

Le harcèlement sexuel ou moral constitue-t-il une faute grave dans le secteur du nettoyage ?

Réponse courte

Oui. L'article 23.4 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 qualifie expressément les actes de harcèlement sexuel (art. [L.245-1](#) et suivants du Code du travail) et de harcèlement moral (art. [L.246-1](#) et suivants) de **violation grave** de la convention collective et du contrat de travail. Ces agissements peuvent entraîner le **licenciement pour motif grave** du ou des auteurs, conformément au droit des [sanctions disciplinaires](#).

Les employeurs du secteur s'engagent contractuellement à une politique de **tolérance zéro** en matière de harcèlement. Cette disposition conventionnelle renforce les protections légales en établissant un lien direct entre le constat de harcèlement et la possibilité de rupture immédiate du contrat de travail pour faute grave, sans préavis ni indemnité de départ. La charge de la preuve et les procédures de signalement suivent le droit commun du Code du travail.

Définition

Le **harcèlement sexuel** désigne tout comportement à connotation sexuelle non désiré, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, ayant 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. Le **harcèlement moral** désigne toute conduite abusive qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique du salarié.

Questions fréquentes

Comment l'employeur doit-il traiter un signalement de harcèlement ?

L'employeur doit ouvrir une enquête interne dès réception du signalement, prendre des mesures conservatoires si nécessaire et conserver les preuves. Cette procédure est essentielle pour appliquer l'article 23.4 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028.

Le harcèlement sexuel ou moral est-il une faute grave dans le nettoyage ?

Oui, l'article 23.4 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028 qualifie expressément les actes de harcèlement sexuel et moral de violation grave de la convention et du contrat. Ces actes peuvent entraîner le licenciement pour motif grave.

Le salarié qui signale un harcèlement est-il protégé dans le nettoyage ?

Oui, le salarié qui signale est protégé contre toute mesure de représailles, y compris un changement d'affectation non souhaité, en application de l'article L.245-2 du Code du travail. L'article 23.4 de la CCT Nettoyage 2025-2028 renforce cette protection.

Quel est le délai pour licencier pour faute grave un harceleur dans le nettoyage ?

Le licenciement pour motif grave doit intervenir dans le mois suivant la connaissance des faits, conformément à l'article L.124-10 du Code du travail. Cette règle s'applique au licenciement prévu par l'article 23.4 de la CCT Nettoyage 2025-2028.

Quelle est la politique des employeurs du nettoyage face au harcèlement ?

Les employeurs s'engagent à une politique de tolérance zéro en matière de harcèlement, conformément à l'article 23.4 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028. Cet engagement renforce les protections légales du Code du travail.

Quels textes définissent le harcèlement dans le secteur du nettoyage ?

Le harcèlement sexuel relève des articles L.245-1 et suivants du Code du travail, et le harcèlement moral des articles L.246-1 et suivants. Ces définitions sont reprises par l'article 23.4 de la CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028.

Conditions d'exercice

L'article 23.4 de la CCT établit le cadre de qualification du harcèlement comme faute grave.

Critère	Application
Harcèlement sexuel	Art. <u>L.245-1</u> et suivants du Code du travail
Harcèlement moral	Art. <u>L.246-1</u> et suivants du Code du travail
Qualification CCT	Violation grave de la convention et du contrat
Sanction possible	Licenciement pour motif grave
Politique employeur	Tolérance zéro
Auteurs visés	Tout salarié, quel que soit son niveau hiérarchique

Modalités pratiques

L'employeur doit mettre en place un dispositif de prévention et de traitement du harcèlement.

Aspect	Détail
Signalement	Le salarié peut saisir l'employeur, la délégation ou l' <u>ITM</u>
Enquête interne	Obligatoire dès réception d'un signalement
Protection du plaignant	Interdiction de représailles (art. <u>L.245-2</u>)
Délai de réaction	Immédiat — mesures conservatoires si nécessaire
Licenciement pour motif grave	Dans le mois suivant la connaissance des faits
Documentation	Conserver les preuves et le dossier d'enquête

Pratiques et recommandations

Afficher clairement la politique de tolérance zéro dans le règlement intérieur et sur les sites d'intervention renforce la prévention et informe les salariés des conséquences encourues.

Former les responsables de chantier à détecter les situations de harcèlement et à recueillir les signalements est particulièrement important dans le nettoyage, où les salariés travaillent souvent de manière isolée sur des sites clients.

Documenter chaque signalement et chaque mesure prise permet de constituer un dossier solide en cas de licenciement pour motif grave et de se prémunir contre un recours du salarié sanctionné.

Protéger systématiquement le salarié qui signale des faits de harcèlement contre toute mesure de représailles, y compris un changement d'affectation non souhaité, est une obligation légale dont le non-respect engage la responsabilité de l'employeur.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. 23.4 CCT Nettoyage de bâtiments 2025-2028	Harcèlement — violation grave et licenciement pour motif grave
Art. <u>L.245-1</u> et s. Code du travail	Harcèlement sexuel — définition et protection
Art. <u>L.246-1</u> et s. Code du travail	Harcèlement moral — définition et protection
Art. <u>L.124-10</u> Code du travail	Licenciement pour motif grave — délai d'un mois

La qualification de faute grave par la CCT facilite la procédure de licenciement mais ne dispense pas l'employeur de respecter le délai légal d'un mois à compter de la connaissance des faits. Les salariés victimes peuvent également saisir l'Inspection du travail et des mines ou engager une procédure judiciaire devant le tribunal du travail.

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.