

# Harcèlement au travail

## Harcèlement au travail

### Chapitre 1 : Évolution de la notion de harcèlement

- 1 Du droit communautaire au droit national** ☒ L'employeur doit prévenir et s'abstenir lui-même de tout comportement portant atteinte à la dignité des femmes et des hommes au travail.
- Ce principe, d'abord reconnu au niveau européen, a été retranscrit dans notre droit interne, le législateur ayant introduit dans le code du travail des dispositions relatives au harcèlement sexuel puis au harcèlement moral.
- La protection des salariés, hommes ou femmes, contre des agissements de harcèlement sexuel résulte d'une loi du 2 novembre 1992 relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail.
- Le code du travail a été par la suite modifié par la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes puis par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002. Une loi du 6 août 2012 a enfin redéfini entièrement le harcèlement sexuel (v. n<sup>os</sup> 4 et s.).
- La notion de harcèlement moral a quant à elle fait l'objet de nombreuses décisions jurisprudentielles avant l'intervention du législateur en 2002. Si les juridictions prud'homales n'employaient que très exceptionnellement les termes « harcèlement moral », elles condamnaient néanmoins les employeurs ayant eu un comportement fautif ou abusif à réparer le préjudice ainsi causé au salarié.

#### Section 1 : Le droit communautaire

- 2 Directive du 23 septembre 2002 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes** ☒ Le 23 septembre 2002, le Parlement européen et le Conseil ont adopté, à l'unanimité, une directive modifiant la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, et les conditions de travail. Cette directive communautaire constitue l'un des textes fondateurs de la lutte contre les discriminations entre les hommes et les femmes au travail.
- La directive impose aux États membres de tenir compte de l'objectif de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes lors de l'élaboration et de la mise en oeuvre des dispositions législatives, réglementaires et administratives ainsi que des politiques et des activités qui intéresseraient l'égalité professionnelle.
- Elle récapitule les définitions, contenues dans les directives 2000/43/CE du 29 juin 2000 et 2000/78/CE du 27 novembre 2000, de la discrimination directe et indirecte au travail, et s'attache à définir clairement le harcèlement lié au sexe d'une personne et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.
- Ainsi, la directive entend par :
- discrimination directe : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été, ou ne le serait dans une situation comparable ;
  - discrimination indirecte : la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une

pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes d'un autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires ;

- harcèlement : la situation dans laquelle un comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec 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 ;
- harcèlement sexuel : la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

A noter que :

- la directive propose une acception large de la notion d'agissement, puisqu'elle englobe le comportement verbal et ne fait pas référence à la recherche d'une faveur ;
- le harcèlement sexuel, tel qu'il est défini, est une forme de discrimination et tombe dès lors sous l'application de la directive 97/80/CE du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve.

L'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe dans les secteurs publics ou privés en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, les critères de sélection et les conditions de recrutement, l'accès à tous les types et tous les niveaux d'orientation et de formation professionnelle, les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération.

A cette fin, les États membres devaient prendre les mesures nécessaires pour que :

- soient supprimées toutes dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement ;
- soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées toutes dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises ainsi que dans les règles régissant les professions indépendantes et les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Des procédures judiciaires, administratives ou de conciliation, visant à faire respecter les obligations de cette directive, doivent être accessibles à toute personne s'estimant lésée par la non-application à son égard du principe de l'égalité de traitement. Dans l'ordre judiciaire de ces États, doivent être prises les mesures nécessaires à ce que les préjudices subis liés à la discrimination soient effectivement réparés ou indemnisés selon des modalités fixées de manière dissuasive et proportionnée par rapport au dommage subi.

Des organismes chargés de promouvoir, d'analyser, de surveiller et de soutenir l'égalité de traitement entre toutes les personnes et de prendre toutes les mesures nécessaires seront désignés dans chaque État membre. Le dialogue social doit être favorisé entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, ainsi qu'avec les organisations non gouvernementales.

Les États membres avaient pour obligation de mettre en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires et de veiller à ce que les partenaires sociaux introduisent les dispositions requises par voie d'accord pour se conformer à la présente directive au plus tard le 5 octobre 2005.

✕ Dir. n° 2002/73/CE, 23 sept. 2002 : JOCE n° L 269, 5 oct.

Pour plus de précisions sur la notion d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, voir l'étude «Egalité professionnelle femmes-hommes».

- 3 Accord-cadre européen du 26 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail** ☒ Les partenaires sociaux européens ont signé le 26 avril 2007 un accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail.

Cet accord vise à prévenir et à gérer des situations de brimades, de harcèlement sexuel et de violence physique sur le lieu de travail. Les entreprises établies en Europe doivent adopter une politique de tolérance zéro à l'égard de tels comportements et mettre en place des procédures afin de régler d'éventuels cas de harcèlement et de violence.

L'accord devait être mis en oeuvre par les partenaires sociaux nationaux dans tous les États membres de l'UE avant avril 2010.

☒ Communiqué de presse de la Commission des communautés européennes, IP/07/569, 26 avr. 2007

Il a été transposé en France par l'Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 (v. n<sup>os</sup> 83 et s.).

## Section 2 : La législation nationale

- 4 Une législation nationale récente** ☒ Le législateur a tout d'abord introduit, à l'occasion de la réforme du code pénal, le délit de harcèlement sexuel, puis a complété le dispositif par un volet social.

La loi du 2 novembre 1992 qui l'a mis en place se donnait trois objectifs :

- protéger la victime et le ou les témoins de harcèlement dans ses répercussions sur leur emploi ou leur carrière ;
- susciter la sanction du coupable par l'employeur ;
- encourager la prévention sur les lieux de travail.

Le dispositif consacré au harcèlement sexuel a été modifié à plusieurs reprises. Tout d'abord, la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a étendu le champ de la protection. Ensuite, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a modifié l'approche choisie auparavant par le droit français.

La notion de harcèlement moral a pour sa part été consacrée en 2002 par la loi de modernisation sociale précitée.

Un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail, qui transpose l'accord-cadre européen sur ce thème (v. n<sup>o</sup> 3) a ensuite été signé le 26 mars 2010. Il prescrit un certain nombre d'obligations à la charge des entreprises afin qu'elles préviennent, mais aussi éradiquent, tout fait de ce type (v. n<sup>os</sup> 83 et s.).

Puis la définition du harcèlement sexuel et les sanctions qui y sont attachées ont été entièrement revues par la loi n<sup>o</sup> 2012-954 du 6 août 2012 (*JO, 7 août*), précisée par une circulaire du ministère de la justice du 7 août 2012. Cette loi a été publiée dans l'urgence car, rappelons-le, le Conseil constitutionnel, saisi d'une Question prioritaire de constitutionnalité (QPC) sur la définition du délit de harcèlement sexuel prévue à l'article 222-33 du code pénal, a estimé, par décision du 4 mai 2012, que cette définition n'était pas suffisamment claire et précise.

L'article en question, punissant ces agissements d'un an de prison et de 15 000 € d'amende, jugé non conforme au principe de légalité des délits et des peines issu de l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, n'existait donc plus à compter du 5 mai 2012.

☒ Cons. const., déc., 4 mai 2012, n<sup>o</sup> 2012-240 QPC

Une abrogation lourde de conséquences pour toutes les présumées victimes de harcèlement sexuel dont les affaires n'étaient pas définitivement jugées avant le 5 mai 2012 (date de publication de la décision du Conseil au *Journal officiel*). La décision des sages s'appliquait en effet immédiatement à toutes les affaires en cours à cette date, y compris aux condamnations

pénales dont les délais de recours n'étaient pas expirés.

Pour autant, le harcèlement sexuel « au travail » restait punissable puisque ce délit, prévu et réprimé par le code du travail, subsistait.

Selon la circulaire ministérielle du 7 août 2012, la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (*JO, 7 août*) a pour objectif principal de rétablir dans le code pénal l'incrimination de harcèlement sexuel prévue par l'article 222-33 de ce code, qui avait été abrogée par le Conseil constitutionnel et de tirer toutes les conséquences législatives de ce rétablissement.

Elle modifie à cette fin plusieurs codes et lois, dont le code pénal, le code de procédure pénale et le code du travail ainsi que la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Selon la circulaire du 7 août 2012, les nouvelles dispositions donnent une définition plus précise mais également plus large que par le passé du délit de harcèlement sexuel, afin de recouvrir l'ensemble des situations dans lesquelles des personnes peuvent faire l'objet de ce type d'agissements, qui portent atteinte de façon inadmissible à la dignité de la personne humaine, et dont les femmes sont le plus souvent les victimes.

Elles aggravent les peines maximales encourues, afin que celles-ci soient à la hauteur de la gravité de ces faits et en cohérence avec celles prévues pour les autres infractions sexuelles.

Elles prévoient également une répression spécifique et élargie des discriminations qui peuvent être commises à l'encontre des victimes de harcèlement sexuel.

La circulaire précitée a pour objet de présenter et de commenter les principales modifications de droit pénal et de procédure pénale résultant de la nouvelle loi, et de définir les orientations générales de politique pénale que les magistrats du parquet devront mettre en oeuvre dans l'application des nouvelles dispositions, notamment en ce qui concerne les victimes de ces infractions. Figure en annexe de ce document un tableau synthétique des nouvelles incriminations.

☒ L. n° 2012-954, 6 août 2012 : *JO*, 7 août ☒ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012

Conformément au principe de non-rétroactivité de la loi pénale plus sévère, les dispositions de la loi du 6 août 2012 ne s'appliquent qu'aux faits commis après son entrée en vigueur, c'est-à-dire aux faits commis à compter du 8 août 2012.

La loi du 6 août 2012 est applicable en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, ainsi qu'à Wallis-et-Futuna, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie (☒ L. n° 2012-954, 6 août 2012, art. 10 : *JO*, 7 août). Ses dispositions sont également inscrites dans les codes du travail applicables à Mayotte (☒ L. n° 2012-954, 6 août 2012, art. 9 : *JO*, 7 août) et dans les territoires d'outre-mer (☒ L. n° 2012-954, 6 août 2012, art. 11 : *JO*, 7 août).

*Remarque* : trois mois après l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2012, le gouvernement a mis en ligne un site internet dans le cadre d'une action nationale de sensibilisation contre le délit de harcèlement sexuel ([www.stop-harcèlement-sexuel.gouv.fr](http://www.stop-harcèlement-sexuel.gouv.fr)).

Ce site rappelle les dispositions issues de la loi précitée et apporte des conseils pratiques destinés aux victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel.

Deux numéros de téléphone sont également mis à leur disposition : le 08 842 846 37, ouvert à toutes les victimes de violence, et le 3919, réservé aux femmes victimes de violences.

Enfin, le site propose des affichettes rappelant la nature délictuelle du harcèlement sexuel et pouvant être imprimées et affichées dans les entreprises.

Plus récemment, la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 (*JO*, 5 août), a modifié la définition du harcèlement sexuel issue de l'article 222-33 du code pénal.

*Remarque* : cette loi n'a pas modifié la définition du harcèlement sexuel du code du travail.

**5 Les notions d'agissement sexiste et d'outrage sexiste** ☒ La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a introduit dans le code du travail un interdit spécifique contre les agissements sexistes. Est défini comme tel « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

*Remarque : les conséquences attachées à un agissement sexiste ne sont pour l'instant pas prévues par les textes. A tout le moins, les victimes de tels agissements seront susceptibles de poursuivre l'employeur sur le fondement d'un manquement à son obligation de sécurité.*

☒ C. trav., art. L. 1142-2-1

Le sexisme peut revêtir de multiples visages : dévalorisation au niveau des tâches confiées, critique des femmes managers, blagues sexistes, remarques dévalorisant leurs compétences à partir de caractéristiques physiques, stigmatisation des mères... Mais le sexisme touche aussi les hommes notamment *via* des attentes spécifiques liées à leur sexe.

La ministre du travail et la ministre des familles, de l'enfance et des droits des femmes ont présenté en novembre 2016 de nouveaux outils pour lutter contre le sexisme au travail, parmi lesquels un kit, à consulter sur le site [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr) et regroupant :

- une fiche juridique ;
- des fiches repères à destination des employeurs, des RH, des représentants du personnel et des victimes ;
- une fiche présentant les 10 leviers pour aider l'entreprise à y faire face : construire un programme d'action, intégrer la lutte contre le sexisme dans le dialogue social, instaurer une vigilance sur les stéréotypes dans toutes les procédures qui sont du ressort des RH, etc.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 a tout d'abord inséré dans le code du travail le principe de son interdiction. Ainsi, « nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

☒ C. trav., art. L. 1142-2-1

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (*JO, 9 août*) a ensuite prévu que le règlement intérieur devait rappeler (en plus des dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel) les dispositions relatives aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

☒ C. trav., art. L. 1321-2

Puis la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 (*JO, 5 août*), renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes a créé une nouvelle infraction pénale d'outrage sexiste, qui peut être caractérisée dans l'entreprise. L'outrage sexiste se définit par le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste, qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. La caractérisation de l'infraction ne nécessite aucune répétition des faits.

*Remarque : l'outrage sexiste peut donc être caractérisé en dehors de tout acte de violence ou de harcèlement.*

Selon une circulaire du ministère de la justice du 3 septembre 2018, pourront par exemple être qualifiés d'outrages sexistes les faits suivants, dont la preuve pourra non seulement être recueillie par témoignages mais également par l'exploitation de moyens de vidéo protection :

- des propositions sexuelles, mais également certaines attitudes non verbales telles que des gestes imitant ou suggérant un acte sexuel, des sifflements ou des bruitages obscènes ou ayant pour finalité d'interpeller la victime de manière dégradante ;
- des commentaires dégradants sur l'attitude vestimentaire ou l'apparence physique de la victime ;

- une poursuite insistante de la victime dans la rue.

Il est précisé que la qualification d'outrage sexiste ne devra être retenue que dans l'hypothèse où les faits ne pourraient faire l'objet d'aucune autre qualification pénale plus sévère. Ainsi, les poursuites sous les qualifications délictuelles de violences, d'agression sexuelle, d'exhibition sexuelle ou encore de harcèlement devront naturellement primer sur celle d'outrage sexiste. Plus particulièrement, le caractère répété des agissements constatés devra impérativement conduire à poursuivre les faits sous la qualification de harcèlement.

Cette infraction est passible d'une amende prévue pour les contraventions de la 4<sup>e</sup> classe, soit d'un montant de 750 €.

L'article 621-1 du code pénal prévoit sept circonstances aggravantes qui portent l'amende à celle des contraventions de la 5<sup>e</sup> classe. Il s'agit des outrages sexistes commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur un mineur de 15 ans ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de son auteur ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- dans un véhicule affecté au transport collectif de voyageurs ou dans un lieu destiné à l'accès à un moyen de transport collectif de voyageurs ;
- en raison de l'orientation sexuelle, vraie ou supposée, de la victime.

Lorsque le fait est commis par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, l'amende peut être portée à 1 500 € (3 000 € en cas de récidive).

Des peines complémentaires sont également prévues, comme par exemple l'obligation pour le coupable d'effectuer à ses frais un stage de lutte contre le sexisme et de sensibilisation à l'égalité entre les femmes et les hommes.

- ✘ C. pén., art. 621-1 ✘ Circ. CRIM/2018-10/H2-03.09.2018, 3 sept. 2018

## Chapitre 2 : Définition du harcèlement

### Section 1 : Éléments constitutifs du harcèlement

#### Sous-section 1 : Harcèlement sexuel

- 6 Double définition du harcèlement sexuel** ✘ Le législateur appréhende de manière pratiquement uniforme le harcèlement sexuel dans le code pénal et dans le code du travail.

Il en donne une double définition, selon qu'il s'agit de faits répétés ou d'un acte unique.

#### 1° Définition du code du travail

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

- ✘ C. trav., art. L. 1153-1

## 2° Définition du code pénal

Le code pénal donnait auparavant une définition identique à celle du code du travail. Mais cette définition a été complétée par la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 (*JO, 5 août*), renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

La définition donnée par le code pénal est la suivante :

I. - le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

La loi du 3 août 2018 précitée ajoute que l'infraction est également constituée lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime :

- par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

☒ C. pén., art. 222-33

Sur la sanction du délit de harcèlement sexuel, voir n° 78.

## 7 Nature des agissements ☒

### 1° Propos ou comportements à connotation sexuelle

Le 1° de l'article L. 1153-1 du code du travail incrimine les actes ou propos à connotation sexuelle qui portent atteinte à la dignité du salarié.

Tout propos, exprimé de vive voix ou par écrit, ou tout acte (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes, etc.) qui sont imposés à la victime entre dans le champ de l'incrimination.

Il suffit que les comportements revêtent une connotation sexuelle, ce qui n'exige donc pas qu'ils présentent un caractère explicitement et directement sexuel.

☒ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012

Pour des exemples d'agissements de harcèlement sexuel, voir Annexe 2.

### 2° Pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle

Le 2° de l'article L. 1153-1 du code du travail vise le « chantage sexuel », à savoir, le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. Ces faits sont assimilés à du harcèlement sexuel par le code du travail.

*Remarque : l'expression de « chantage sexuel » a été utilisée à plusieurs reprises lors des travaux parlementaires relatifs à la loi du 3 août 2018, en raison de son caractère expressif et imagé.*

#### a) Notion de pression grave

La notion de pression grave recouvre en pratique des hypothèses très variées, dans lesquelles une personne tente d'imposer un acte de nature sexuelle à la victime en contrepartie :

- soit d'un avantage recherché par cette dernière, comme l'obtention d'un emploi,

l'obtention d'une augmentation, l'obtention d'un contrat de bail, la réussite à un examen, etc. ;

- soit de l'assurance qu'elle évitera une situation particulièrement dommageable, telle qu'un licenciement ou une mutation dans un emploi non désiré, etc.

Ces contreparties constituent des pressions dont le caractère de gravité s'appréciera au regard du contexte, et plus précisément des relations existant entre le harceleur et sa victime, de la situation dans laquelle se trouve cette dernière, et de sa capacité plus ou moins grande à résister à la pression dont elle est l'objet.

Cette pression peut être constituée par un acte unique et n'a pas besoin d'être répétée.

- ☒ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012

#### **b) Finalité de la pression**

La pression doit être exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

L'acte de nature sexuelle qui est, au moins de façon apparente, recherché, peut être très divers. Il correspond en pratique à la notion de faveurs sexuelles qui figurait dans l'ancienne définition.

*Remarque : il peut s'agir de tout acte de nature sexuelle (contacts physiques...).*

La finalité de la pression peut être réelle ou apparente afin de ne pas exiger la démonstration d'un dol spécial chez l'auteur des faits, parfois délicat à caractériser.

*Remarque : cela permet de sanctionner les personnes qui agissent sans avoir vraiment l'intention d'obtenir un acte sexuel, par exemple par jeu ou dans le seul but d'humilier la victime, ou afin d'obtenir sa démission, dès lors que, de façon objective et apparente, les pressions ne pouvaient que donner l'impression à la victime comme aux tiers qui ont pu en être les témoins, qu'un acte de nature sexuel était recherché.*

- ☒ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012

Pour des exemples d'agissements de harcèlement sexuel, voir Annexe 2.

## **8 Critère de la répétition et de la durée des agissements ☒**

### **1° Propos ou comportements à connotation sexuelle**

Le 1° de l'article L. 1153-1 du code du travail exige la répétition du comportement incriminé pour caractériser le harcèlement sexuel.

Cette condition de répétition des actes, inhérente à la notion même de harcèlement, exige simplement que les faits aient été commis à au moins deux reprises et n'impose pas qu'un délai minimum sépare les actes commis, ces actes pouvant être répétés dans un très court laps de temps.

- ☒ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012

### **2° Pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle**

Le 2° de l'article L. 1153-1 du code du travail vise les faits assimilés à du harcèlement sexuel, qui peuvent être commis en des occasions uniques (par exemple lors d'un entretien d'embauche ou à l'occasion de l'attribution d'une promotion professionnelle).

L'absence d'exigence d'une répétition dans ce cas permet au juge prud'homal de qualifier de harcèlement sexuel des faits qui étaient jusqu'à présent jugés étrangers à cette notion.

