégées : salariés, stagiaires, apprentis, élèves et étudiants
Art. L.246-2	Définition du harcèlement moral par la répétition ou la systématisation
Art. L.246-3	Obligations de l'employeur : s'abstenir, faire cesser, protéger, évaluer
Art. L.246-7	Amende de 251 à 2 500 euros, y compris pour l'employeur qui n'agit pas
Art. L.245-1 à L.245-8	Harcèlement sexuel
Art. L.254-1	Contrôle de l'application par l'ITM
Code pénal, art. 454 et 455	Discrimination : critères et peine

L'article [L.246-7](#) vise nommément l'employeur qui omet de faire cesser les actes, de déterminer des mesures de protection ou de procéder à l'évaluation interne. Sa responsabilité est donc engagée par son inaction, sans qu'il ait à être l'auteur des faits.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.