



Le harcèlement d'ambiance

Comment le reconnaître, le qualifier et s'en défendre.

Mieux comprendre,
pour mieux utiliser
vos droits !

Bonjour Chris !
Tu tombes bien,
j'étais justement
à ta recherche.

Hello Tom,
dis-moi tout.

Pour tout te dire, je suis assez
tracassé... **Ma fille** travaille
depuis un certain temps au
sein du service informatique
d'un grand groupe.



Comment le reconnaître ?

ON NOTE



Propos sexistes ou obscènes répétés



Ambiance de travail dégradée



Malaise ressenti par l'équipe

Elle me raconte que **son supérieur hiérarchique tient régulièrement des propos très déplacés, limites obscènes mais aussi sexistes** à l'égard de leur nouvelle collègue, arrivée il y a à peine 6 mois.

Cela fait donc déjà 6 mois que cela dure. Apparemment **la direction n'a pas pris ses responsabilités pour faire cesser la situation**. La salariée victime a entrepris des actions judiciaires de son côté.

Malgré cela, la situation n'évolue pas dans le bon sens : en plus de la salariée visée par cette situation de harcèlement, **les autres salariés du service sont à bout, car l'ambiance est devenue insupportable à cause de cet environnement toxique de travail qui perdure.**

ON NOTE

Une santé du salarié qui se dégrade



Des alertes à la direction restant sans réponse

Je crains que la santé de ma fille ne se dégrade à cause de ces conditions de travail...

Cependant, j'ignore comment l'aider, puisque la direction ne semble pas être réceptive à la situation et **aux différentes alertes qui ont été lancées** à la fois par les salariés mais aussi par les représentants du personnel.

Malheureusement Tom, cette situation m'a tout l'air de constituer **un harcèlement d'ambiance**.

Harcèlement d'ambiance, kezaço ?

Je connais les notions de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et j'ai aussi entendu parler du harcèlement managérial, mais jamais du harcèlement d'ambiance.

Comment le qualifier ?

POINT VIGILANCE



Même témoin, un salarié peut subir les effets d'un climat de travail dégradé.

Pour tout t'expliquer, **la Cour de cassation** vient tout juste de reconnaître que **des salariés témoins du harcèlement sexuel de leur collègue en sont aussi victimes.**

Autrement dit, bien que le salarié n'ait pas été directement et personnellement victime de harcèlement sexuel, les juges considèrent qu'il est aussi victime de harcèlement sexuel. C'est ce qu'on appelle du **harcèlement d'ambiance**.

ON QUALIFIE



Le harcèlement d'ambiance peut être reconnu, même si le salarié n'est pas directement visé.

Intéressant ! Si j'ai bien saisi, le harcèlement n'est pas constitué exclusivement pour la personne directement visée par les propos ou comportements à connotation sexuelle.

Peuvent être victimes de **harcèlement d'ambiance** les personnes qui ont de fait subi les effets de ce harcèlement, même si elles n'en sont pas les victimes directes.

Le simple fait de subir les effets du harcèlement ou tout simplement l'ambiance dégradée suffit à caractériser le harcèlement d'ambiance ?

Comment s'en défendre ?**À RETENIR**

Ce qui compte **au civil**, ce sont les propos, leur contexte et leurs effets : pas l'intention de l'auteur.

Absolument.
La Cour de cassation indique précisément que :

« des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs salariés, ou de tels comportements adoptés devant plusieurs salariés, sont susceptibles d'être subis par chacun d'entre eux »

(cass. Soc., 28 mai 2026, n°24-22.754).

L'intention de l'auteur de harcèlement n'est pas forcément prise en compte.

BON À SAVOIR

Alerter par écrit, conserver les faits précis et se faire accompagner par son syndicat.



Le salarié concerné peut porter plainte au pénal et/ou intenter une action au civil.

C'est très intéressant.
Je pourrai dire à ma fille que, même si elle n'est pas directement visée par le harcèlement de son manager, elle peut malgré tout agir contre lui et envisager des poursuites.

Tout à fait.
Elle a la possibilité d'agir sur les deux plans : **au pénal** pour faire constater l'infraction, **et au civil** pour demander réparation du préjudice subi.



On résume**HARCÈLEMENT D'AMBIANCE**

Un climat sexiste répété ayant un impact sur plusieurs salariés peut devenir un **harcèlement d'ambiance** : il ne faut pas le banaliser.

- **Noter les faits et les dates associées**
- Communiquer avec les **RH** et la **direction**
- Si pas de réponse, prévenir son **représentant du personnel**
- Si besoin, **se faire accompagner** par la fédération CFE-CGC AGRO pour se défendre.

C'est très clair.
Encore merci Chris
pour ta clairvoyance !
Je m'en vais de ce pas
expliquer tout cela
à ma fille.

Avec plaisir, Tom.
Tu me tiendras
au courant.

Pour faire bouger la direction,
il faudrait peut-être
que tous les salariés du service
victimes de ce harcèlement
d'ambiance
fassent des signalements !