- ☒ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012

La Cour de cassation a eu l'occasion de rappeler qu'un fait unique, dans cette situation, pouvait suffire à caractériser le harcèlement sexuel (☒ Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300, n° 872 FS - P

+ B ).

## 9 Conséquences des agissements pour la victime ☒

### 1° Propos ou comportements à connotation sexuelle

La conséquence des propos ou comportements à connotation sexuelle sur la victime est appréhendée de manière large. Elle inclut l'objectif poursuivi par son auteur, mais également la perception des agissements par la victime.

Ainsi, les agissements de l'auteur sont punissables dès lors qu'ils ont pour conséquence l'atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou qu'ils créent à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante.

La première hypothèse recouvre les propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que des paroles ou écrits répétés constituant des provocations, injures ou diffamations, même non publiques, commises en raison du sexe, de l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime. Il peut s'agir de comportements homophobes ou dirigés contre des personnes transsexuelles ou transgenres.

La seconde hypothèse correspond aux cas dans lesquels, même si le comportement ne porte pas en lui-même atteinte à la dignité, il a pour conséquence de rendre insupportables les conditions de vie ou de travail de la victime. Ce peut être par exemple le cas lorsqu'une personne importune quotidiennement son ou sa collègue, en lui adressant sans cesse à cette fin des messages ou des objets à connotation sexuelle, alors que ce dernier ou cette dernière lui a demandé de cesser ce comportement.

☒ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012

### 2° Pression grave dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle

Ce type de harcèlement se définit par son objet, c'est-à-dire par le but poursuivi par son auteur : l'obtention d'un acte de nature sexuelle.

Selon un rapport sénatorial (n° 619), l'évocation du but « réel ou apparent » de l'auteur a pour objectif d'inviter les juges, dès lors que l'auteur des faits nie les avoir commis ou affirme les avoir commis dans un autre but (par exemple une plaisanterie), à examiner un faisceau d'indices afin de déterminer si, objectivement, les pressions exercées par l'auteur tendaient à l'obtention d'une relation sexuelle.

☒ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012

## 10 Absence de consentement de la victime ☒ L'absence de consentement de la victime est un des éléments constitutifs du harcèlement sexuel, qui suppose des actes imposés par leur auteur, et donc subis et non désirés par la victime.

La loi n'exige toutefois nullement que la victime ait fait connaître de façon expresse et explicite à l'auteur des faits qu'elle n'était pas consentante (ce qui pourrait par exemple résulter d'une demande formulée par écrit ou devant témoins de mettre un terme aux agissements).

En effet, l'absence de consentement, dès lors qu'elle n'est pas équivoque, peut résulter du contexte dans lequel les faits ont été commis, un faisceau d'indices pouvant ainsi conduire le juge à retenir une situation objective d'absence de consentement (par exemple un silence permanent face aux agissements, ou une demande d'intervention adressée à des collègues ou à un supérieur hiérarchique).

☒ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012

Par exemple, l'attitude ambiguë d'une salariée qui avait volontairement participé à un jeu de séduction réciproque a exclu que les faits reprochés puissent être qualifiés de harcèlement sexuel (☒ Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 17-31.171).

- 11 Harcèlement sexuel d'ambiance** ☒ Selon la cour d'appel d'Orléans, le harcèlement peut « consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables ».

*Remarque* : dans cette affaire, une journaliste d'un quotidien régional avait été exposée à un environnement de travail dans lequel ses collègues affichaient des photographies et échangeaient des plaisanteries à caractère sexuel. A noter que le défenseur des droits, saisi de cette affaire, avait conclu à l'existence d'un harcèlement sexuel basé sur des agissements sexistes.

☒ CA Orléans, ch. soc., 7 févr. 2017, n° 15/02566

## Sous-section 2 : Harcèlement moral

- 12 Double définition du harcèlement moral** ☒ Le code du travail et le code pénal définissent tous deux le harcèlement moral dans des termes similaires.

En effet, le premier évoque dans sa définition des « agissements » de harcèlement moral, tandis que le second mentionne des « propos ou comportements ».

### 1° Définition du code du travail

Aucun salarié ne doit subir « les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

☒ C. trav., art. L. 1152-1

Cette disposition fixe les conditions nécessaires pour que le harcèlement tombe sous le coup de la loi, sans définir véritablement la notion de harcèlement moral, laissant par conséquent au juge un important pouvoir d'appréciation et d'interprétation.

*Remarque* : la Cour de cassation a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité portant sur la définition du harcèlement moral. La question était la suivante : « l'article L. 1152-1 du code du travail, en comprenant une définition large par la mention simple d'« agissements répétés de harcèlement » qui permet que le harcèlement moral soit punissable sur le plan du droit du travail, sans que les éléments constitutifs ne soient suffisamment définis, porte-t-il atteinte aux droits et libertés garantis par l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et par la Constitution ? » La Cour a estimé que « l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui prescrit que la Loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires, ne peut être utilement invoqué s'agissant des dispositions de l'article L. 1152-1 du code du travail, qui instaurent des mesures de réparation civile en cas de harcèlement moral » (☒ Cass. soc. QPC, 11 oct. 2012, n° 12-40.066, n° 2344 F - P + B).

Les « droits du salarié » auxquels la définition du harcèlement moral fait référence correspondent aux « droits de la personne au travail, tels qu'ils sont énoncés à l'article L. 1121-1 du code du travail », auxquels il ne peut être apporté aucune restriction qui ne serait justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché (☒ Cons. const., déc., 12 janv. 2002, n° 2001-455 DC).

A noter que les dispositions des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du code du travail ne s'appliquent pas à des faits antérieurs à la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 ayant institué ce texte (☒ Cass.

soc., 14 déc. 2005, n° 03-47.593 ☒ Cass. soc., 15 févr. 2006, n° 04-43.114 ☒ Cass. soc., 13 déc. 2007, n° 06-45.818, n° 2661 FS - P + B).

## 2° Définition du code pénal

D'après le code pénal, « le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

☒ C. pén., art. 222-33-2

Sur la sanction du délit de harcèlement moral, voir n° 80.

### 13 Nature des agissements ☒ La définition du harcèlement moral donnée par le code du travail ne précise pas la nature des agissements qui peuvent caractériser un harcèlement moral.

Il se caractérise par l'objet et par les conséquences des agissements de son auteur.

En effet, sont prohibés les agissements qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail de la victime, quelle que soit l'intention de son auteur. Il n'est pas nécessaire qu'il en soit résulté un dommage avéré pour le salarié. Il suffit que la situation soit susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. L'intention de nuire ne constitue pas un critère de la définition du harcèlement moral (v. n° 15).

Les agissements peuvent consister par exemple en des sanctions injustifiées, des reproches infondés, une modification des conditions de travail du salarié (...).

*Remarque :* à noter qu'une cour d'appel ne peut pas ajouter à la loi des conditions qu'elle ne comporte pas en retenant que la caractérisation du délit de harcèlement moral exige que soient constatés des agissements répétés de nature différente (☒ Cass. crim., 26 janv. 2016, n° 14-80.455, n° 6259 F - P + B).

Pour des exemples d'agissements de harcèlement moral, voir Annexe 1.

## 14 Critères de la répétition et de la durée des agissements ☒

### 1° Principe

Le code du travail mentionne explicitement le critère de la répétition afin de qualifier des agissements de harcèlement moral (☒ C. trav., art. L. 1152-1).

Par exemple, constitue un harcèlement moral le fait de s'être livré de manière répétée et dans des termes humiliants et en public à une critique de l'activité de la salariée (☒ Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-41.638).

Dans le même sens, après avoir relevé que la salariée, qui n'avait précédemment fait l'objet d'aucun reproche, avait été sanctionnée par quatre avertissements dont aucun n'était fondé et dont il était résulté une dégradation de ses conditions de travail, a estimé à bon droit que ces faits constituaient un harcèlement moral (☒ Cass. soc., 22 mars 2007, n° 04-48.308).

En revanche, un acte isolé, même grave, ne peut conduire à la qualification de harcèlement moral.

Un fait isolé ne peut pas constituer, faute de répétition, un harcèlement moral (☒ Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 12-29.131).

Par exemple, une décision de rétrogradation, même si elle a été maintenue en dépit des

protestations de la salariée, ne peut s'analyser en des agissements de harcèlement moral de la part de l'employeur. Même si le comportement incriminé s'est poursuivi dans le temps, il est resté un acte isolé (☒ Cass. soc., 9 déc. 2009, n° 07-45.521, n° 2501 FS - P + B + R).

Par ailleurs, il n'est pas nécessaire, pour caractériser le harcèlement :

- que les agissements interviennent à des intervalles rapprochés. Des faits peuvent faire présumer l'existence d'un harcèlement, même s'ils sont espacés dans le temps de deux années (☒ Cass. soc., 25 sept. 2012, n° 11-17.987 ☒ Cass. soc., 24 janv. 2006, n° 03-44.889) ;
- ou que la période du harcèlement soit longue, les faits constitutifs de harcèlement peuvent se dérouler sur une brève période (☒ Cass. soc., 27 janv. 2010, n° 08-43.985 ☒ Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-87.767 ☒ Cass. soc., 26 mai 2010, n° 08-43.152, n° 1090 F - P ☒ Cass. soc., 3 avr. 2013, n° 11-27.054). Un harcèlement moral peut en effet être caractérisé même si les agissements ont duré moins d'un mois (☒ Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-23.051, n° 331 FS - P + B).

## **15 Effets des agissements pour la victime : une dégradation des conditions de travail** ☒ La définition du harcèlement moral donnée par le code du travail ne précise pas la nature des agissements permettant de le caractériser.

Le code du travail se fonde, pour qualifier le harcèlement moral, sur les conséquences des agissements sur les conditions de travail de la victime, consistant en une dégradation des conditions de travail susceptible :

- de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié ;
- ou d'altérer sa santé physique ou mentale ;
- ou de compromettre son avenir professionnel.

Ces trois éléments sont alternatifs et non pas cumulatifs.

Ainsi, les juges qui constatent une altération de la santé de la victime n'ont pas à rechercher si la dégradation des conditions de travail portait cumulativement atteinte à ses droits et à sa dignité (☒ Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-44.393 ☒ Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-44.394).

Les agissements incriminés ne doivent pas mettre effectivement en cause la dignité, la santé, les droits ou l'avenir professionnel du salarié. La loi prévoit que la dégradation des conditions de travail soit simplement susceptible de porter atteinte aux droits ou à la dignité des salariés.

De plus, il peut y avoir harcèlement moral alors même que l'auteur des agissements n'a pas eu l'intention de dégrader les conditions de travail du salarié puisque sont visés les agissements qui ont pour objet ou même pour effet une dégradation des conditions de travail. Il en résulte que l'auteur des faits ne pourra pas se prévaloir du caractère involontaire de ses actes pour échapper à leur condamnation civile ou pénale (sur ce point, v. également n° 16).

### **1° Les atteintes à la dignité**

Les atteintes à la dignité telles qu'elles sont caractérisées par la jurisprudence sont le plus souvent liées aux conditions de travail et peuvent se manifester par une mise au placard, des brimades, des mesures vexatoires, des humiliations (...).

Par exemple, l'atteinte à la dignité est constituée lorsque le supérieur recourt à des propos blessants, des attaques inutiles usant d'un ton excédant celui qu'autorise en certains cas le lien de subordination existant entre les parties (☒ Cass. crim., 25 sept. 2007, n° 06-84.599, n° 4981 F - P + F + I).

Le fait que les actes se passent devant témoins en renforce le caractère humiliant (☒ Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86.936, n° 3580 F - P + F : Bull. crim., n° 187).

Pour d'autres exemples de faits de harcèlement ayant porté atteinte à la dignité du salarié, voir

Annexe 1.

## 2° Les atteintes à la santé

Les agissements de harcèlement moral commis par un salarié peuvent également porter atteinte à la santé de la victime.

Par exemple, a été considéré comme un harcèlement le fait pour un salarié d'avoir fait l'objet d'une procédure de licenciement abandonnée et mis en cause violemment par le président de l'entreprise après avoir soutenu un collègue victime de harcèlement moral et ayant entraîné une altération de sa santé (☒ Cass. crim., 28 mai 2013, n° 12-81.468, n° 2820 F - P + B).

Il y a également harcèlement moral lorsque l'employeur a procédé de façon répétée à des brimades à l'encontre d'un délégué syndical (tâches dévalorisantes ne correspondant pas à sa qualification, retenues sur salaire injustifiées, ...) et lorsque ce comportement a empêché l'intéressé d'exercer pleinement ses fonctions de chef d'équipe, l'a discrédité auprès de ses collègues de travail et l'a placé dans une situation financière difficile, à tel point que sa santé mentale s'en est trouvée altérée et qu'il a été contraint, à la suite des faits, d'interrompre son activité (☒ Cass. crim., 6 févr. 2007, n° 06-82.601, n° 800 F - P + F).

Par ailleurs, le fait pour un employeur de ne pas prendre en compte la santé du salarié peut également constituer un harcèlement. Ainsi, le fait d'imposer à une salariée, déclarée apte au travail mais avec réserves suite à un accident du travail, de manière répétée et au mépris des prescriptions du médecin du travail, le port de lourdes charges et de lui avoir proposé à cinq reprises des postes de reclassement d'un niveau inférieur, constitue de la part de l'employeur un harcèlement moral (☒ Cass. soc., 28 janv. 2010, n° 08-42.616, n° 241 FS - P + B).

Pour d'autres exemples de faits de harcèlement ayant porté atteinte à la santé du salarié, voir Annexe 1.

## 3° La compromission de l'avenir professionnel du salarié

Les agissements de harcèlement moral peuvent également avoir pour effet de compromettre l'avenir professionnel de la victime.

Par exemple, l'employeur qui a procédé de façon répétée à des brimades à l'encontre d'un délégué syndical et lorsque ce comportement a empêché l'intéressé d'exercer pleinement ses fonctions de chef d'équipe, l'a discrédité auprès de ses collègues de travail et l'a placé dans une situation financière difficile, à tel point que sa santé mentale s'en est trouvée altérée et qu'il a été contraint, à la suite des faits, d'interrompre son activité a commis des faits de harcèlement moral (☒ Cass. crim., 6 févr. 2007, n° 06-82.601, n° 800 F - P + F).

Pour d'autres exemples de faits de harcèlement ayant compromis l'avenir professionnel du salarié, voir Annexe 1.

## 16 L'intention de l'auteur des agissements ☒ Il peut y avoir harcèlement moral sans intention de nuire.

La Cour de cassation fait une lecture objective de l'article L. 1152-1 du code du travail. Cet article mentionne en effet des agissements répétés qui ont « pour objet » (ce qui implique une manifestation de volonté) mais aussi simplement « pour effet » (ce qui n'implique pas d'élément intentionnel) « une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits ou à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (☒ Cass. soc., 28 janv. 2010, n° 08-42.616, n° 241 FS - P + B ☒ Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-67.855 ☒ Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-30.421 ☒ Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 12-23.269).

La Cour de cassation considère donc que l'intention malveillante n'est pas un élément constitutif du harcèlement moral (☒ Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-41.497, n° 2246 FS - P + B + R).

Les juges ne peuvent, dans leur appréciation des faits de harcèlement invoqués par un salarié, ajouter une condition tenant au caractère intentionnel des agissements non exigée par la loi (☒ Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-11.181).

L'intention de nuire n'est pas non plus exigée pour caractériser le délit de harcèlement moral (☒ Cass. crim., 13 nov. 2019, n° 18-85.367).

Il n'est pas nécessaire que les agissements procèdent d'une démarche gratuite, inutile et réfléchie (☒ Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-41.497, n° 2246 FS - P + B + R).

Dans le même sens, il importe peu que l'employeur soit de bonne foi et qu'il reconnaisse et corrige ses « erreurs » (☒ Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 08-43.279).

- 17 Le harcèlement « managérial »** ☒ Un mode de management en entreprise peut devenir du harcèlement. La Cour de cassation a admis que « les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique (...) peuvent caractériser un harcèlement moral (...) dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

*Remarque* : l'existence de plusieurs victimes de faits de harcèlement commis par un supérieur hiérarchique n'exonère pas l'employeur des conséquences de tels agissements à l'égard de l'un des salariés qui les a subis (☒ Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 08-44.575). Les éléments qui permettent de faire présumer l'existence d'un harcèlement moral ne doivent pas nécessairement concerner un seul salarié dès lors que celui qui s'en plaint fait partie des personnes qui en sont victimes (☒ Cass. soc., 28 mars 2012, n° 10-24.441).

La Cour impose donc deux conditions pour reconnaître le harcèlement.

La méthode de gestion incriminée :

- doit s'adresser à un salarié déterminé ;
- doit s'inscrire dans le cadre de la définition légale du harcèlement de l'article L. 1152-1 du code du travail : agissements répétés, dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer la santé physique ou mentale ou de compromettre l'avenir professionnel.

☒ Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321, n° 2245 FS - P + B ☒ Cass. soc., 21 mai 2014, n° 13-16.341

Par exemple, constituent un harcèlement moral les agissements d'un directeur d'établissement qui « soumettait ses salariés à une pression continue, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe qui se traduisaient « en ce qui concerne le salarié, par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau », ce qui avait « entraîné un état très dépressif » (☒ Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321, n° 2245 FS - P + B).

Dans le même sens, il y a bien harcèlement moral lorsque la société « soumettait les vendeurs à un management par objectifs intensifs et à des conditions de travail extrêmement difficiles » se traduisant en ce qui concernait l'intéressé « par la mise en cause sans motif de ses méthodes de travail notamment par des propos insultants et un dénigrement au moins à deux reprises en présence des collègues et ayant entraîné un état de stress majeur nécessitant un traitement et un suivi médical » (☒ Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.107).

Lorsque l'entreprise a mis en place un mode de management global fondé sur la pression, elle ne peut licencier pour harcèlement moral un responsable d'équipe qui applique ce mode de

management, le salarié n'étant en quelque sorte qu'une caisse de résonance. Le manager est certes blâmable mais son licenciement ne peut se justifier au regard de la pression exercée sur lui par son employeur (☒ Cass. soc., 8 nov. 2011, n° 10-12.120).

En revanche, ne constitue pas un harcèlement moral, dans une situation de restructuration, s'accompagnant d'une nouvelle organisation du travail et du licenciement annoncé de 50 % du personnel, les difficultés exposées par les salariés qui « s'inscrivaient dans un conflit, somme toute banal », entre des salariés qui estiment trop lourde leur nouvelle charge de travail « et un nouvel employeur soucieux de la rentabilité de son entreprise » (☒ Cass. crim., 15 sept. 2009, n° 09-81.025).

*Remarque : dans cette affaire, le harcèlement n'a pas été reconnu dans la mesure où, notamment, l'employeur agissait au plan collectif : ses mesures ne visaient pas directement un salarié en particulier.*

## Section 2 : Milieu du harcèlement

**18 Harcèlement commis au sein de l'entreprise** ☒ Le harcèlement visé par le code du travail doit se produire dans le cadre du travail, c'est-à-dire en entreprise ou dans le milieu professionnel.

Des faits qui se produisent en dehors de l'entreprise et du temps de travail relèvent de la vie privée et ne peuvent pas, en principe, être sanctionnés par le code du travail.

Ainsi, la faute grave doit être écartée lorsque les déclarations des collègues féminines de la victime supposée qui s'étaient plaintes de leur supérieur hiérarchique étaient imprécises ou relataient des faits ne s'étant pas produits sur le lieu de travail mais au domicile (☒ Cass. soc., 30 nov. 2005, n° 04-13.877, n° 2623 F - P).

Toutefois, la jurisprudence admet des exceptions, notamment lorsque le comportement du salarié harceleur crée un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise ou que les faits se produisent au moins partiellement en entreprise.

Par exemple, le harcèlement sexuel et la faute grave ont été retenus à l'encontre d'un cadre qui tentait d'embrasser contre son gré sur le lieu de travail sa subordonnée mineure, l'emmenait à son domicile, renouvelant à cette occasion des avances de nature sexuelle et l'appelant fréquemment par téléphone pour dénigrer sa relation affectueuse avec un tiers (☒ Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-46.517, n° 1611 FS - P + B + R + I).

Le harcèlement sexuel a également été reconnu à l'encontre d'un employeur qui multipliait les cadeaux et les appels, se rendait au domicile de la salariée et faisait intrusion dans sa vie privée, dans le but de la convaincre de céder à ses avances (☒ Cass. soc., 3 mars 2009, n° 07-44.082).

Dans le même sens, un salarié qui a organisé un rendez-vous avec une collaboratrice placée sous ses ordres pour un motif professionnel en dehors des heures de travail et l'avait entraîné dans une chambre d'hôtel constitue un harcèlement sexuel dans la mesure où le salarié avait abusé de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles, même si les agissements ont eu lieu en dehors du temps et du lieu de travail (☒ Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-12.930, n° 181 FS - P + B).

De manière plus générale, la Cour de cassation retient que des actes qui ont été commis à l'égard de collègues de travail, relèvent de la sphère professionnelle, et, par conséquent, du pouvoir disciplinaire de l'employeur (☒ Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 09-72.672, n° 2130 FS - P + B)

## Section 3 : Auteurs et victimes du harcèlement

**19 Auteurs du harcèlement** ☒ Le harcèlement peut être le fait de l'employeur, de son représentant

ou d'un supérieur hiérarchique. Il peut également être exercé entre collègues n'ayant pas de rapport hiérarchique, ou être le fait d'un subordonné envers son supérieur hiérarchique.

En revanche, il faut que l'auteur des faits et la victime aient une relation de travail.

*Remarque : dans cette affaire, une psychologue clinicienne indépendante avait porté plainte pour harcèlement moral contre le médecin avec lequel elle partageait son cabinet médical et à qui elle louait une partie de ses locaux (le médecin étant propriétaire des locaux).*

☒ Cass. crim., 13 déc. 2016, n° 16-81.253, n° 5513 FS - P + B

### **1° L'employeur ou son représentant ayant une fonction d'autorité**

L'employeur est l'organe d'autorité dans l'entreprise la plus à même de commettre des faits de harcèlement.

Il peut déléguer cette autorité à un cadre qui sera titulaire d'une délégation de pouvoirs et assurera sa représentation à l'égard du personnel placé sous ses ordres.

Le personnel d'encadrement ou de maîtrise, investi d'un pouvoir de commandement et/ou de gestion, qui exerce une autorité de fait ou de droit sur les salariés peut également commettre des agissements de harcèlement.

Il peut s'agir de clients (☒ Circ. DRT n° 93/2, 11 févr. 1993 : BO Trav. n° 93/15, 20 août) ou de donneurs d'ouvrage qui ont autorité sur le salarié, dans le cadre d'une mission d'intérim, d'un contrat de sous-traitance ou d'une mise à disposition.

Il peut également s'agir des conjoints ou des membres de la famille de l'employeur, qui exercent, de fait, une autorité sur les salariés.

Il a été jugé, par exemple, que l'épouse d'un gérant qui faisait subir à une salariée des mauvais traitements et des insultes engageait la responsabilité du gérant (☒ Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.059, n° 1940 F - P).

Dans une autre affaire, un tiers chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion, et de former la responsable du restaurant et son équipe, pouvait exercer une autorité de fait sur les salariés de l'employeur et commettre des agissements de harcèlement (☒ Cass. soc., 1<sup>er</sup> mars 2011, n° 09-69.616, n° 491 F - P + B).

Le président d'un conseil syndical exerçait aussi une autorité de fait sur un concierge d'immeuble employé par un syndic de copropriété, et pouvait exercer des faits de harcèlement, peu important que le président du conseil syndical n'ait pas la qualité de préposé du syndic, puisqu'il n'est qu'une émanation de l'assemblée des copropriétaires (☒ Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 09-68.272, n° 2129 FS - P + B).

Dans le même sens, les agissements de harcèlement moral commis par la présidente d'une association, à l'encontre d'un commandant d'une compagnie de gendarmerie, s'inscrivaient dans une relation de travail dans la mesure où l'association entretenait des relations institutionnelles avec les supérieurs hiérarchiques et la compagnie de gendarmerie de l'intéressé, peu important que la prévenue n'était pas liée par un contrat de travail à la gendarmerie (☒ Cass. crim., 7 mai 2019, n° 18-83.510).

En revanche, les agissements de harcèlement moral dont s'estimait victime un couple de gardiens d'immeuble de la part des résidents de l'immeuble ne peuvent engager la responsabilité de leur employeur, à savoir une société de gestion immobilière, puisque les faits en question ont été « commis par des tiers qui n'exerçaient pas de fait ou de droit, pour le compte de l'employeur, une autorité sur les intéressés » (☒ Cass. soc., 19 oct. 2016, n° 14-29.623 ☒ Cass. soc., 19 oct. 2016, n° 14-29.624).

## 2° Les collègues et les subordonnés

Un collègue de même niveau hiérarchique ou un subordonné peut également commettre des faits de harcèlement moral à l'égard d'un autre salarié.

Le harcèlement n'est pas subordonné à l'existence d'un pouvoir hiérarchique.

☒ Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82.266, n° 6950 F - P + B

- 20 Victimes du harcèlement** ☒ Tout salarié du secteur privé, y compris les candidats à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise, ainsi que les personnes en stage et en formation, quels que soient l'activité, la taille de l'entreprise, son ancienneté ou son statut, même s'il est en période d'essai, peut être victime de harcèlement et doit bénéficier de la protection contre le harcèlement (v. n°s 34 et s.).

Le salarié bénéficie de cette protection, quel que soit le type de contrat dont il est titulaire (CDI, CDD, contrat de formation en alternance, etc.).

Sont concernés les salariés :

- qui ont subi des agissements de harcèlement moral ;
- qui ont refusé de subir de tels agissements ;
- qui ont témoigné de ces agissements ou les ont relatés.

Le salarié bénéficie de cette protection, quel que soit le type de contrat dont il est titulaire (CDI, CDD, contrat de formation en alternance, etc.).

*Remarque :* le salarié dispensé d'activité en raison d'une période de congé de fin de carrière bénéficie également de la protection contre le harcèlement moral dès lors qu'il était resté lié à l'entreprise par un contrat de travail ☒ Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-28.328, n° 1064 FS - P + B).

D'autres catégories de travailleurs bénéficient également de la protection contre le harcèlement moral :

- les employés de maison (☒ C. trav., art. L. 7221-2) ;
- les concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation (☒ C. trav., art. L. 7211-3) ;
- les assistants maternels (☒ CASF, art. L. 423-2) ;
- les fonctionnaires et agents publics non titulaires, selon un régime adapté (☒ L. n° 83-634, 13 juill. 1983, art. 6 quinquies : JO, 14 juill.).

Plusieurs salariés peuvent subir des faits de harcèlement : l'existence de plusieurs victimes de faits de harcèlement commis par un supérieur hiérarchique n'exonère pas l'employeur des conséquences de tels agissements à l'égard de l'un des salariés qui les a subis (☒ Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 08-44.575).

## Chapitre 3 : Protection des salariés victimes ou témoins d'un harcèlement

### Section 1 : Prévention du harcèlement

- 21 Système de prévention renforcé** ☒ Le législateur a mis en place un système renforcé de prévention du harcèlement moral ou sexuel. Ce système consiste, dans un premier temps, à empêcher que se développent des situations de harcèlement, et, dans un second temps, à organiser la réaction de l'entreprise.

Le législateur a également mis en place, en cas de harcèlement moral, un mécanisme de médiation visant à éviter le passage à la phase contentieuse (v. n° 32).

- 22 Exécution de bonne foi du contrat de travail** ☒ D'après le code du travail, « le contrat de travail

est exécuté de bonne foi ».

☒ C. trav., art. L. 1222-1

L'exécution de bonne foi requiert un comportement loyal des parties. Cette obligation concerne celui qui doit effectuer la prestation (c'est-à-dire le salarié) mais aussi celui qui en est le « créancier » (l'employeur).

La bonne foi est appréciée par le juge qui vérifie si le principe de proportionnalité est respecté et si les moyens utilisés par l'employeur sont bien destinés à servir les intérêts de l'entreprise (☒ C. trav., art. L. 1121-1).

### 23 **Obligation de sécurité de l'employeur** ☒ L'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat qui l'oblige à garantir la santé et la sécurité de ses salariés.

A ce titre, il est tenu de prévenir les agissements de harcèlement :

- au titre de son obligation générale de protection des salariés prévue à l'article L. 4121-1 du code du travail qui prévoit que l'employeur doit prendre toutes les mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ;
- au titre de la prévention des risques professionnels prévue à l'article L. 4121-2 du code du travail ;
- au titre de la prévention particulière du harcèlement sexuel prévue à l'article L. 1153-5 du code du travail qui prévoit que l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel ;
- au titre de la prévention particulière du harcèlement moral prévue à l'article L. 1152-4 du code du travail qui prévoit que l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement moral.

La circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012 précise que dans le cadre de sa démarche d'évaluation et de prévention des risques, l'employeur peut :

- « prendre toutes mesures de diffusion, présentation, sensibilisation visant à l'information effective des salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement ». Il montre ainsi « que le harcèlement sexuel ou moral n'est pas admis » dans l'entreprise ;
- mettre en oeuvre des actions de formation visant à améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des problèmes de harcèlement ;
- prendre des mesures appropriées visant à faciliter le repérage des faits de harcèlement.

☒ Circ. DGT 2012/14, 12 nov. 2012

L'employeur est également tenu de réagir immédiatement à une situation de harcèlement qui se présenterait, au titre de cette même obligation de protection de la santé et de la sécurité du salarié.

En effet, l'employeur a respecté son obligation de protection de la santé des salariés s'il justifie :

- avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, à savoir les mesures de prévention des risques, la formation et l'information du personnel, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés, tout en respectant les principes généraux de prévention ;
- avoir pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il a été informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral.

☒ Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2016, n° 14-19.702, n° 1068 FS - P + B + R + I ☒ Cass. soc., 5 oct. 2016, n° 15-20.140

L'employeur doit diligenter une enquête après la dénonciation de faits de harcèlement par un salarié, sous peine de manquer à son obligation de prévention, et ce, même si les faits ne sont pas établis (☒ Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551, n° 1647 FP - P + B).

Par exemple, ne manque pas à son obligation de sécurité, l'employeur qui propose rapidement et à plusieurs reprises de recevoir la salariée qui lui reprochait de n'avoir pris aucune mesure en réponse aux difficultés relationnelles qu'elle dénonçait dans plusieurs courriers une fois placée

en arrêt de travail, diligente une enquête, propose de recevoir l'association spécialisée mandatée par la salariée et finalement organise le retour de cette dernière dans l'entreprise en liaison étroite avec le médecin du travail (☒ Cass. soc., 17 avr. 2019, n° 17-20.892).

*Remarque : l'obligation de sécurité de résultat ne peut être invoquée que par le salarié victime de harcèlement. La dégradation des conditions de travail dont est victime un salarié du fait du comportement d'un chef de service à l'égard d'un autre salarié ne peut être invoquée, par le salarié, à l'appui d'une demande de requalification de sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral (☒ Cass. soc., 20 oct. 2010, n° 08-19.748, n° 1986 FS - P + B).*

Avant l'arrêt précité du 1<sup>er</sup> juin 2016, le fait pour un employeur de prendre des mesures pour faire cesser des agissements de harcèlement moral ne suffisait pas à justifier du respect de son obligation de sécurité.

L'employeur manquait à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dès lors qu'un salarié était victime, sur le lieu de travail, de faits de harcèlement, moral ou sexuel ou de violences physiques ou morales.

La violation de cette obligation était caractérisée même si :

- l'employeur avait immédiatement pris « des mesures conservatrices et protectrices » destinées à permettre à la salariée victime de harcèlement moral et sexuel de la part du directeur associé de l'entreprise de poursuivre son activité professionnelle au sein de la société en toute sérénité et sécurité, et alors même que l'auteur des faits avait « démissionné de lui-même et quitté la société » (☒ Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.019, n° 295 FP - P + B + R) ;
- après avoir eu connaissance des faits, l'employeur avait délivré à l'auteur du harcèlement deux avertissements et proposé à la salariée victime de la muter dans un autre établissement (☒ Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-40.144, n° 294 FP - P + B + R) ;
- même si l'employeur, averti par la salariée harcelée, avait fait passer la salariée « harceuse » d'un travail de nuit à un travail de jour afin qu'elle ne soit plus en contact avec elle (☒ Cass. soc., 19 janv. 2012, n° 10-20.935) ;
- même si les actes de harcèlement étaient le fait de l'ancien compagnon de la salariée. L'employeur ne pouvait arguer, pour se soustraire à cette obligation, de « faits relevant de leur vie privée » (☒ Cass. soc., 8 avr. 2015, n° 14-10.807).

Dans tous ces cas, la Cour de cassation estimait que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat. Celui-ci ne devait pas se contenter de prendre des mesures en vue de faire cesser le harcèlement. Il devait en empêcher sa survenance. En somme, de tels faits ne devaient pas se produire.

Muter le salarié harceleur, l'écarter de l'entreprise par un licenciement ou, lorsqu'il s'agit d'un tiers, en mettant fin à son mandat ou sa mission, n'exonérait pas l'employeur des conséquences des faits de harcèlement commis antérieurement.

Sur l'obligation de sanction du salarié harceleur par l'employeur, v. n° 43.

## **24 Obligation de sécurité des salariés** ☒ Chaque travailleur a l'obligation de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

☒ C. trav., art. L. 4122-1

Il s'agit d'une obligation générale de vigilance à la charge du salarié. Il doit répondre des fautes qu'il commet dans l'exécution de son travail au préjudice des autres salariés (☒ Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-41.220, n° 881 FS - P + B + R + I).

Ainsi, le salarié engage nécessairement sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés s'il leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral. L'auteur du harcèlement peut être condamné à verser des dommages-intérêts aux salariés

harcelés (☒ Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914).

Une faute intentionnelle commise en violation de l'article L. 230-3 du code du travail alors applicable (devenu l'article L. 4122-1) engage la responsabilité civile de la préposée à l'égard de la salariée (☒ Cass. soc., 10 nov. 2010, n° 08-44.623).

Sur l'obligation de l'employeur de sanctionner l'auteur d'un harcèlement, voir n° 42.

## 25 Règlement intérieur ☒ Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions prévues par le code du travail relatives aux harcèlements moral et sexuel, et aux agissements sexistes depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (*JO, 9 août*).

☒ C. trav., art. L. 1321-2

Le règlement intérieur doit reproduire ou rappeler les articles du code du travail suivants :

- L. 1153-1 à L. 1153-6 (harcèlement sexuel) ;
- L. 1152-1 à L. 1152-6 (harcèlement moral) ;
- L. 1154-1 (aménagement de la charge de la preuve) ;
- L. 1154-2 (actions en justice des organisations syndicales) ;
- L. 1155-1 (atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur) ;
- L. 1155-2 (sanctions pénales attachées aux discriminations commises à la suite d'un harcèlement).

Pour rappel, le règlement intérieur doit obligatoirement être soumis pour avis au CSE et affiché sur les lieux de travail (☒ C. trav., art. L. 1321-4 et R. 1321-1).

Pour plus de détails sur le règlement intérieur, voir l'étude «Règlement intérieur».

## 26 Information des salariés ☒

### 1° Harcèlement sexuel

L'employeur doit informer par tout moyen, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les salariés, les stagiaires et les personnes en formation, du contenu de l'article 222-33 du code pénal sur le harcèlement sexuel.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (*JO, 6 sept.*), dite loi « Avenir professionnel », a ajouté l'obligation d'informer les salariés des voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ainsi que des coordonnées des autorités et des services compétents dans les mêmes conditions.

Cette dernière information doit indiquer l'adresse et le numéro d'appel :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
- du défenseur des droits ;
- du référent prévu à l'article L. 2314-1 lorsqu'un comité social et économique existe (v. n° 27) ;
- du référent prévu à l'article L. 1153-5-1 dans toute entreprise employant au moins 250 salariés (v. n° 28).

☒ C. trav., art. L. 1153-5 et D. 1151-1

### 2° Harcèlement moral

L'employeur doit également informer par tout moyen les salariés, les stagiaires et les personnes en formation, du contenu de l'article 222-33-2 du code pénal qui sanctionne le harcèlement moral.

☒ C. trav., art. L. 1152-4

## 27 Rôle du CSE ☒ Le CSE occupe une place centrale en matière de prévention du harcèlement.

### 1° Actions de prévention

Le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer des actions de prévention notamment en matière de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes. Si l'employeur refuse les actions proposées, il doit motiver sa décision.

☒ C. trav., art. L. 2312-9

### 2° Enquête et désignation d'un expert

Le CSE peut procéder régulièrement à des inspections et effectuer des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Il peut faire appel à titre consultatif et occasionnel au concours de toute personne de l'entreprise qui lui paraîtrait qualifiée.

☒ C. trav., art. L. 2312-5 et L. 2312-13

Le CSE peut également faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

☒ C. trav., art. L. 2315-94

Cette disposition permet au CSE d'exiger une expertise dès lors que les conditions de travail imposées aux salariés leur font courir un risque grave pour leur santé physique ou mentale.

### 3° Droit d'alerte

Le CSE dispose d'un droit d'alerte dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

*Remarque : l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 n'a pas prévu de droit d'alerte pour les CSE mis en place dans les entreprises de moins de 50 salariés.*

Ainsi, si un membre de la délégation du personnel au CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral.

L'employeur doit procéder sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

☒ C. trav., art. L. 2312-59

### 4° Consultation sur le règlement intérieur

Le CSE doit être consulté sur le règlement intérieur, ce dernier devant rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code du travail (v. n° 25).

☒ C. trav., art. L. 1321-4

## 5° Obligation de désigner un référent

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée à la majorité des membres présents, pour une durée qui prendra fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Ce référent doit être, comme les membres du CSE ou, le cas échéant, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail, formé à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

☒ C. trav., art. L. 2314-1 et L. 2315-18

Les salariés doivent être informés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, et par tout moyen, de l'adresse et du numéro d'appel de ce référent.

☒ C. trav., art. L. 1153-5 et D. 1151-1

Le CSE dispose d'autres moyens d'action au titre de sa contribution à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des salariés dans l'entreprise.

Pour plus de précisions, voir également l'étude «Comité social et économique (CSE) : réunions et attributions».

- 28 Obligation de désigner un référent dans les entreprises d'au moins 250 salariés** ☒ Les employeurs d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

*Remarque :* depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le seuil d'effectif de 250 salariés doit être calculé selon les règles du code de la sécurité sociale prévues à l'article L. 130-1. A également été mis en place un dispositif qui prévoit que le franchissement à la hausse du seuil d'effectif ne sera pris en compte que lorsque ce dernier aura été atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives ☒ C. trav., art. L. 1151-2).

*Pour plus de précisions, voir l'étude «Seuils d'effectifs».*

☒ C. trav., art. L. 1153-5-1

L'adresse et le numéro d'appel de ce référent doivent faire l'objet d'une information par tout moyen, à destination des salariés, dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche.

☒ C. trav., art. L. 1153-5 et D. 1151-1

*Remarque :* en pratique, cela pourra être le DRH, le RRH ou un membre de ce service ou encore un salarié chargé de la prévention des risques psychosociaux dans l'entreprise.

- 29 Exercice du droit de retrait par le salarié** ☒ Le code du travail prévoit une procédure de retrait pour le salarié en cas de situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

☒ C. trav., art. L. 4131-1

Il s'agit pour le salarié d'alerter l'employeur de ce danger tout en se retirant de la situation dangereuse.

*Remarque :* contrairement à ce qu'avait préconisé le Conseil économique et social, le législateur n'a pas consacré l'extension du droit de retrait à l'hypothèse du harcèlement moral, et la jurisprudence ne s'est pas encore prononcée sur la question.

Le caractère « raisonnable » doit être apprécié en fonction de la situation particulière du salarié. S'agissant de l'existence d'un danger grave, nul ne peut nier que le harcèlement peut conduire à des conséquences tragiques pour la santé du salarié. Au-delà même de l'atteinte à la dignité, c'est la santé physique et morale du salarié victime qui est en jeu.

Une cour d'appel a ainsi considéré qu'en exerçant son droit de retrait, la salariée harcelée par son supérieur hiérarchique avait pu raisonnablement penser à un danger grave et imminent pour sa santé (☒ CA Riom, 4<sup>e</sup> ch. soc., 18 juin 2002, n° 01/00919).

Pour rappel, aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux (☒ C. trav., art. L. 4131-3).

En tout état de cause, le droit de retrait ne peut être exercé que pendant l'exécution du contrat de travail. La demande de rappel de salaire et de congés payés afférents au titre de la période pendant laquelle la salariée avait usé de son droit de retrait en raison de faits de harcèlement doit être rejetée dès lors que la salariée était en arrêt maladie pendant cette période (☒ Cass. soc., 9 oct. 2013, n° 12-22.288, n° 1625 FS - P + B).

**30 Rôle du médecin du travail** ☒ Le médecin du travail a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir le harcèlement sexuel ou moral.

☒ C. trav., art. L. 4622-2

Cette mission est assurée par :

- l'équipe pluridisciplinaire animée et coordonnée par le médecin du travail dans les services de santé au travail interentreprises (☒ C. trav., art. L. 4622-8) ;
- le médecin du travail en coordination avec les autres acteurs de l'entreprise dans les services de santé au travail autonome (☒ C. trav., art. L. 4622-4).

☒ Circ. DGT 2012/14, 12 nov. 2012

Le médecin du travail peut également proposer des mutations ou transformations de postes justifiées par des considérations relatives à la santé physique ou mentale des salariés.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de désaccord entre ce dernier et le médecin du travail, la décision finale est prise par l'inspecteur du travail, après avis du médecin-inspecteur du travail.

☒ C. trav., art. L. 4624-1

**31 Rôle de l'inspecteur du travail** ☒ L'inspecteur du travail peut intervenir tant à titre préventif que répressif (☒ Circ. DRT n° 93/2, 11 févr. 1993 : BO Trav., n° 93/15, 20 août).\*

Ses missions sont :

- de faire modifier les clauses du règlement intérieur en contradiction avec les articles L. 1321-1 et L. 1321-2 du code du travail ;
- de veiller à l'application des dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel et constater, le cas échéant, les infractions commises dans l'entreprise.

☒ C. trav., art. L. 8112-2

Lorsque les agents de l'inspection du travail reçoivent une plainte d'un salarié concernant des faits de harcèlement, la circulaire n° 2012-14 du 12 novembre 2012 a précisé les conditions d'intervention des agents.

Ainsi, les agents de contrôle peuvent réaliser une enquête dans l'entreprise. Avant de prendre

cette décision, ils s'assurent, à partir des éléments recueillis auprès du salarié, que les faits sont bien constitutifs d'un harcèlement sexuel ou moral, en les distinguant de la discrimination pour avoir refusé de tels agissements ou en avoir témoigné.

Les agents doivent en outre vérifier que la matérialité des faits peut être établie par des preuves telles que des écrits ou des témoignages avant de débiter toute enquête. A ce titre, le recueil de la plainte devra être particulièrement méticuleux et précis.

L'identité de la victime ou sa plainte ne peut pas être mentionnée, souligne la circulaire.

Cependant, l'obligation de confidentialité n'existe pas lorsque le salarié adresse un courrier à son employeur pour dénoncer une situation et mentionne clairement dans ledit courrier qu'une copie est adressée à l'inspection du travail.

De même, le recueil des témoignages ne doit pas entraîner des difficultés pour les personnes entendues. L'agent de contrôle doit informer clairement le salarié de l'utilisation qui pourra être faite ultérieurement de son témoignage pour qu'il puisse témoigner en toute connaissance de cause.

✕ Circ. DGT 2012/14, 12 nov. 2012

**32 La médiation en cas de harcèlement moral** ✕ La médiation est une procédure qui consiste à désigner un tiers afin de favoriser le règlement amiable d'un conflit par les parties elles-mêmes. Une procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral, ou bien par l'auteur présumé de ce harcèlement.

✕ C. trav., art. L. 1152-6

Cette procédure n'est pas prévue en matière de harcèlement sexuel.

*Remarque : la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques a supprimé la possibilité d'engager une telle procédure en cas de harcèlement sexuel. Les parlementaires ont en effet considéré que, dans de tels cas, il ne pouvait y avoir de procédure autre que judiciaire.*

### 1° Choix du médiateur

Le choix du médiateur doit faire l'objet d'un accord entre la victime et l'auteur présumé du harcèlement.

*Remarque : la procédure de désignation du médiateur instaurée par la loi de modernisation sociale a été supprimée par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003. Auparavant, le médiateur, qui devait être extérieur à l'entreprise, était choisi sur une liste de personnalités, dressée par le préfet, après consultation et examen des propositions de candidatures des syndicats professionnels représentatifs sur le plan national et des associations de défense des victimes de harcèlement moral ou sexuel. Ces personnalités étaient désignées en fonction de leur autorité morale et de leur compétence dans la prévention du harcèlement moral ou sexuel.*

✕ C. trav., art. L. 1152-6

### 2° Statut du médiateur

Avant la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2002, le médiateur bénéficiait, s'il était salarié, des mêmes autorisations d'absence et du même statut que le conseiller assistant le salarié lors de l'entretien préalable de licenciement dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel. Il était tenu à la même obligation de discrétion, obligation étendue à toute donnée relative à la santé des personnes dont il pouvait avoir connaissance.

Par ailleurs, les fonctions de médiateur étaient jugées incompatibles avec celles de conseiller prud'homal en activité.

Ces dispositions ont été supprimées par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.

### 3° Procédure de médiation

La procédure de médiation peut être engagée par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

La procédure de médiation se déroule en deux phases :

- le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties, tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit dans un procès-verbal en vue de mettre fin au harcèlement ;

*Remarque : le législateur n'a pas précisé la façon dont le médiateur doit s'informer des relations entre les parties. Cette information est-elle constituée par les propos rapportés par les parties elles-mêmes ou dispose-t-il d'un droit d'enquête lui permettant de se rendre dans l'entreprise ?*

- en cas d'échec de la conciliation, il informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur des victimes tant pénales que civiles. A noter que la loi ne fixe aucun délai maximal pour la tentative de conciliation.

☒ C. trav., art. L. 1152-6

### 4° Portée de la médiation vis-à-vis du juge prud'homal

La loi ne se prononce pas sur la possibilité de produire dans une procédure contentieuse les éléments réunis lors de la tentative de médiation. Si le médiateur est tenu au secret professionnel et à une obligation de confidentialité, il n'est toutefois pas précisé expressément que les déclarations et constats des parties ne peuvent être produits dans d'autres procédures.

**33 Recommandations du Défenseur des droits (anciennement la Halde)** ☒ Le défenseur des droits (anciennement la Halde) peut formuler des recommandations à une entreprise en cas de harcèlement dans un contexte de discrimination. Ces recommandations visent à remédier à tout fait ou à toute pratique qu'elle estime être discriminatoire, ou à en prévenir le renouvellement. Les autorités ou personnes intéressées sont alors tenues, dans un délai fixé par le défenseur des droits, de rendre compte à celle-ci de la suite donnée à ces recommandations.

Les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter le défenseur des droits ou son représentant à présenter des observations.

Pour le Conseil d'État, les recommandations de la Halde ne constituent pas, par elles-mêmes, des décisions administratives susceptibles de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir ; il en irait, en revanche, différemment de recommandations de portée générale, qui seraient rédigées de façon impérative. De plus, le simple rappel par la Halde de la possibilité, pour la victime de discrimination, de demander à la juridiction saisie d'inviter la Haute Autorité à présenter ses observations n'a pas le caractère d'une décision portant grief.

*Remarque : en l'espèce, une salariée victime de harcèlement à connotation raciste saisit la Halde. Cette dernière, dans une délibération, recommande notamment à l'employeur, de mettre en place un groupe de travail sur le harcèlement moral et le droit du travail applicable. Elle informe également la salariée qu'elle pourra l'accompagner dans ses démarches judiciaires et présenter ses observations en cas de contentieux devant la juridiction prud'homale. L'employeur porte l'affaire devant le Conseil d'État afin d'annuler cette délibération. Il est débouté.*

☒ CE, 13 juill. 2007, n° 294195

Pour plus de précisions, voir l'étude «Discrimination».

## Section 2 : Nullité des mesures patronales

### 34 Principe ☒

#### 1° Harcèlement sexuel

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

☒ C. trav., art. L. 1153-2 et L. 1153-3

Toute disposition ou tout acte contraire est nul.

☒ C. trav., art. L. 1153-4

#### 2° Harcèlement moral

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

☒ C. trav., art. L. 1152-2

Toute rupture du contrat de travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

☒ C. trav., art. L. 1152-3

*Remarque* : les dispositions de l'article L. 1152-3 du code du travail ne s'appliquent pas à des faits antérieurs à la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 ayant institué ce texte (☒ Cass. soc., 14 déc. 2005, n° 03-47.593 ☒ Cass. soc., 15 févr. 2006, n° 04-43.114).

### 35 Nullité du licenciement ☒ Le salarié harcelé, le témoin de faits de harcèlement ou encore la personne les ayant relatés, peut obtenir l'annulation du licenciement qui aurait été prononcé à son encontre.

Nouveauté  
février  
2020

Ainsi, l'employeur ne peut invoquer dans la lettre de licenciement la dénonciation par une salariée d'agissements de harcèlement qu'elle lui imputait (☒ Cass. soc., 21 nov. 2018, n° 16-26.741), ni reprocher à la salariée dans la lettre de licenciement de l'avoir accusé de harcèlement, sauf s'il établit que cette dénonciation a été faite de mauvaise foi (☒ Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 17-17.094) (v. n° 46).

Il ne peut pas non plus licencier un salarié pour avoir témoigné en faveur d'une de ses collègues dans un litige prud'homal qui a abouti à la reconnaissance du harcèlement moral de la salariée (☒ Cass. soc., 5 juill. 2011, n° 09-72.909).

Dans le même sens, l'employeur ne peut pas licencier une salariée dont le comportement agressif était lié au harcèlement moral qu'elle subissait (☒ Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-69.444, n° 1731 FS - P + B).

Il ne peut pas non plus licencier une salariée en raison de son attitude de moins en moins

collaborative, des tensions qu'elle créait au sein de l'équipe et du fait qu'elle dénigrât le gérant dès lors que ces faits constituaient une réaction de l'intéressée au harcèlement moral dont elle était victime (☒ Cass. soc., 10 juill. 2019, n° 18-14.317).

L'employeur ne peut pas licencier un salarié en arrêt maladie pendant une longue période en raison de la désorganisation causée par cette absence et de la nécessité de le remplacer définitivement lorsque l'absence prolongée est due au harcèlement moral dont le salarié était victime.

☒ Cass. soc., 16 déc. 2010, n° 09-41.640

Le licenciement prononcé par l'employeur doit alors être annulé.

☒ Cass. soc., 30 janv. 2019, n° 17-31.473, n° 154 F - P + B

Le licenciement pour inaptitude physique d'un salarié est nul si cette inaptitude trouve sa cause directe et certaine dans des actes de harcèlement moral commis par l'employeur.

☒ Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-15.774

Dès lors qu'il est démontré que « l'inaptitude définitive de la salariée à son poste de travail avait pour seule origine son état dépressif réactionnel aux agissements de harcèlement moral dont elle avait fait l'objet », le licenciement est nul.

☒ Cass. soc., 13 févr. 2013, n° 11-26.380

Le licenciement pour inaptitude d'un salarié est nul dès lors qu'est caractérisée l'existence d'un harcèlement moral (☒ Cass. soc., 18 mars 2014, n° 13-11.174).

Dans le même sens, un employeur ne peut pas licencier un salarié au motif qu'il n'a pas été averti de son dépôt de plainte pour harcèlement moral contre un autre salarié. L'intéressé n'est en aucun cas tenu d'en informer son employeur.

☒ Cass. soc., 2 nov. 2016, n° 15-20.916

*Remarque : lorsque le licenciement d'un salarié protégé a été autorisé par l'inspection du travail, le salarié ne peut demander devant le juge prud'homal que soit prononcée la nullité de son licenciement, au motif que son inaptitude a été provoquée par le harcèlement dont il a été victime. L'autorisation de licenciement donnée par l'autorité administrative ne permet plus au salarié de contester, devant le juge judiciaire, la validité ou la cause de la rupture en invoquant le harcèlement, en vertu du principe de séparation des pouvoirs entre les deux ordres de juridictions (judiciaire et administratif). Le salarié ne peut donc pas demander au juge prud'homal l'annulation de son licenciement, ni même en contester la cause réelle et sérieuse sur la base du harcèlement. En revanche, il peut demander réparation devant le juge prud'homal du préjudice résultant non seulement de ce harcèlement (☒ Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-10.687, n° 2391 FS - P + B + R ☒ Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-18.417, n° 2394 FS - P + B + R ☒ Cass. soc., 15 nov. 2011, n° 10-30.463, n° 2392 FS - P + B + R ☒ CE, 20 nov. 2013, n° 340591 ☒ Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-20.301, n° 2180 FS - P + B + R), mais également de la perte de son emploi (☒ Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-20.301, n° 2180 FS - P + B + R). Pour plus de précisions, voir l'étude « Représentants du personnel (Protection) ».*

En revanche, s'il est démontré qu'une salariée a dénoncé de façon mensongère des faits existants de harcèlement moral dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser du cadre responsable du département comptable, la mauvaise foi de la salariée au moment de la dénonciation des faits est caractérisée. Ces agissements rendent impossible son maintien dans l'entreprise et constituent une faute grave (v. n° 46) (☒ Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28.345, n° 1380 FS - P + B).

Pour que le licenciement soit annulé lorsqu'il est établi qu'il a été prononcé suite à la dénonciation, par le salarié, de faits de harcèlement moral, il faut que le salarié ait clairement qualifié de la sorte les faits qu'il impute à l'employeur. A défaut, le juge ne peut pas annuler le licenciement pour ce motif.

☒ Cass. soc., 13 sept. 2017, n° 15-23.045, n° 2050 FP - P + B ☒ Cass. soc., 21 mars 2018, n°

16-24.350

Pour des exemples de licenciements annulés, voir Annexe 1 et Annexe 2.

- 36 Nullité des sanctions** ☒ Le salarié harcelé, ou le témoin d'agissements de harcèlement moral ou encore la personne ayant relaté des agissements, peut également obtenir l'annulation d'une sanction qui aurait été prononcée à son encontre.

Pour des exemples de sanctions annulées, voir Annexe 1 et Annexe 2.

- 37 Nullité des mesures discriminatoires** ☒ Le « harcèlement » et la « discrimination » sont des notions très voisines. Il arrive fréquemment que des mesures discriminatoires soient prises à l'occasion d'actes de harcèlement.

C'est la raison pour laquelle le législateur a entendu non seulement interdire les agissements de harcèlement mais également protéger les victimes contre les mesures discriminatoires susceptibles d'être prises à l'occasion de tels faits.

Sur la possibilité pour le salarié d'obtenir, au titre des mêmes faits, deux indemnités, l'une au titre d'actes de harcèlement moral, l'autre au titre d'actes discriminatoires, s'il est démontré que le salarié a subi des préjudices distincts, voir n° 66.

Pour plus de précisions sur la notion de discrimination, voir l'étude «Discrimination».

### **Section 3 : Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié victime d'un harcèlement**

- 38 Résiliation judiciaire du contrat de travail** ☒ La résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur peut être prononcée par le conseil de prud'hommes quand celui-ci a manqué à une obligation fondamentale du contrat.

En cas de harcèlement, la résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement nul et non d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour justifier cette solution, la Cour de cassation se réfère à l'article L. 1152-3 du code du travail qui prévoit la nullité de toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions relatives au harcèlement moral.

☒ Cass. soc., 20 févr. 2013, n° 11-26.560, n° 333 F - P + B

Pour plus de précisions sur la résiliation judiciaire du contrat de travail, voir également l'étude «Contrat de travail».

- 39 Prise d'acte de la rupture du contrat de travail** ☒ La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail. Elle produit les effets d'un licenciement abusif si les griefs invoqués contre l'employeur sont fondés, ou les effets d'une démission dans le cas contraire.

Les juges du fond doivent apprécier si le manquement de l'employeur est ou non « suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat ». Le rôle de la Cour de cassation se limite, en la matière, à vérifier que les juges du fond ont bien procédé à cette recherche (☒ Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634, n° 658 FP - P + B ☒ Cass. soc., 11 mars 2015, n° 13-18.603, n° 413 FS - P + B).

Lorsque le harcèlement invoqué à l'appui de la prise d'acte est reconnu, l'employeur doit indemniser le salarié au titre d'un licenciement nul (☒ Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-13.324).

Par exemple, une cour d'appel qui a constaté que les manquements de l'employeur en matière de prévention du harcèlement étaient anciens, que les faits de harcèlement, émanant d'une

collègue de travail, n'avaient duré que quelques semaines et que l'employeur avait immédiatement diligenté une enquête et pris des sanctions à l'égard de cette dernière, a pu décider que ces manquements n'étaient pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail (☒ Cass. soc., 19 juin 2019, n° 17-31.182).

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude «Prise d'acte de la rupture».

S'agissant de la démission d'un salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur, elle s'analyse en une prise d'acte qui produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission (☒ Cass. soc., 15 mars 2006, n° 03-45.031, n° 665 F - P + B).

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude «Démission».

**40 Rupture conventionnelle** ☒ L'existence de faits de harcèlement moral, en l'absence de vice de consentement, n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture.

☒ Cass. soc., 23 janv. 2019, n° 17-21.550, n° 92 FS - P + B

Auparavant, la Cour de cassation estimait qu'en cas de signature d'une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral, le consentement du salarié était vicié et la rupture devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En l'occurrence, « la salariée était au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral et des troubles psychologiques qui en sont résultés » (☒ Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332, n° 165 FS - P + B + R).

## Section 4 : Sanctions disciplinaires à l'encontre de l'auteur du harcèlement

**41 Exercice du pouvoir disciplinaire par l'employeur** ☒ Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

☒ C. trav., art. L. 1152-5

Les sanctions disciplinaires peuvent être de toute nature, sous réserve du respect des dispositions conventionnelles ou de celles qui résultent d'un règlement intérieur : mise à pied, rétrogradation, mutation, licenciement, etc.

*Remarque : ces mesures ne peuvent évidemment trouver application que dans l'hypothèse où l'auteur du harcèlement n'est pas l'employeur.*

Théoriquement, l'employeur, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, est seul juge de l'opportunité des poursuites disciplinaires. Cependant, en matière de harcèlement, l'exercice du pouvoir disciplinaire par l'employeur semble se transformer en un devoir, sous peine pour ce dernier de voir sa responsabilité engagée (v. n° 42).

**42 Obligation de sanctionner l'auteur du harcèlement** ☒ L'employeur semble être tenu en réalité d'une obligation de sanctionner l'auteur d'un harcèlement.

En effet, l'article L. 4121-1 du code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés et les articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du même code mettent à la charge de l'employeur une obligation de prévention des agissements de harcèlement moral et sexuel (pour plus de précisions sur l'obligation de sécurité de l'employeur, v. n° 23).

De plus, les dispositions de l'article L. 1222-1 du code du travail imposent à l'employeur d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, même s'il n'est pas lui-même l'auteur d'un manquement (☒ C. trav., art. L. 1222-1).

*Remarque* : l'employeur doit veiller à la bonne et loyale exécution du contrat de travail par la ou les personnes qui sont susceptibles, de droit ou de fait, de le représenter (☒ Cass. soc., 22 mars 2006, n° 03-44.750 ☒ Cass. soc., 15 mars 2000, n° 97-45.916 ☒ Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.059, n° 1940 F - P).

Ces diverses dispositions légales peuvent ainsi fonder la condamnation de la passivité de l'employeur qui ne prendrait aucune mesure pour faire cesser des agissements de harcèlement. L'employeur qui serait informé de faits supposés de harcèlement doit diligenter une enquête le plus rapidement possible afin de vérifier les allégations qui lui sont rapportées. Si les faits sont établis, il doit les sanctionner immédiatement.

La marge de manoeuvre des DRH face à des faits de harcèlement est limitée. Tarder à agir est une faute, en violation de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur mais agir trop précipitamment sans se constituer des preuves sérieuses en est aussi une.

La Cour de cassation estime d'ailleurs que « l'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser des agissements de harcèlement moral n'implique pas, par elle-même, la rupture immédiate du contrat de travail du salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral » (☒ Cass. soc., 22 oct. 2014, n° 13-18.862, n° 1959 FS - P + B).

*Remarque* : face à une situation de harcèlement avérée ou non, il convient d'ouvrir une enquête le plus rapidement possible, d'auditionner les salariés et les managers concernés, afin d'éviter les sanctions injustifiées comme cela était le cas en l'espèce. Une manière pour les Hauts Magistrats de rappeler que la prévention reste la meilleure arme dans ce cas.

En outre le salarié victime de harcèlement ne peut pas demander au juge d'ordonner à l'employeur la mise à l'écart de l'auteur des agissements illicites. En effet, le juge n'a pas le pouvoir d'ordonner à l'employeur la modification ou la rupture du contrat de travail du salarié auquel sont imputés des agissements de harcèlement moral, à la demande d'autres salariés (☒ Cass. soc., 1<sup>er</sup> juill. 2009, n° 07-44.482, n° 1580 FS - P + B + R).

- 43 Qualification de la faute** ☒ Des agissements de harcèlement moral ou sexuel caractérisés par un employeur dans son entreprise constituent une faute justifiant la rupture du contrat de travail de l'auteur des faits. Si la faute grave a souvent été reconnue par les juges, surtout en matière de harcèlement sexuel, elle n'est cependant pas prononcée de manière systématique.

### 1° Degré de gravité de la faute

En cas de harcèlement moral ou sexuel, la faute grave n'est plus prononcée de manière systématique. Elle est toutefois souvent retenue par les juges.

*Remarque* : par un arrêt de principe en date du 5 mars 2002, la chambre sociale de la Cour de cassation, avait privé les juges du fond du pouvoir d'apprécier au cas par cas le degré de gravité de la faute commise par l'auteur d'un harcèlement sexuel abusant de son autorité et avait considéré que le harcèlement sexuel d'un salarié par un supérieur hiérarchique constituait nécessairement une faute grave (☒ Cass. soc., 5 mars 2002, n° 00-40.717, n° 877 FS - P + B). Cependant cet arrêt visait expressément l'ancienne définition du harcèlement sexuel (issue de la loi de 1992) applicable au moment des faits de l'espèce. Or, depuis le 20 janvier 2002, date d'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale, le rapport d'autorité entre l'auteur du harcèlement et sa victime n'est plus exigé pour caractériser le harcèlement sexuel. Et depuis le 8 août 2012, date d'entrée en vigueur de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, ce rapport d'autorité constitue « seulement » une circonstance aggravante.

Désormais, la faute grave n'est plus prononcée de manière systématique bien qu'elle soit souvent retenue par les juges.

Ainsi, les juges ont retenu que constituaient une faute grave :

- le fait pour un salarié d'avoir adopté à l'égard de plusieurs autres salariés des comportements autoritaires, vexatoires et humiliants voire menaçants, en les convoquant de manière excessive et répétée, les interrompant sans cesse dans leur

travail et en adoptant une attitude humiliante lors d'entretiens allant jusqu'à compromettre la santé d'une collaboratrice (☒ Cass. soc., 21 mai 2014, n° 12-29.832) ;

- des attitudes, gestes et paroles déplacés d'un salarié à l'égard d'une salariée ayant entraîné pour celle-ci un état dépressif majeur, ce comportement rendant impossible son maintien dans l'entreprise (☒ Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-20.085) ;
- l'attitude négative et menaçante d'un salarié à l'égard de ses subordonnés, qui a insulté l'un d'eux et l'a poussé à la démission (☒ Cass. soc., 17 oct. 2001, n° 99-41.766).

En revanche, la faute grave a été écartée lorsqu'il a été constaté que le salarié, licencié pour avoir adopté envers ses salariés un management constitutif de harcèlement moral, n'avait jamais été sensibilisé aux difficultés d'exercice de ses fonctions d'encadrement et était lui-même victime de harcèlement moral. Dans cette hypothèse, les juges ont requalifié la faute grave en cause réelle et sérieuse de licenciement (☒ Cass. soc., 29 janv. 2013, n° 11-23.944).

C'est également le cas lorsque l'auteur était lui-même victime de harcèlement moral (☒ Cass. soc., 29 janv. 2013, n° 11-23.944).

## **2° L'ancienneté n'atténue pas la faute**

Le licenciement pour faute grave d'un salarié ayant commis des faits de harcèlement moral et sexuel à l'encontre d'autres salariés est justifié, nonobstant l'ancienneté importante de l'intéressé au sein de l'association et l'absence de remarque de la part de l'employeur pendant une très longue période (en l'espèce 20 années).

☒ Cass. soc., 7 juin 2011, n° 09-43.113

## **3° Des faits qui peuvent se rattacher à la vie de l'entreprise**

Des faits qui ne constituent pas un harcèlement sexuel et ne peuvent donc être sanctionnés à ce titre peuvent être réprimés en tant que faits fautifs se rattachant à la vie de l'entreprise.

La Cour de cassation a retenu que des SMS déplacés envoyés à une salariée par son supérieur hiérarchique, qui ne constituaient pas des faits de harcèlement sexuel, se rattachaient à la vie de l'entreprise et pouvaient justifier un licenciement disciplinaire. Le salarié, qui exerçait les fonctions de responsable d'exploitation d'une entreprise comptant plus de cent personnes, avait, depuis son téléphone professionnel, de manière répétée et pendant deux ans, adressé à une salariée dont il avait fait la connaissance sur son lieu de travail et dont il était le supérieur hiérarchique, des SMS au contenu déplacé, avait adopté un comportement lui faisant perdre toute autorité et toute crédibilité dans l'exercice de sa fonction de direction et dès lors incompatible avec ses fonctions.

☒ Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 17-31.171

Pour plus de précisions, voir également l'étude «Licenciement».

### **44 Preuve de la faute** ☒ Les dispositions de l'article L. 1154-1 du code du travail sur l'aménagement de la preuve en matière de harcèlement ne bénéficient qu'à la victime du harcèlement.

L'employeur qui sanctionne un salarié pour harcèlement ne peut se contenter d'apporter des éléments laissant présumer son existence. La preuve des agissements lui incombe pleinement.

☒ Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-17.393, n° 404 FS - P + B

### **45 Délai de prescription des fautes** ☒ L'employeur dispose d'un délai de 2 mois à compter du jour où il a eu connaissance des faits fautifs pour engager des poursuites disciplinaires, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales (☒ C. trav., art. L. 1332-4).

L'employeur ne doit pas attendre que le juge prud'homal condamne l'intéressé pour harcèlement pour le licencier. Le délai de prescription de 2 mois applicable ne commence pas à courir à compter du jour où l'employeur est sûr et certain de la réalité des faits, c'est-à-dire au jour de la condamnation du harceleur par le conseil de prud'hommes. L'employeur ne doit pas attendre pour sanctionner l'auteur d'un harcèlement. Ainsi, le licenciement qui est intervenu un an et demi après que l'employeur ait eu connaissance des faits est dénué de cause réelle et sérieuse.

☒ Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-70.902, n° 1732 FS - P + B

Pour plus de précisions sur le délai de prescription des fautes, voir l'étude «Droit disciplinaire».

## Section 5 : Limite à la protection du salarié : la dénonciation mensongère

### 46 Dénonciation de mauvaise foi ☒

Nouveauté  
février  
2020

#### 1° Dénonciation de mauvaise foi par le salarié

Un salarié qui dénonce des faits de harcèlement ne peut pas être sanctionné sauf mauvaise foi de sa part (☒ Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092, n° 562 FP - P + B + R).

La mauvaise foi correspond à la connaissance par le salarié, au moment de la dénonciation, de la fausseté des faits dénoncés (☒ Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-18.035, n° 403 FS - P + B + R ☒ Cass. 1<sup>re</sup> civ., 28 sept. 2016, n° 15-21.823, n° 1027 FS - P + B + R + I).

Elle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce (☒ Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-18.035, n° 403 FS - P + B + R ☒ Cass. soc., 10 juin 2015, n° 14-13.318, n° 1060 FS - P + B).

L'intention de nuire n'est pas nécessaire pour retenir la mauvaise foi du salarié (☒ Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 18-18.207).

Dans ce cas, l'employeur ou le salarié mis en cause peut également déposer plainte pour dénonciation calomnieuse (☒ C. pén., art. 226-10). Cette plainte peut intervenir lorsque l'accusation est portée à la connaissance de l'employeur ou à l'issue de la procédure judiciaire.

Dans certaines situations, une plainte pour diffamation est également possible (v. n° 47).

#### 2° Sanction du salarié de mauvaise foi

De fausses accusations de harcèlement portées à l'encontre de son employeur ou d'un autre salarié peuvent, dans certains cas, motiver un licenciement.

Ainsi, est justifiée le licenciement pour faute grave prononcé à l'encontre d'une salariée s'étant livrée à une manoeuvre consistant à adresser à son supérieur hiérarchique deux lettres lui imputant faussement des actes de harcèlement moral à poursuivre en justice, sur le fondement des mêmes accusations, la résolution de son contrat de travail aux torts de l'employeur (☒ Cass. soc., 18 févr. 2003, n° 01-11.734).

De même, le licenciement pour faute grave est justifié en cas d'accusation infondée de harcèlement moral de la part d'un salarié et visant son employeur lorsqu'il est avéré que cette accusation avait essentiellement pour but de nuire à ce dernier (☒ Cass. soc., 28 janv. 2015, n° 13-22.378).

Constitue une faute lourde le fait pour un salarié d'avoir sciemment organisé une conférence de presse destinée à « ternir l'image » de son employeur au cours de laquelle il avait porté des accusations infondées de harcèlement moral et de faits de discrimination dénaturés et volontairement sortis de leur contexte (☒ Cass. soc., 5 juill. 2018, n° 17-17.485).

Le licenciement pour faute grave est également justifié dès lors qu'il est avéré que les accusations du salarié à l'encontre du directeur et portées à la connaissance des collègues de travail revêtaient un caractère mensonger caractérisant ainsi la mauvaise foi de l'intéressé (☒ Cass. soc., 22 janv. 2014, n° 12-28.711).

Une salariée qui a dénoncé de façon mensongère des faits inexistant de harcèlement moral dans le but de déstabiliser l'entreprise et de se débarrasser du cadre responsable du département comptable, a agi de mauvaise foi au moment de la dénonciation des faits. De tels agissements rendent impossible son maintien dans l'entreprise et constituent une faute grave (☒ Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28.345, n° 1380 FS - P + B).

L'éventuelle mauvaise foi d'un salarié dénonçant un harcèlement moral ne se limite pas à la volonté de déstabiliser l'entreprise (☒ Cass. soc., 25 juin 2015, n° 14-10.217).

La mauvaise foi du salarié peut être déduite non seulement de la fausseté des faits invoqués mais également de la volonté apparente de nuire au personnel de l'entreprise (☒ Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28.345, n° 1380 FS - P + B).

En revanche, ne présente pas un caractère fautif le fait pour un salarié d'exprimer un ressentiment légitime au regard du véritable harcèlement dont il avait été victime durant les dernières semaines de ses fonctions de la part de ses supérieurs hiérarchiques (☒ Cass. soc., 4 juill. 2007, n° 06-41.071).

Lorsque la mauvaise foi du salarié n'est pas alléguée, le licenciement du salarié qui a relaté des faits de harcèlement est nul (☒ Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092, n° 562 FP - P + B + R ☒ Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 10-16.444, n° 2127 FS - P + B ☒ Cass. soc., 12 juin 2014, n° 12-28.944 ☒ Cass. soc., 10 juin 2015, n° 13-25.554, n° 1058 FS - P + B).

Par exemple, lorsqu'il est constaté que l'employeur avait prononcé un avertissement puis engagé la procédure de licenciement dans un délai de moins de 15 jours suivant la relation par la salariée de faits constituant selon elle une situation de harcèlement moral et que cette dénonciation avait de toute évidence pesé sur l'engagement à très court terme de la procédure de licenciement, la cour d'appel, qui a suffisamment caractérisé le lien existant entre ces faits, en a exactement déduit la nullité du licenciement (☒ Cass. soc., 16 juin 2016, n° 14-26.965).

**47 Diffamation** ☒ Toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé est une diffamation (☒ L. 29 juill. 1881, art. 29).

Par exemple, constitue une diffamation le fait pour un salarié, fût-il titulaire d'un mandat syndical ou délégué du personnel, de dénoncer dans un écrit dont il sait qu'il sera diffusé par voie d'affichage, des faits de harcèlement sexuel imputés à un cadre de l'entreprise (☒ Cass. crim., 3 avr. 2002, n° 01-86.730).

En revanche, un salarié qui dénonce des faits de harcèlement bénéficie de l'immunité contre des poursuites pénales pour diffamation s'il réserve cette dénonciation à son employeur ou à des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du code du travail (☒ Cass. crim., 26 nov. 2019, n° 19-80.360, n° 2357 FS - P + B + I ☒ Cass. 1<sup>re</sup> civ., 28 sept. 2016, n° 15-21.823, n° 1027 FS - P + B + R + I). Dans ce cas, une action pour dénonciation calomnieuse reste toutefois possible (v. n° 46).

## Chapitre 4 : Contentieux et sanctions

### Section 1 : Action civile

## Sous-section 1 : Exercice de l'action civile

**48 Compétence du conseil de prud'hommes** ☒ Le conseil de prud'hommes est compétent pour se prononcer sur les litiges concernant des faits de harcèlement (☒ C. trav., art. L. 1411-1).

**49 Action en justice des organisations syndicales** ☒ Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions qui naissent des dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel en faveur d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Ce dernier peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

*Remarque* : avant la mise en place de cet article, les syndicats professionnels ne pouvaient exercer les droits réservés à la partie civile qu'à la condition que les faits déférés au juge portaient par eux-mêmes un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentaient (☒ Cass. crim., 23 janv. 2002, n° 01-83.559, n° 548 F - P + F).

Les organisations syndicales bénéficient également de l'aménagement de la charge de la preuve applicable aux victimes de harcèlement prévu à l'article L. 1154-2 du code du travail.

*Remarque* : le bénéfice de l'article L. 1154-2 du code du travail est étendu aux employés de maison (☒ C. trav., art. L. 7221-2), concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation (☒ C. trav., art. L. 7211-3) et assistants maternels (☒ CASF, art. L. 423-2), mais on peut s'interroger sur l'effectivité de sa mise en oeuvre, particulièrement au profit des employés de maison, puisque sont seules habilitées à ester en justice au lieu et place du salarié les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

☒ C. trav., art. L. 1154-2

Leur pouvoir d'intervention est cependant moins large que celui qui leur a été conféré en matière de lutte contre les discriminations (voir l'étude «Discrimination»).

*Remarque* : le droit de substitution n'est pas ouvert aux associations spécialisées dans la défense des victimes de harcèlement, à l'inverse de ce que prévoit l'article L. 1134-3 du code du travail au profit des associations de défense des victimes de discrimination.

**50 Prescription** ☒ Les délais de prescription prévus par le code du travail ne s'appliquent pas aux situations de harcèlement moral ou sexuel (☒ C. trav., art. L. 1471-1).

Il faut leur appliquer le délai de prescription de droit commun de 5 ans (☒ C. civ., art. 2224).

**51 Décès du salarié en cours d'instance** ☒ Les ayants-droit peuvent présenter une demande d'indemnisation pour le préjudice subi par le salarié décédé durant l'exécution du contrat et ce, même si celui-ci n'avait pas introduit d'action en ce sens de son vivant (☒ Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-28.571, n° 332 FS - P + B).

## Sous-section 2 : Preuve du harcèlement

**52 Problème d'appréciation des actes de harcèlement moral** ☒ La question de la preuve des actes de harcèlement moral est délicate, car ces actes sont perçus avec une forte part de subjectivité par les salariés. Ce qui peut être vécu comme du harcèlement moral par un salarié ne sera pas forcément vécu comme tel par un autre.

En outre, le harcèlement est un processus long, qu'il n'est pas toujours évident de reconstituer. Dès lors, la preuve peut s'avérer difficile à rapporter.

**53 Aménagement de la charge de la preuve** ☒ La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 avait aménagé le régime de la charge de la preuve en faveur du salarié s'estimant victime d'un harcèlement.

En cas de litige, ce dernier devait uniquement « présenter les éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ». Au vu de ces éléments, il incombait à la partie défenderesse de « prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ». Au juge ensuite de former sa conviction « après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Afin de rééquilibrer la charge de la preuve entre les parties, la loi du 3 janvier 2003 a imposé au salarié s'estimant victime d'un harcèlement d'établir des faits (et non plus seulement de présenter des éléments de fait) qui permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement.

Puis la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (*JO, 9 août*) a opéré un retour en arrière en réintégrant le régime probatoire envisagé par la loi de 2002 : désormais, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié « présente des éléments de fait laissant supposer » l'existence d'un harcèlement, assouplissant ainsi les règles de preuve au profit du salarié, du candidat à un emploi ou à un stage, à l'instar du régime existant en matière de discrimination.

Dès lors qu'un salarié produit des pièces pouvant laisser présumer un harcèlement, il appartient à l'employeur de prouver que le harcèlement n'est pas constitué. Les juges ne peuvent donc pas faire peser la charge de la preuve du harcèlement uniquement sur le salarié (☒ Cass. soc., 7 mai 2008, n° 06-42.185 ☒ Cass. soc., 7 juill. 2009, n° 07-45.632 ☒ Cass. soc., 17 nov. 2010, n° 09-42.282).

☒ C. trav., art. L. 1154-1

**54 Instances en cours en cas de changement de régime probatoire** ☒ Pour des faits de harcèlement ayant eu lieu en 2002, donc avant l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2003 (qui impose au salarié d'établir des faits qui permettent de présumer un harcèlement), il convient d'appliquer les règles relatives à la charge de la preuve applicables à cette époque (le salarié présente des éléments de fait laissant supposer un harcèlement).

La Cour de cassation considère en effet que les règles relatives à la charge de la preuve ne constituent pas des règles de procédure et ne s'appliquent donc pas immédiatement aux instances en cours (☒ Cass. soc., 13 déc. 2007, n° 06-44.080, n° 2663 FS - P + B ☒ Cass. soc., 13 juill. 2005, n° 03-44.980, n° 1679 F - P + B : Bull. civ. V, n° 248).

La Cour de cassation a pris la même décision s'agissant de faits ayant été commis avant l'entrée en vigueur de la loi du 8 août 2016 (☒ Cass. soc., 19 déc. 2018, n° 17-18.190, n° 1849 F - P + B).

**55 Les 3 étapes du régime probatoire du harcèlement** ☒ En cas de contentieux, la charge de la preuve est répartie comme suit :

- le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement, c'est-à-dire :
  - en cas de harcèlement moral, des agissements ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte à ses droits ou à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ;
  - en cas de harcèlement sexuel, soit des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile

ou offensante, soit toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

*Remarque* : le salarié n'a pas à prouver, à ce stade, que ces faits sont constitutifs de harcèlement.

- une fois que le salarié a présenté ces éléments de fait, le juge doit les prendre en compte dans leur ensemble et dire s'ils laissent présumer un harcèlement moral ;
- s'il y a présomption de harcèlement, l'employeur doit alors apporter la preuve contraire, c'est-à-dire démontrer que ces faits peuvent s'expliquer par des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, et après avoir examiné la matérialité de chacun des faits invoqués par le salarié, le juge conclura ou non à l'existence d'un harcèlement (☒ Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.766, n° 225 FS - P + B + R ☒ Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-70.992 ☒ Cass. soc., 12 oct. 2016, n° 15-18.276).

Le juge ne peut procéder à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par le salarié (☒ Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.766, n° 1381 FS - P + B ☒ Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-12.152).

Il ne peut pas non plus refuser de prendre en compte les attestations produites par la victime, au motif que celles-ci émanent de personnes étrangères à son activité professionnelle. Il doit les examiner au même titre que les autres éléments de preuve (☒ Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-28.346).

## 56 Contrôle de la Cour de cassation sur les juges du fond ☒

### 1° Jusqu'en 2016, renforcement du contrôle de la Cour de cassation sur les juges du fond

Dans un communiqué accompagnant 4 arrêts rendus le 24 septembre 2008 et relatifs à des faits de harcèlement, la Cour de cassation avait affirmé que « s'il appartient au salarié d'établir la matérialité des faits qu'il invoque, les juges doivent, eux, appréhender ces faits dans leur ensemble, rechercher s'ils permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué ».

Elle avait également rappelé que, dans une précédente décision du 27 octobre 2004, elle avait considéré qu'elle n'avait pas à contrôler l'appréciation faite par les juges des éléments produits par les parties pour établir l'existence d'un harcèlement, estimant qu'une telle appréciation relevait du pouvoir souverain des juges du fond, mais que, « devant la montée en puissance de ce contentieux sensible », il lui était apparu nécessaire de renforcer la nature de son contrôle.

La Cour de cassation veillait donc, depuis cet arrêt, à ce que les cours d'appel procèdent rigoureusement à ce contrôle, ce qu'elle ne faisait pas auparavant. Si les juges du fond n'effectuaient pas ce contrôle approfondi, elle infirmait leur décision.

Ainsi, dans l'arrêt n° 06-45.747, la Cour de cassation avait censuré une cour d'appel ayant débouté une salariée au motif que les pièces qu'elle produisait ne permettaient pas de faire présumer l'existence d'un harcèlement, sans tenir compte de l'ensemble des éléments qu'elle établissait.

*Remarque* : les juges du fond doivent en effet tenir compte de l'ensemble des éléments établis par le salarié qui s'estime victime de harcèlement. A défaut, ils ne mettent pas en mesure la Cour de cassation d'exercer son contrôle sur le point de savoir si les faits établis sont ou non de nature à faire présumer un harcèlement moral (☒ Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-44.297).

Elle avait adopté une solution identique dans l'arrêt n° 06-45.579 : une sage-femme réclamant à son employeur des dommages-intérêts pour harcèlement moral a été déboutée par la cour d'appel au motif qu'il n'était pas établi que sa dépression était la conséquence d'agissements répétés de harcèlement moral émanant de l'employeur, que la médecine du travail n'avait pas

été alertée et que l'allégation d'un malaise collectif des autres sages-femmes de la clinique ne permettait pas d'établir l'existence d'agissements répétés de harcèlement moral. La haute juridiction considère qu'en statuant ainsi, sans rechercher, d'une part, si les autres faits allégués par la salariée étaient établis, notamment le retrait arbitraire de son statut de cadre, la stagnation de sa rémunération, la suppression de ses primes et la détérioration de ses conditions de travail et, d'autre part, si ces faits étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral, la cour d'appel n'avait pas donné de base légale à sa décision.

Au contraire, dans l'arrêt n° 06-46.517, la chambre sociale avait approuvé une cour d'appel qui, ayant relevé qu'un cadre avait eu un comportement, dénoncé par sa subordonnée mineure, consistant à tenter de l'embrasser contre son gré sur le lieu du travail, à l'emmener à son domicile en renouvelant à cette occasion des avances de nature sexuelle et à l'appeler fréquemment par téléphone en dénigrant la relation affectueuse qu'elle entretenait avec un ami, avait considéré que ce cadre avait commis un harcèlement sexuel qui justifiait son licenciement pour faute grave.

Enfin, dans l'arrêt n° 06-43.504, la cour avait rejeté le pourvoi formé par une salariée déboutée de sa demande de dommages-intérêts. Si celle-ci rapportait bien la preuve d'un certain nombre de faits, l'employeur pouvait cependant démontrer qu'ils étaient justifiés par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation.

☒ Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-46.517, n° 1611 FS - P + B + R + I ☒ Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.747, n° 1612 FS - P + B + R + I ☒ Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-45.579, n° 1613 FS - P + B + I ☒ Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-43.504, n° 1614 FS - P + B + R + I

Autre exemple : la Cour de cassation avait censuré les juges du fond qui avaient estimé que les éléments versés aux débats ne permettent pas d'acquiescer la conviction que l'auteur présumé avait commis des actes de harcèlement moral ou sexuel à l'encontre de la victime présumée. Or, il résultait de ses constatations que des enveloppes contenant des documents et montages photographiques à caractère sexuel avaient été adressées à la salariée et qu'elle avait été soignée à raison de faits survenus au travail, éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel, et que les défendeurs n'établissaient pas que ces agissements n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement.

☒ Cass. soc., 12 mai 2010, n° 08-70.382

Les juges du fond avaient également été censurés pour avoir décidé que les conditions de travail subies par la salariée, même à l'origine d'un état dépressif réactionnel diagnostiqué 2 mois et demi avant la rupture du contrat, ne caractérisaient pas en soi des agissements de harcèlement moral alors que la salariée faisait valoir que l'employeur l'obligeait à travailler 7 jours sur 7, pendant près de 2 ans, tout en lui adressant de nombreux e-mails et jusqu'à 33 e-mails par jour pour l'inviter à accélérer son rythme de travail.

Les juges, qui devaient rechercher si de tels agissements étaient établis et, dans l'affirmative, s'ils étaient de nature à faire présumer un harcèlement moral au sens des textes précités.

☒ Cass. soc., 22 sept. 2010, n° 09-41.495

Dans deux arrêts du 25 janvier 2011, dont l'un (n° 09-42.766) sera mentionné dans le rapport annuel de la Cour, les hauts magistrats ont fait le point sur le régime probatoire en matière de harcèlement et exigent de l'employeur qu'il apporte une preuve négative.

Sous le visa des articles L. 1152-1 et L. 1154-1, ils ont précisé dans un attendu de principe, « que lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ».

Deux précisions sont ici apportées. D'une part, la Cour évoque, pour la première fois à notre

connaissance, des faits « précis et concordants » dont la matérialité doit être établie par le salarié. D'autre part, elle insiste sur le fait que les juges doivent apprécier ces faits « pris dans leur ensemble », formulation qu'elle avait déjà employée presque mot pour mot dans les arrêts du 24 septembre 2008.

## **2° Depuis le 8 juin 2016, la Cour de cassation ne contrôle plus les juges du fond**

Dans un arrêt du 8 juin 2016, la Cour de cassation rappelle et précise le régime probatoire du harcèlement : « pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral (...) ; dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ».

Mais surtout, elle semble abandonner le contrôle de la qualification de celui-ci, estimant que « sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement ».

Ainsi, l'appréciation des différents éléments produits par les parties ne sera-t-elle plus remise en cause par la Cour de cassation, dès lors que les règles probatoires issues de l'article L. 1154-1 du code du travail et les principes jurisprudentiels édictés en la matière ces dernières années auront bien été respectés.

☒ Cass. soc., 8 juin 2016, n° 14-13.418

Cette position a été confirmée dans un arrêt dans lequel un directeur d'association avait été licencié pour faute grave en raison du harcèlement moral qu'il exerçait sur les salariés. L'intéressé avait contesté les faits mais la Cour de cassation a estimé que « sous le couvert de griefs non fondés d'insuffisance de motivation et de violation de la loi, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve par les juges du fond qui ont constaté que le salarié avait adopté à l'égard de ses subordonnés des attitudes humiliantes à l'origine de souffrances au travail et ont pu en déduire que ces agissements, constitutifs de harcèlement moral rendaient impossible son maintien dans l'entreprise et constituaient une faute grave ».

☒ Cass. soc., 8 juin 2017, n° 16-10.463

## **57 Exemples de faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement ☒**

### **1° Harcèlement moral**

La Cour de cassation estime qu'est suffisant pour faire présumer l'existence d'un harcèlement moral :

- le fait, pour un employeur, dans un climat de relations tendues entre la direction et plusieurs cadres, d'envisager de retirer des tâches à l'un de ces salariés et de lui rechercher un remplaçant par voie d'annonce ;

☒ Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 09-69.560

- la production de certificats médicaux attestant de l'état dépressif ou d'une souffrance sur le lieu de travail ;

☒ Cass. soc., 19 oct. 2010, n° 09-42.457 ☒ Cass. soc., 3 nov. 2010, n° 09-42.360

- des relations tendues entre la direction et plusieurs cadres, un retrait de tâche éventuel ainsi que l'expression par la direction de sa volonté de voir démissionner le salarié ;
- ⊗ Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 09-69.560
  - une baisse de la notation relativement à la méthode de travail et à l'esprit d'équipe, l'employeur préférant demander à d'autres qu'au salarié d'exécuter les tâches qui lui incombent ; un blâme reçu par le salarié pour avoir formulé des critiques et des accusations graves contre l'encadrement ;
- ⊗ Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 09-66.704
  - la tentative de mise en cause du salarié pour vol ; la convocation au commissariat pour une prétendue falsification des congés payés ; une vive altercation avec dépôt de plainte contre l'employeur ; des demandes de planning au salarié en termes comminatoires ; la procédure de licenciement disciplinaire pendante ;
- ⊗ Cass. soc., 16 déc. 2010, n° 09-41.640
  - le fait pour un employeur d'avoir adressé au salarié un propos blessant, de l'avoir laissé sans activité pendant plusieurs mois, d'avoir engagé à son encontre une procédure de licenciement par la suite abandonnée devant le refus de l'administration d'accorder son autorisation ;
- ⊗ Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-66.781
  - le fait pour un employeur d'avoir adressé à une salariée 3 lettres contenant des observations partiellement injustifiées, d'avoir engagé une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle à laquelle il avait renoncé d'avoir provoqué, dans une période de 3 mois, 3 contrôles médicaux destinés à vérifier si l'état de santé de l'intéressée le justifiait ;
- ⊗ Cass. soc., 13 avr. 2010, n° 09-40.837
  - le fait pour un salarié d'avoir subi une diminution importante de ses responsabilités et un déclassement de la part de sa supérieure hiérarchique, l'employeur ayant en outre divulgué des données relevant du secret médical et de l'intimité de la vie privée, cette divulgation n'étant pas justifiée par l'obligation de sécurité de résultat à laquelle il est tenu ;
- ⊗ Cass. soc., 15 mars 2011, n° 09-72.541
  - le fait pour un employeur d'ouvrir de manière intempestive le courrier d'un salarié et de ne pas répondre dans des délais raisonnables à ses demandes de fournitures et d'équipements de travail, faits auxquels s'ajoutaient des données médicales produites par le salarié et attestant la dégradation de son état de santé ;
- ⊗ Cass. soc., 2 juill. 2014, n° 13-10.979
  - le fait pour une salariée de produire aux débats :
    - une attestation d'un membre du CHSCT expliquant qu'il avait rencontré celle-ci à plusieurs reprises, qu'elle lui avait rapporté se faire humilier et harceler par sa responsable de magasin, qu'elle en était très éprouvée, qu'elle pleurait, tremblait et qu'il lui avait suggéré de formuler une demande de mutation ce qu'elle avait fait sans que cela soit suivi d'effet et ajoutant qu'ayant rencontré l'auteur des faits allégués, celle-ci s'était montrée désagréable, peu réceptive lorsqu'elle avait voulu aborder le sujet et qu'elle l'avait même agressée verbalement ;
    - et des échanges de correspondances entre le médecin du travail et celui de la Caisse primaire d'assurance maladie dont il ressortait que les difficultés étaient telles qu'elles compromettaient la reprise du travail de l'intéressée qui était déprimée et traitée par des antidépresseurs et des anxiolytiques ;
- ⊗ Cass. soc., 22 mars 2011, n° 09-70.914
  - le fait pour un salarié d'avoir subi au cours des 9 années d'exécution du contrat de travail le comportement agressif et désobligeant de son employeur ayant entraîné pour le salarié un état anxio-dépressif attesté par le médecin traitant ;

- ✘ Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-43.123
  - le fait pour une salariée de retour de congé de maternité d'avoir été victime d'une agression verbale et physique du dirigeant de l'entreprise qui l'avait molestée et injuriée, faits pour lesquels elle avait déposé plainte et après lesquels elle avait été en arrêt de travail pour maladie. A son retour, elle avait subi des changements quotidiens de tâches et de secteur et une mise à l'écart des autres employés auxquels elle ne devait pas adresser la parole ;
- ✘ Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 09-71.170
  - le fait pour une salariée d'avoir été victime d'insultes quotidiennes du gérant de la société et de son épouse, de s'être vu imposer des tâches sans aucun rapport avec son contrat de travail comme le récurage du sol avec une lame de rasoir dans le hall de l'habitation personnelle du gérant, la sortie des poubelles, le nettoyage des toilettes à l'acide chlorhydrique et d'avoir assisté continuellement aux violences physiques entre le gérant de la société et ses parents, la salariée se prévalant d'avis médicaux de son médecin traitant et d'un psychiatre ainsi que d'attestations de deux autres salariées ;
- ✘ Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 10-30.284
  - le fait pour une responsable hiérarchique de porter sur un salarié (dont l'état de santé s'était dégradé) « des appréciations fortement négatives peu conformes à celles qu'il avait reçues les années précédentes. Elle avait refusé tout dialogue avec le salarié, lui avait transmis une autorisation de congé avec retard et ne lui envoyait pas son planning de travail en temps utile ». Dernier indice, le salarié était le seul à apparaître sous son nom de famille et non sous son prénom sur le planning d'accueil ce qui constituait une inégalité de traitement avec les autres agents du centre ;
- ✘ Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 10-11.647
  - l'existence de courriels dans lesquels le salarié se plaint des remarques de l'employeur à son égard alors qu'il est en permanence dans de nombreux services de l'hôtel pour gérer au mieux l'établissement, d'arrêts maladie portant les mentions d'un état dépressif secondaire dû à un « burn out » professionnel, d'un entretien téléphonique au cours duquel l'employeur lui a répondu : « restez en maladie le plus longtemps possible et ne revenez pas », d'une attestation d'une employée réceptionniste faisant état de la pression permanente qui pesait sur le salarié, des reproches injustifiés et d'une rétrogradation dans ses fonctions ;
- ✘ Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-23.191
  - la production par la salariée s'estimant victime de la lettre de licenciement de sa supérieure mise en cause rédigée notamment dans les termes suivants : « nous vous notifions votre licenciement motivé par votre attitude générale incompatible avec les fonctions d'une directrice de région, qu'en réponse aux questions et attentes de votre équipe, vous avez adopté un comportement agressif et dévalorisant qui se traduisait, notamment, par la profération de propos tels que (...) « cela ne pourra jamais marcher avec vous car je ne vous ai pas choisis et je ne vous ai donc pas formés à mon image », de déresponsabilisation, notamment en invitant régulièrement les délégués pharmaceutiques à s'adresser à la direction, que vos pratiques managériales, non conformes aux valeurs de notre entreprise, se traduisaient non seulement par des « propos dévalorisants et vulgaires (...) mais aussi par l'instauration d'une mauvaise ambiance de travail au sein de votre équipe » ;
- ✘ Cass. soc., 29 sept. 2011, n° 10-12.722, n° 1905 FS - P + B
  - le fait pour une salariée d'avoir déposé une plainte pénale nominative contre deux collègues dénommées pour des dégradations commises sur son véhicule, d'avoir bénéficié d'un nombre de nuits travaillées inférieur à celui de ses collègues, d'avoir fait l'objet d'une rétrogradation unilatérale de ses fonctions, deux témoins faisant par ailleurs état du dénigrement observé à son égard, et les certificats médicaux produits attestant des répercussions sur son état de santé de cette situation ainsi que des problèmes relationnels rencontrés avec ses collègues ;

- ☒ Cass. soc., 16 mai 2012, n° 10-10.623, n° 1234 FS - P + B
  - le fait pour un employeur de refuser d'accorder à deux partenaires d'un PACS travaillant dans la même entreprise un congé payé simultané ;
- ☒ Cass. soc., 26 févr. 2013, n° 11-26.934
  - la rétrogradation hiérarchique et fonctionnelle d'une salariée à un emploi ne correspondant pas à sa qualification antérieure.
- ☒ Cass. soc., 13 mars 2013, n° 12-11.622

Les juges du fond ne peuvent pas exclure la présomption de harcèlement moral en raison de la seule absence de certificat médical ou d'attestation établissant un lien de causalité entre les agissements de l'auteur présumé d'actes de harcèlement et les absences du salarié.

- ☒ Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-20.688, n° 99 FS - P + B

Ils ne peuvent pas non plus exclure la présomption de harcèlement moral au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail.

- ☒ Cass. soc., 30 avr. 2009, n° 07-43.219, n° 916 FS - P + B

Le fait pour une salariée de ne pas solliciter l'annulation des avertissements et des mises à pied dont elle a fait l'objet ne suffit pas à écarter la présomption d'un harcèlement moral en présence d'autres agissements.

- ☒ Cass. soc., 6 mars 2019, n° 17-28.025

## 2° Harcèlement sexuel

Il y a présomption de harcèlement sexuel dans une affaire où la salariée avait reçu, pendant son stage et après la signature du contrat de travail, plusieurs SMS de son supérieur hiérarchique, dans lesquels celui-ci lui écrivait notamment « je te souhaite une douce journée avec plein de baisers sur tes lèvres de velours », que l'intéressée avait demandé à son employeur une suspension de sa « période d'essai » et dans le même temps avait déposé une main courante auprès des services de police pour se plaindre d'un harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique.

- ☒ Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-26.652

## 58 Exemples de faits ne laissant pas présumer l'existence d'un harcèlement moral ☒

### 1° Harcèlement moral

Ne laisse pas présumer l'existence d'un harcèlement moral :

- la modification des fonctions d'une salariée au retour de son congé parental (☒ Cass. soc., 14 nov. 2019, n° 18-15.682, n° 1567 FS - P + B) ;
- la seule constatation d'une altération de l'état de santé de la salariée, sans rechercher si la salariée établissait des faits permettant une telle présomption (☒ Cass. soc., 9 oct. 2019, n° 18-14.069) ;
- le fait, pour une salariée, de ne faire référence à aucun fait précis, et que les attestations produites relatent soit des propos ou comportements du mis en cause qui ne concernaient pas directement la salariée, soit émanaient de personnes qui reprenaient des propos que la salariée leur avait tenus (☒ Cass. soc., 9 oct. 2013, n° 12-22.288, n° 1625 FS - P + B) ;
- de simples attestations écrites (☒ Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-17.393, n° 404 FS - P + B) ;
- des courriels électroniques prétendument adressés par le supérieur hiérarchique du salarié à divers salariés de l'entreprise, estimant que l'intéressé ne justifiait pas des conditions dans lesquelles il les avait obtenus, que ces documents n'apparaissaient pas dans la boîte e-mail du supérieur hiérarchique et qu'il était possible de « modifier un e-

mail existant ou de créer de toutes pièces un e-mail antidaté ». Ces courriels, dont l'authenticité n'était pas avérée, n'étaient dès lors pas probants (☒ Cass. soc., 22 mars 2011, n° 09-43.307).

## 2° Harcèlement sexuel

Ne suffisent pas à laisser présumer l'existence d'un harcèlement sexuel, les deux messages téléphoniques « SMS » adressés à la salariée par son supérieur hiérarchique avec lequel elle avait entretenu une liaison, qui ne démontraient que la persistance nostalgique d'un attachement sentimental de la part de celui-ci.

☒ Cass. soc., 23 sept. 2015, n° 14-17.143

Lorsqu'une salariée ne fait référence à aucun fait précis et que les attestations produites relatent soit des propos ou comportements du mis en cause qui ne concernaient pas directement la salariée, soit émanaient de personnes qui reprenaient des propos que la salariée leur avait tenus, la salariée n'établit pas la matérialité de faits précis et concordants pouvant laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel à son égard.

☒ Cass. soc., 9 oct. 2013, n° 12-22.288, n° 1625 FS - P + B

**59 Exemples d'agissements ayant ou non été qualifiés de harcèlement** ☒ Dès lors qu'un salarié produit des pièces pouvant laisser présumer un harcèlement, il appartient à l'employeur de prouver que le harcèlement n'est pas constitué. Le juge doit ensuite former sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Pour des exemples de harcèlement moral, voir Annexe 1.

Pour des exemples de harcèlement sexuel, voir Annexe 2.

## 60 Modes de preuve particuliers ☒

### 1° SMS et enregistrements de conversations téléphoniques

Les SMS, dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur, est un mode de preuve admissible.

En revanche, l'enregistrement d'une conversation téléphonique lorsqu'elle est effectuée à l'insu de son auteur est un procédé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenue.

☒ Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209, n° 1145 FS - P + B + I

*Remarque* : Le Conseil d'État a validé, de son côté, une sanction disciplinaire fondée sur des enregistrements de conversations téléphoniques réalisés à l'insu du harceleur (☒ CE, 21 juin 2019, n° 424593).

### 2° Courriers électroniques

Des courriers électroniques ne sont pas nécessairement des éléments de preuve admissibles ou suffisants. En effet, le juge peut légitimement rejeter des débats les courriels électroniques prétendument adressés par le supérieur hiérarchique du salarié à divers salariés de l'entreprise, lorsque l'intéressé ne justifie pas des conditions dans lesquelles il les a obtenus et lorsque les documents litigieux n'apparaissent pas dans la boîte e-mail du supérieur hiérarchique, et qu'il est possible de « modifier un mail existant ou de créer de toutes pièces un mail antidaté ». Les courriels dont l'authenticité n'est pas avérée ne peuvent ainsi constituer des moyens de preuve recevables (☒ Cass. soc., 22 mars 2011, n° 09-43.307).

### 3° Attestations de salariés

Les attestations de quatre stagiaires d'une session de formation suffisent à caractériser des faits de harcèlement sexuel commis à leur encontre par le formateur (☒ Cass. soc., 5 déc. 2018, n° 17-24.794).

### 4° Attestations de personnes extérieures

Le juge ne peut pas refuser de prendre en compte les attestations produites par la victime, au motif que celles-ci émanent de personnes étrangères à son activité professionnelle. Il doit les examiner au même titre que les autres éléments de preuve (☒ Cass. soc., 10 mai 2012, n° 10-28.346).

### 5° Sanctions amnistiées

L'amnistie de sanctions disciplinaires ou professionnelles dont bénéficie un salarié ne peut avoir pour effet de l'empêcher d'invoquer ces mêmes sanctions au soutien d'une demande tendant à établir qu'il a été victime de faits de harcèlement moral ou de discrimination syndicale. Dès lors, le juge saisi ne peut refuser de rechercher si ces sanctions sont de nature à caractériser les faits allégués par le salarié (☒ Cass. avis, 21 déc. 2006, n° 0060014P).

## 61 Faisceau d'indices en cas d'agression sexuelle ☒ La preuve d'une agression sexuelle ayant eu lieu à huis clos est difficile à rapporter.

Dans un arrêt du 8 juin 2017, la Chambre criminelle de la Cour de cassation a confirmé la décision de la cour d'appel qui avait condamné à 18 mois de prison avec sursis un PDG d'un groupe d'hypermarchés pour avoir sexuellement agressé, à huis clos, une secrétaire de direction. Dans cette affaire, les juges du fond s'étaient servis d'un faisceau d'indices afin d'accréditer les propos de la victime et avaient retenu que les déclarations de cette dernière étaient « précises, détaillées et constantes », corroborées par les témoignages des autres salariés et étayées par la production d'un certificat médical et la « disparition mystérieuse » d'une bande-vidéo.

☒ Cass. crim., 8 juin 2017, n° 16-81.247

## 62 Autorité de la chose jugée au pénal ☒ L'autorité de la chose jugée au pénal s'impose au juge civil relativement aux faits constatés qui constituent le soutien nécessaire de la décision pénale.

☒ Cass. soc., 3 nov. 2005, n° 03-46.839, n° 2333 FS - P + B

Par exemple, une cour d'appel, qui a retenu que la salariée, pour justifier des griefs de harcèlement et de manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles invoqués à l'appui de sa prise d'acte de la rupture de son contrat de travail, se fondait exclusivement sur des faits qui formaient la base commune de l'action publique et de l'action civile et pour lesquels l'employeur a été relaxé, en a déduit à bon droit que cette relaxe s'imposait à elle (☒ Cass. soc., 25 mai 2011, n° 09-67.462).

Dès lors que le salarié licencié a été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, condamné pénalement pour ces faits, son licenciement est nul et le juge n'a pas à examiner les autres griefs invoqués par l'employeur à l'appui de ce licenciement (☒ Cass. soc., 3 févr. 2017, n° 15-23.499).

En revanche, il résulte de l'article 1355 du code civil que si les décisions de la justice pénale ont au civil autorité absolue, à l'égard de tous en ce qui concerne ce qui a été nécessairement jugé quant à l'existence du fait incriminé, sa qualification, la culpabilité ou l'innocence de ceux

auxquels le fait est imputé, il en est autrement lorsque les décisions statuent sur les intérêts civils.

Ainsi une cour d'appel ne peut pas décider que l'indemnisation du préjudice résultant du harcèlement moral par le juge pénal ne permet pas à la victime d'agir devant le juge du contrat de travail aux mêmes fins sauf à démontrer que l'indemnisation poursuivie à l'encontre de l'employeur est distincte de celle obtenue à l'encontre de l'auteur du harcèlement, alors qu'elle avait constaté que la juridiction pénale avait condamné le harceleur personnellement, tandis que les demandes présentées devant elle visaient l'employeur (☒ Cass. soc., 26 janv. 2017, n° 15-15.174).

Une autre cour d'appel a également été censurée pour avoir déclaré irrecevable la demande de dommages-intérêts formée par la salariée pour harcèlement moral, estimant que l'intéressée ne pouvait, sans se contredire, affirmer que le tribunal correctionnel, en lui allouant une certaine somme, n'a fait qu'indemniser la dégradation des conditions de travail et non les trois sanctions injustifiées, et que le tribunal correctionnel lui ayant alloué une indemnité au titre de la réparation de l'ensemble de ses préjudices causés par le harcèlement moral, la nouvelle demande devant le juge civil se heurtait à l'autorité de la chose jugée, sauf à démontrer que la salariée avait subi un préjudice supplémentaire non démontré en l'espèce. Or, la cour avait constaté que la salariée avait été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique et que celui-ci avait été condamné par le tribunal correctionnel à indemniser la salariée des préjudices en résultant, tandis que les demandes présentées devant elle visaient l'employeur (☒ Cass. soc., 3 févr. 2017, n° 15-23.499).

### **Sous-section 3 : Indemnisation du salarié harcelé au titre de la rupture de son contrat de travail**

#### **63 Indemnisation ou réintégration du salarié ☒** Si la nullité du licenciement du salarié harcelé est prononcée, ce dernier a le choix de demander sa réintégration dans l'entreprise.

Son indemnisation sera différente s'il demande ou non sa réintégration.

##### **1° Réintégration demandée par le salarié**

Dans cette hypothèse, le juge alloue au salarié :

- une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé (☒ Cass. soc., 3 juill. 2003, n° 01-44.522, n° 1872 FS - P + B + R + I) ;
- éventuellement des dommages et intérêts au titre du préjudice moral (v. n° 64).

##### **2° Réintégration refusée par le salarié**

Le salarié victime d'un licenciement nul qui ne demande pas sa réintégration a droit :

- à une indemnité pour licenciement nul ;
- aux indemnités de rupture du contrat de travail ;
- éventuellement à des dommages-intérêts au titre du préjudice moral (v. n° 64).

=

##### **a) Droit à une indemnité pour licenciement nul**

Le salarié victime d'un licenciement nul a droit à une indemnité dont le montant est souverainement apprécié par les juges du fond dès lors qu'il est au moins égal aux salaires des 6 derniers mois.

☒ C. trav., art. L. 1235-3-1

En cas de pluralité de motifs de licenciement, si l'un des griefs invoqués par l'employeur porte atteinte à une liberté ou à un droit fondamental, la nullité encourue de la rupture ne dispense pas le juge d'examiner l'ensemble des griefs pour en tenir compte, le cas échéant, dans l'évaluation de l'indemnité qu'il allouera au salarié.

☒ C. trav., art. L. 1235-2-1

*Remarque : autrement dit, en présence de plusieurs motifs de licenciement dont l'un est illicite, le juge peut désormais, si les autres motifs de licenciement lui paraissent justifiés, minorer le montant de l'indemnité pour licenciement nul. Concrètement, il pourra se contenter d'octroyer au salarié l'indemnité minimale de 6 mois de salaire. Mais, à l'inverse, c'est-à-dire si à côté du motif illicite coexistait un autre motif ne constituant pas une cause réelle et sérieuse, le juge pourrait à notre avis majorer l'indemnité allouée pour licenciement nul.*

Cette mesure est applicable aux licenciements prononcés postérieurement à la publication de l'ordonnance, soit aux licenciements prononcés (c'est-à-dire notifiés) depuis le 24 septembre 2017.

#### **b) Droit aux indemnités de rupture**

L'indemnité pour licenciement nul est due sans préjudice de l'indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement.

☒ C. trav., art. L. 1235-3-1

L'employeur qui a rompu le contrat de travail en violation d'une interdiction légale est redevable dans tous les cas des indemnités de rupture (☒ Cass. soc., 27 juin 2000, n° 98-43.439, n° 2812 P + B + I ☒ Cass. soc., 12 juin 2001, n° 99-41.695, n° 2755 FS - P + B + I).

Le salarié a également droit à l'indemnité compensatrice de préavis, sans qu'il y ait lieu de statuer sur les motifs de la rupture (☒ Cass. soc., 5 juin 2001, n° 99-41.186, n° 2618 FS - P + F).

L'indemnité compensatrice est due même si le salarié n'est pas en mesure d'effectuer son préavis compte tenu de la suspension de son contrat de travail suite à un arrêt maladie (☒ Cass. soc., 28 sept. 2005, n° 03-48.009).

L'employeur est également tenu au versement de l'indemnité compensatrice de préavis lorsqu'il a unilatéralement décidé de dispenser le salarié d'exécuter sa prestation de travail ou lorsque cette inexécution lui est imputable. Tel est le cas lorsque l'employeur a commis à l'encontre du salarié des faits de harcèlement moral ayant contribué à l'apparition d'une affection ayant justifié les arrêts de travail pour maladie invoqués au soutien du licenciement. L'inexécution du préavis était dès lors imputable à l'employeur (☒ Cass. soc., 20 sept. 2006, n° 05-41.385, n° 2085 FS - P + B).

#### **c) Quid du paiement des salaires qui auraient été perçus pendant la période couverte par la nullité ?**

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (*JO, 9 août*), entrée en vigueur le 10 août 2016, prévoyait, en plus du versement de l'indemnité pour licenciement nul et des indemnités de rupture, le paiement par l'employeur du salaire qui aurait été perçu par le salarié licencié pendant la période couverte par la nullité.

Mais l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a supprimé la possibilité pour les salariés victimes de harcèlement ou de discrimination de bénéficier de ce rappel de salaire.

*Remarque : ce « retour en arrière » concerne les licenciements notifiés depuis le 24 septembre 2017.*

☒ C. trav., art. L. 1235-3-1

Pour plus de précisions, voir l'étude «Licenciement».

peut être réparé sur le fondement de l'article 1240 du code civil (anciennement l'article 1382), aussi bien pour le salarié qui a demandé sa réintégration que pour celui qui l'a refusée.

☒ Cass. soc., 19 mai 1993, n° 91-44.277

En effet, l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement nul en lien avec des faits de harcèlement moral ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour préjudice moral (☒ Cass. soc., 2 févr. 2017, n° 15-26.892).

Par ailleurs, le juge ne peut pas limiter le montant des dommages-intérêts accordés à une représentante du personnel victime d'agissements de harcèlement moral au motif qu'elle a pu contribuer à la dégradation de ses conditions de travail par son propre comportement lors des réunions des représentants du personnel (☒ Cass. soc., 13 juin 2019, n° 18-11.115).

Il ne peut pas non plus débouter le salarié de sa demande de réparation du préjudice causé par le harcèlement et visant la société au motif que le supérieur hiérarchique de l'intéressé a déjà été condamné par le tribunal correctionnel à lui verser des dommages et intérêts (☒ Cass. soc., 3 févr. 2017, n° 15-23.499).

En revanche, le juge ne peut pas octroyer au salarié des dommages-intérêts en réparation du préjudice pour harcèlement moral et des dommages-intérêts en réparation du préjudice moral inhérent aux circonstances vexatoires et déloyales de la rupture dans la mesure où ces deux sommes réparent le préjudice moral pour harcèlement moral (☒ Cass. soc., 13 juin 2019, n° 17-31.232).

*Remarque : Le salarié peut également rechercher la responsabilité civile du harceleur. Ainsi, le fait pour une directrice générale salariée d'avoir insulté à plusieurs reprises en des termes particulièrement blessants et injurieux la salariée et de l'avoir humiliée en présence d'autres salariés de la société et de tiers constitue une faute intentionnelle commise en violation de l'article L. 230-3 du code du travail alors applicable (devenu l'article L. 4122-1) qui engage la responsabilité civile de la préposée à l'égard de la salariée (☒ Cass. soc., 10 nov. 2010, n° 08-44.623).*

**65 Indemnisation au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité** ☒ Lorsqu'un salarié est victime d'agissements de harcèlement, l'employeur peut être condamné à lui verser deux réparations distinctes qui se cumulent : l'une afférente au harcèlement lui-même et l'autre pour manquement à son obligation de sécurité prévue à l'article L. 1152-4 (harcèlement moral) ou à l'article L. 1153-5 (harcèlement sexuel) du code du travail.

Pour cela, il faut que le salarié démontre l'existence de deux préjudices distincts (☒ Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.694, n° 1378 FS - P + B ☒ Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300, n° 872 FS - P + B).

Pour plus de précisions sur l'obligation de sécurité de l'employeur, voir n° 23.

**66 Indemnisation au titre de la discrimination** ☒ Un salarié peut également obtenir en justice, au titre des mêmes faits, deux indemnisations, l'une au titre du harcèlement, l'autre au titre de la discrimination, s'il est établi que les préjudices qui en ont résulté sont bien distincts.

En effet, selon la Cour de cassation, « les obligations résultant des articles L. 1132-1 [discrimination] et L. 1152-1 [harcèlement moral] du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques » (☒ Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.521, n° 394 FS - P + B).

Sur les mesures discriminatoires prises par l'employeur à l'occasion d'actes de harcèlement, voir n° 37.

**67 Indemnisation en cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée** ☒ En cas de rupture

anticipée du contrat à durée déterminée suite à des faits de harcèlement, le salarié est en droit de demander le paiement des salaires jusqu'à la fin de son contrat de travail dans la mesure où la rupture est imputable à son employeur (☒ Cass. soc., 28 févr. 1996, n° 92-42.836).

Pour plus de précisions sur la rupture anticipée d'un CDD, voir l'étude «Contrat à durée déterminée».

- 68 Allocations chômage en cas de démission ou de prise d'acte** ☒ Si le salarié démissionne suite aux agissements de harcèlement qu'il a subi, il est privé de revenus tant que les juges n'auront pas tranché le litige et n'auront pas décidé que la rupture devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il ne percevra pas non plus les allocations chômage qui ne sont versées qu'en cas de perte involontaire d'emploi, la démission et la prise d'acte ne répondant pas à cette exigence.

Cependant, Pôle emploi reconnaît le caractère légitime de la démission intervenue à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux dont le salarié déclare avoir été victime, à l'occasion de l'exécution de son contrat de travail et pour lequel il justifie avoir déposé une plainte auprès du procureur de la République.

De plus, la commission paritaire de Pôle emploi peut décider d'accorder au salarié démissionnaire le versement d'allocations de chômage après examen de son dossier. Il ne s'agit toutefois que d'une faculté, et non d'une obligation.

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude «Chômage total».

- 69 Remboursement par l'employeur des allocations chômage à Pôle emploi** ☒ La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (*JO, 9 août*) a instauré une nouvelle sanction financière à l'encontre de l'employeur en cas de nullité du licenciement du salarié ayant subi, refusé de subir ou témoigné d'actes de harcèlement.

Le juge doit désormais ordonner le remboursement par l'employeur des indemnités chômage versées au salarié par Pôle emploi entre la date du licenciement et celle du jugement, dans la limite de 6 mois, y compris à l'égard des salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés.

☒ C. trav., art. L. 1235-4 et L. 1235-5

#### **Sous-section 4 : Indemnisation du salarié harcelé au titre de l'accident du travail**

- 70 La notion d'accident du travail** ☒ La plupart des exemples révélés par le contentieux montrent que les agissements de harcèlement ont des répercussions sur la santé de ceux qui en sont victimes.

L'application de la réglementation relative aux accidents du travail en matière de harcèlement vise la plupart du temps les cas de suicides ou de tentatives de suicide sur le lieu et au temps de travail.

Les juges veillent toutefois à ce que le suicide ou la tentative de suicide soit bien la conséquence d'un harcèlement au travail.

Pour plus de précisions sur la reconnaissance de l'accident du travail, voir l'étude «Accident du travail : démarches et reconnaissance».

- 71 Conséquences de la qualification d'accident du travail** ☒ Pour l'employeur, cette qualification emporte des incidences sur la tarification des cotisations d'accident du travail, s'il est soumis à

la tarification mixte ou individuelle, et des incidences importantes en matière de protection de l'emploi et de reclassement. L'employeur a l'obligation de reclasser le salarié ou, à défaut de pouvoir trouver un poste adapté, de lui verser des indemnités importantes et notamment une indemnité égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Pour le salarié, la qualification d'accident du travail a des incidences sur le montant des prestations versées.

Des indemnités complémentaires peuvent être accordées si la faute inexcusable de l'employeur est prouvée.

☒ CSS, art. L. 452-2 à L. 452-4

Dans cette hypothèse, la responsabilité de l'employeur est engagée par sa faute personnelle mais également par celles de ses subordonnés bénéficiant d'une délégation tacite ou expresse d'autorité.

Pour plus de précisions, voir l'étude «Accident du travail : responsabilités».

**72 Cumul des dommages et intérêts pour harcèlement et de la prise en charge de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle** ☒ L'admission d'un salarié au bénéfice de la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ouvre droit à une réparation de nature forfaitaire qui lui interdit de mettre en cause la responsabilité de l'employeur dans les conditions du droit commun de la responsabilité civile.

☒ CSS, art. L. 451-1

Mais, selon la Cour de cassation, cette règle ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son affection par la Sécurité sociale.

*Remarque : en l'espèce, le salarié avait été licencié à la suite de son inaptitude totale et après autorisation de l'inspecteur du travail compte tenu de sa qualité de délégué syndical. Peu après la rupture du contrat de travail, l'affection qui est à l'origine de son inaptitude est prise en charge au titre de la législation accident du travail et maladies professionnelles. Parallèlement, et semble-t-il indépendamment, il introduit une demande en réparation pour le préjudice que lui a causé une situation de harcèlement moral. En d'autres termes, le salarié n'avait a priori fait aucun rapprochement entre le harcèlement et sa maladie professionnelle (☒ Cass. soc., 15 nov. 2006, n° 05-41.489, n° 2586 FS - P + B).*

☒ Cass. soc., 4 sept. 2019, n° 18-17.329 ☒ Cass. soc., 15 nov. 2006, n° 05-41.489, n° 2586 FS - P + B

Voir également l'étude «Accident du travail : réparation».

**73 La faute de l'employeur** ☒ La reconnaissance par les juges de la faute intentionnelle ou inexcusable de l'employeur permet au salarié ou à ses ayants droit d'obtenir une réparation complémentaire.

Pour plus de précisions sur la faute de l'employeur, voir l'étude «Accident du travail : définition».

## Section 2 : Action pénale

### Sous-section 1 : Exercice de l'action en justice

**74 Titulaire de l'action en justice** ☒

#### 1° Salarié victime de harcèlement

Le salarié peut exercer une action en justice devant les juridictions pénales lorsqu'il est victime

d'un délit de harcèlement.

## **2° Ministère public**

Le ministère public peut également déclencher l'action en justice devant le juge pénal.

✕ C. pr. pén., art. 40 et s.

## **3° Associations luttant contre le harcèlement sexuel et les discriminations**

### **a) Association luttant contre le harcèlement sexuel**

Toute association régulièrement déclarée depuis au moins 5 ans à la date des faits, dont l'objet statutaire comporte la lutte contre les violences sexuelles, contre le harcèlement sexuel ou contre les violences exercées sur un membre de la famille, peut exercer les droits reconnus à la partie civile, en ce qui concerne les atteintes volontaires à la vie et à l'intégrité de la personne, les agressions et autres atteintes sexuelles, l'enlèvement et la séquestration et la violation de domicile réprimés par les articles 221-1 à 221-4, 222-1 à 222-18, 222-23 à 222-33, 224-1 à 224-5, 226-4 et 432-8 du code pénal, lorsque la victime de ces infractions était majeure à la date des faits. Toutefois, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de la victime. Si celle-ci est un majeur en tutelle, l'accord doit être donné par son représentant légal.

Toute fondation reconnue d'utilité publique peut exercer les droits reconnus à la partie civile dans les mêmes conditions et sous les mêmes réserves que l'association mentionnée au présent article.

En cas d'atteinte volontaire à la vie, si la victime est décédée, l'association doit justifier avoir reçu l'accord de ses ayants-droits.

✕ C. pr. pén., art. 2-2

### **b) Association luttant contre les discriminations**

Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre les discriminations fondées sur le sexe, sur les moeurs, sur l'orientation sexuelle ou sur l'identité de genre, peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les discriminations réprimées par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal et les articles L. 1146-1 et L. 1155-2 du code du travail, lorsqu'elles sont commises en raison du sexe, de la situation de famille, des moeurs, de l'orientation sexuelle ou de l'identité de genre de la victime ou à la suite d'un harcèlement sexuel.

Toutefois, en ce qui concerne les discriminations commises à la suite d'un harcèlement sexuel, l'association n'est recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord écrit de la personne intéressée, ou, si celle-ci est mineure et après l'avis de cette dernière, celui du titulaire de l'autorité parentale ou du représentant légal.

L'association peut également exercer les droits reconnus à la partie civile en cas d'atteintes volontaires à la vie ou à l'intégrité de la personne et de destructions, dégradations et détériorations réprimées par les articles 221-1 à 221-4, 222-1 à 222-18 et 322-1 à 322-13 du code pénal, lorsque ces faits ont été commis en raison du sexe ou des moeurs de la victime, dès lors qu'elle justifie avoir reçu l'accord de la victime ou, si celle-ci est un mineur ou un majeur protégé, celui de son représentant légal.

Toute fondation reconnue d'utilité publique peut exercer les droits reconnus à la partie civile dans les mêmes conditions et sous les mêmes réserves que l'association mentionnée au présent article.

En cas d'atteinte volontaire à la vie, si la victime est décédée, l'association doit justifier avoir

reçu l'accord de ses ayant-droits.

☒ C. pr. pén., art. 2-6

#### 4° Constitution de partie civile de l'employeur

L'employeur ne peut pas se constituer partie civile devant le juge pénal dans le cadre d'un contentieux de harcèlement sexuel.

Pour la Cour de cassation, le délit de harcèlement sexuel relève de la catégorie des atteintes à la personne humaine et ne peut donc pas occasionner à une personne morale un préjudice personnel et direct lui permettant d'exercer une action civile (☒ Cass. crim., 4 sept. 2019, n° 18-83.480).

L'employeur d'une personne victime de harcèlement sexuel ne peut se prévaloir que d'un préjudice indirect (☒ Cass. crim., 7 nov. 2000, n° 00-82.469).

*Remarque : en revanche, dans une autre affaire, la Cour de cassation avait déclaré un employeur recevable à se constituer partie civile. Ce dernier avait obtenu, au titre du préjudice d'image, des dommages-intérêts du salarié harceleur (☒ Cass. crim., 14 nov. 2017, n° 16-85.161, n° 2614 F - P + B).*

#### 75 Personne visée par l'action en justice ☒ L'action pénale doit nécessairement être dirigée contre l'auteur direct des agissements de harcèlement, en vertu du principe de personnalité de la peine.

*Remarque : en revanche, en matière civile, la responsabilité de l'employeur peut être recherchée même s'il n'est pas l'auteur du harcèlement.*

En effet, en matière pénale, nul n'est responsable que de son propre fait et l'employeur ne peut donc être pénalement responsable d'actes de harcèlement qu'il n'a pas commis personnellement.

☒ C. pén., art. 121-1

Une cour d'appel ne peut donc déclarer un chef d'entreprise coupable de harcèlement moral alors qu'aucun acte positif de harcèlement moral n'a été établi à l'encontre du prévenu, mais à l'encontre d'un membre de sa famille (☒ Cass. crim., 16 sept. 2014, n° 13-82.468).

Toutefois, un employeur peut être reconnu civilement responsable du dommage causé par l'un de ses salariés en application de la responsabilité du commettant du fait de son préposé (prévue à l'article 1384 devenu l'article 1242 du code civil) lorsque le salarié est reconnu coupable de harcèlement moral par une condamnation pénale devenue définitive. Dès lors, l'employeur ne peut contester la réalité de la faute commise par le salarié mais seulement invoquer une cause d'exonération de sa responsabilité de commettant (☒ Cass. crim., 13 nov. 2018, n° 17-81.398, n° 2547 FS - P + B).

#### 76 Délai de prescription ☒ Le délai de prescription du délit de harcèlement (moral et sexuel) est de 6 ans à compter du jour où l'infraction a été commise.

☒ C. pr. pén., art. 8

Il ne commence à courir qu'à partir du dernier acte de harcèlement commis (☒ Cass. crim., 19 juin 2019, n° 18-85.725, n° 1246 F - P + B + I).

### Sous-section 2 : Preuve du harcèlement

#### 77 Pas d'aménagement de la charge de la preuve ☒ Les règles d'aménagement de la charge de la

preuve prévues par le code du travail en cas de harcèlement ne sont pas applicables devant les juridictions pénales (v. n<sup>os</sup> 53 et s.).

Les règles qui s'appliquent sont celles du procès pénal.

### Sous-section 3 : Harcèlement sexuel

**78 Sanctions visant le délit de harcèlement sexuel** ☒ Les faits de harcèlement sexuel sont punis de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

☒ C. pén., art. 222-33

Les sanctions sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- sur un mineur de 15 ans ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale, est apparente ou connue de leur auteur ;
- par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
- alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
- par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.

☒ C. pén., art. 222-33

La circonstance de vulnérabilité économique constitue une innovation, même si cette notion est pour partie déjà connue de notre droit, en tant qu'élément constitutif des délits de conditions de travail ou d'hébergement contraire à la dignité de la personne prévus par les articles 225-13 et 225-14 du code pénal. Elle paraît particulièrement opportune en matière de harcèlement sexuel, souvent commis contre des personnes fragiles en raison de leur situation économique et sociale, et qui ne sont pas en mesure de s'opposer aux comportements de leur harceleur.

La circonstance aggravante de minorité ne concerne que les mineurs de 15 ans. Toutefois, lorsque le harcèlement sexuel est commis dans le cadre du travail contre un mineur de 15 à 18 ans, il convient de remarquer qu'il s'agit le plus souvent d'un apprenti, d'une personne en alternance ou en formation, et la circonstance aggravante d'abus d'autorité pourra fréquemment être retenue. En effet, les autres salariés de l'entreprise ont, du fait de la situation de la victime qui se trouve en état de subordination hiérarchique, des fonctions d'autorité à son égard. Dans ces hypothèses, le ministère public devra systématiquement retenir cette circonstance aggravante. Si tel n'est pas le cas (notamment si les faits sont commis par un autre apprenti), le ministère public pourra prendre en compte dans ses réquisitions la minorité de la victime.

☒ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012

Le code pénal prévoit par ailleurs des peines complémentaires susceptibles d'être prononcées :

- à l'encontre des personnes physiques : interdiction d'exercer l'activité professionnelle ou sociale dans le cadre ou à l'occasion de laquelle l'infraction a été commise (☒ C. pén., art. 222-44) et interdiction des droits civiques, civils et de famille (☒ C. pén., art. 222-45) ;
- à l'encontre des personnes physiques ou morales : affichage ou diffusion de la décision prévue par l'article 131-35 du même code (☒ C. pén., art. 222-50-1).

## 79 Sanctions visant les discriminations liées à un harcèlement sexuel ☒

### 1° Répression des discriminations par le code pénal

Des agissements de harcèlement peuvent aussi se traduire par l'application de mesures discriminatoires de l'employeur : la victime de harcèlement peut donc agir, dans certaines situations, sur ce fondement.

Le code pénal punit toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 du code pénal ou témoigné de tels faits, y compris dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

☒ C. pén., art. 225-1-1

La discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (contre 2 ans et 30 000 € auparavant).

☒ C. pén., art. 225-2

Le délit de discrimination et le délit de harcèlement sont indépendants l'un de l'autre. Il peut y avoir discrimination sans délit de harcèlement et inversement. Mais une discrimination peut être liée à un harcèlement (par exemple un salarié est harcelé par son employeur puis licencié pour cette raison). Dans ce cas, le ministère public peut poursuivre les deux infractions, puisque ces délits distincts sont l'un et l'autre constitués.

De plus, les discriminations faisant suite à un harcèlement sexuel peuvent être constituées même si les faits de harcèlement n'ont pas été répétés.

Dans les relations de travail, ce type de discrimination peut se traduire notamment par une sanction ou un licenciement. Dans ces cas, les plus graves, c'est la qualification la plus sévèrement sanctionnée, à savoir celle définie à l'article 225-2 du code pénal qui doit être retenue en cas de poursuites.

☒ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012

### 2° Répression des discriminations par le code du travail

Les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement sexuel sont également réprimés par le code du travail et sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 €.

☒ C. trav., art. L. 1155-2

*Remarque :* les dispositions du code du travail (☒ C. trav., art. L. 1155-2) sont alors applicables dans les autres cas de discrimination jugés moins graves (mutation, refus de promotion, etc.), intervenant à la suite d'un harcèlement sexuel (ou moral) (☒ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012).

## Sous-section 4 : Harcèlement moral

**80 Sanctions visant le délit de harcèlement moral ☒** Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

☒ C. pén., art. 222-33-2

*Remarque :* le législateur n'a prévu aucune circonstance aggravante du délit de harcèlement moral, comme c'est le cas en matière de harcèlement sexuel.

Le code pénal prévoit également que les personnes physiques ou morales coupables de l'une des infractions prévues par les articles 222-33 (harcèlement sexuel) et 222-33-2 (harcèlement moral) encourent la peine complémentaire d'affichage ou de diffusion de la décision prévue par l'article 131-35 du code pénal.

☒ C. pén., art. 222-50-1

Le juge pénal ne peut ajouter à la loi (en l'occurrence à l'article 222-33-2 du code pénal) des conditions qu'elle ne comporte pas, en retenant que les conséquences de la dégradation des conditions de travail devaient être avérées, alors que la simple possibilité d'une telle dégradation suffit à consommer le délit de harcèlement moral (☒ Cass. crim., 14 janv. 2014, n° 11-81.362, n° 6322 F - P + B).

## 81 Sanctions visant les discriminations liées à un harcèlement moral ☒

### 1° Répression des discriminations par le code pénal

Des agissements de harcèlement peuvent aussi se traduire par l'application de mesures discriminatoires de l'employeur : la victime de harcèlement peut donc agir, dans certaines situations, sur ce fondement.

Toute distinction opérée sur le fondement d'un élément discriminatoire est punie d'une amende de 45 000 € et de 3 ans d'emprisonnement.

☒ C. pén., art. 225-1 et 225-2

### 2° Répression des discriminations par le code du travail

Les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral sont également réprimés par le code du travail et sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 €.

☒ C. trav., art. L. 1155-2

*Remarque* : les dispositions du code du travail (☒ C. trav., art. L. 1155-2) sont alors applicables dans les autres cas de discrimination jugés moins graves (mutation, refus de promotion, etc.), intervenant à la suite d'un harcèlement moral (ou sexuel) (☒ Circ. CRIM 2012-15, 7 août 2012).

Le tribunal peut en outre ordonner, à titre complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'il désigne, sans que ces frais puissent excéder le maximum de l'amende encourue.

☒ C. trav., art. L. 1155-2

## 82 Sanctions visant les atteintes à la dignité de la personne ☒ Le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de 5 ans d'emprisonnement et de 150 000 € d'amende.

La réalisation du délit est subordonnée à l'état de vulnérabilité et de dépendance de la personne.

☒ C. pén., art. 225-14

Les personnes morales déclarées responsables pénalement encourent, elles :

- une amende de 750 000 € ;
- les peines mentionnées à l'article 131-39 du code pénal ;
- la confiscation du fonds de commerce destiné à l'hébergement de personnes et ayant servi à commettre l'infraction prévue à l'article 225-14 du code pénal.

✘ C. pén., art. 225-16

Le recours à l'article 225-14 du code pénal est de plus en plus utilisé à l'encontre de l'auteur d'un harcèlement moral.

La chambre criminelle de la Cour de cassation s'est ainsi déjà fondée sur cet article pour sanctionner un employeur qui soumettait ses salariés à des conditions de travail indignes, considérant que le chef d'entreprise qui profère envers ses salariés des hurlements permanents et des insultes et impose des conditions de travail et d'hébergement indignes commet un délit. En l'espèce, l'employeur dirigeait ses salariés en ayant recours à des hurlements permanents, en les insultant publiquement, en utilisant divers procédés pour les humilier et en imposant des cadences et des conditions matérielles de travail faisant d'eux « le prolongement d'une machine-outil » (interdiction de lever la tête, de parler, de sourire, de porter des gilets pour se protéger du froid).

Les éléments constitutifs de l'infraction pénale prévue par l'article 225-14 du code pénal étaient, selon les juges du fond, réunis :

- les faits reprochés à l'employeur étaient incompatibles avec la dignité humaine ;
- pour imposer de telles conditions de travail aux salariés concernés, l'employeur avait profité de leur situation de vulnérabilité sociale et économique résultant de leur absence de qualification et de la situation particulièrement difficile de l'emploi en milieu rural et notamment dans le secteur de la confection.

✘ Cass. crim., 4 mars 2003, n° 02-82.194, n° 1374 F - P + F

La chambre criminelle s'est à nouveau fondée dans un autre arrêt sur le même article pour décider que les violences physiques et morales envers des salariés ne pouvaient pas s'analyser comme un mode paternaliste de gestion non pénalement punissable.

En l'espèce, plusieurs salariés avaient porté plainte contre leur employeur pour avoir subi, au cours de leur travail, et notamment en présence de clients, des actes de violence, brimades, injures et autres vexations.

Les juges du fond avaient relaxé l'employeur avec une motivation pour le moins surprenante, en estimant que les deux éléments constitutifs de l'infraction punie par l'article 225-14 du code pénal n'étaient pas réunis :

- sur la situation de vulnérabilité et de dépendance des victimes, les juges de fond avaient considéré que les salariés, étant de nationalité française et titulaires d'un contrat de travail, ne se trouvaient pas en situation de dépendance ou de vulnérabilité vis-à-vis de leur employeur, même si la conjoncture économique rendait leur choix de rompre leur contrat plus difficile et même si certains étaient plus fragiles ;
- sur la compatibilité des conditions de travail avec la dignité humaine, ils avaient jugé que les violences physiques et morales, si elles témoignaient d'un comportement critiquable à l'égard des salariés, ne caractérisaient pas une atteinte à la dignité humaine mais relevaient plutôt d'un mode paternaliste non pénalement punissable.

Pour la Cour de cassation, la décision de la cour d'appel manquait de base légale et devait être censurée : d'une part, la cour d'appel s'était prononcée par des motifs inopérants s'agissant de la situation de vulnérabilité et de dépendance des victimes, et d'autre part par des motifs contradictoires s'agissant de la compatibilité des conditions de travail avec la dignité humaine.

✘ Cass. crim., 23 avr. 2003, n° 02-82.971, n° 2075 FS - P + F

## **Chapitre 5 : L'accord national interprofessionnel (Ani) sur le harcèlement et la violence au travail**

### **Section 1 : Les contours des notions de harcèlement et de violence au travail et objectifs de l'accord**

**83 Champ d'application de l'Ani sur le harcèlement et la violence au travail** ☒ Le ministère du travail a conféré à cet Ani une portée très large en l'étendant par un arrêté du 23 juillet 2010 (*JO, 31 juill.*). Cet arrêté rend obligatoires les dispositions de l'accord pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application (industrie, commerces et services, y compris les artisans, l'accord ayant été signé par le Medef, la CGPME et l'UPA). Les employeurs et salariés s'engagent sur le principe selon lequel aucun salarié ne doit subir d'agissements de harcèlement ou de violences dans le cadre de son travail.

☒ ANI 26 mars 2010 ☒ Arr. 23 juill. 2010, NOR : MTST1019978A : JO, 31 juill.

**84 La responsabilité de l'employeur** ☒ Même si, globalement, l'ambition de l'Ani se veut plus pédagogique qu'opérationnelle, les entreprises comprises dans son champ d'application se doivent, à notre sens, de respecter au plus près les principes énoncés par cet accord. A défaut, leur responsabilité pourrait être fortement engagée, notamment en cas d'accident du travail dont il serait établi qu'il est la conséquence d'un acte de harcèlement ou de violences au travail.

**85 Les objectifs de l'Ani et ses effets : la responsabilité de l'employeur** ☒ Le but de l'accord est à la fois de sensibiliser les employeurs et les salariés sur le harcèlement et la violence au travail et de leur proposer les grandes lignes d'une politique de prévention.

Celle-ci s'entend comme l'affirmation claire du principe énoncé ci-dessus (ne pas subir de harcèlement ou de violences au travail), la sensibilisation de tous les acteurs, y compris de l'encadrement, l'amélioration de l'organisation du travail, la définition de procédures pour l'identification et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail, notamment les mesures d'accompagnement des victimes, ainsi que les sanctions envers les auteurs d'actes portant atteinte à la dignité des personnes.

L'accord vise à :

- - améliorer la sensibilisation, la compréhension et la prise de conscience des employeurs, des salariés et de leurs représentants à l'égard du harcèlement et de la violence au travail, afin de mieux prévenir ces phénomènes, les réduire, et si possible les éliminer ;
- - apporter aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants, à tous les niveaux, un cadre concret pour l'identification, la prévention et la gestion des problèmes de harcèlement et de violence au travail.

Dans ce contexte, les entreprises comprises dans son champ d'application se doivent, à notre sens, respecter au plus près les principes énoncés par cet accord. A défaut, leur responsabilité pourrait être encore plus fortement engagée, notamment en cas d'accident du travail dont il serait établi qu'il est la conséquence d'un acte de harcèlement ou de violences au travail.

☒ ANI 26 mars 2010 ☒ Arr. 23 juill. 2010, NOR : MTST1019978A : JO, 31 juill.

**86 Les notions de harcèlement et de violence au travail** ☒ Le harcèlement est défini comme survenant « lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail ».

*Remarque :* rappelons que le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sont traités dans le code du travail respectivement aux articles L. 1152-1 à L. 1152-6 et L. 1153-1 à L. 1153-6.

La violence au travail est définie comme se produisant « lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail

peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique... ». Il y a les violences internes (entre salariés par exemple) et externes (dans le cadre d'un travail effectué en contact avec le public, des incivilités par exemple).

*Remarque : contrairement à la notion de harcèlement, la violence au travail n'est pas définie dans le code du travail.*

Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou plusieurs individus, avec pour but ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, d'affecter sa santé et sa sécurité et/ou de créer un environnement de travail hostile.

**87 Les différentes formes de harcèlement et de violence** ☒ accord, le harcèlement et la violence au travail peuvent prendre des formes différentes susceptibles :

- d'être d'ordre physique, psychologique et/ou sexuel ;
- de consister en incidents ponctuels ou en comportements systématiques ;
- d'être exercés entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers tels que clients, consommateurs, patients, élèves, etc. ;
- d'aller de cas mineurs de manque de respect à des agissements plus graves, y compris des délits, exigeant l'intervention des pouvoirs publics.

**88 L'influence de l'environnement de travail** ