

Quels sont les recours légaux d'un employé LGBTQIA+ victime de harcèlement discriminatoire ?

Réponse courte

Un employé LGBTQIA+ victime de harcèlement discriminatoire bénéficie d'une protection légale renforcée selon l'article [L.251-1](#) du Code du travail. Il peut saisir son employeur, qui a l'obligation d'agir immédiatement, puis l'[ITM](#) ou le tribunal du travail si nécessaire. Le renversement de la charge de la preuve s'applique dès que des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sont établis.

Définition

Le harcèlement discriminatoire est défini par l'article [L.251-1\(2\)](#) du Code du travail comme tout comportement indésirable lié à l'un des motifs visés au paragraphe (1), dont l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou la situation familiale, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Conditions d'exercice

Pour exercer un recours, le salarié doit :

- Démontrer l'existence de faits permettant de présumer un harcèlement discriminatoire
- Respecter la procédure de signalement interne si elle existe
- Agir dans les délais légaux (3 mois pour la nullité du licenciement, 3 ans pour l'action en responsabilité)
- Conserver toutes preuves matérielles des faits allégués

Modalités pratiques

La procédure se déroule en plusieurs étapes :

- Signalement écrit à l'employeur avec description précise des faits
- Saisine du délégué à l'égalité ou du délégué du personnel
- En l'absence de réaction satisfaisante sous 15 jours : saisine de l'[ITM](#)
- Possibilité de saisir directement le tribunal du travail
- Option de médiation via le Centre pour l'égalité de traitement

L'employeur doit mettre en place une procédure interne confidentielle de traitement des plaintes (Art. [L.246-3](#)).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de :

- Constituer un dossier chronologique détaillé des incidents
- Collecter systématiquement les preuves (témoignages, messages, certificats médicaux)
- Informer les représentants du personnel
- Solliciter l'assistance d'un syndicat ou d'une association LGBTQIA+
- Documenter tous les échanges avec l'employeur

Cadre juridique

- Art. [L.251-1](#) : Définition et interdiction du harcèlement discriminatoire
- Art. [L.251-2](#) : Protection contre les représailles
- Art. [L.244-3](#) : Nullité des actes discriminatoires
- Art. [L.246-1](#) à [L.246-4](#) : Obligations de l'employeur
- Art. [L.253-1](#) : Sanctions pénales (amende de 251 à 25.000 euros)
- Art. [L.254-1](#) : Actions en justice et charge de la preuve
- Loi du 28 novembre 2006 sur l'égalité de traitement

La protection contre le harcèlement discriminatoire s'étend aux témoins et aux personnes ayant apporté leur soutien à la victime. Toute mesure de rétorsion est sanctionnée pénalement. L'employeur engage sa responsabilité s'il n'agit pas pour faire cesser le harcèlement dont il a connaissance.

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.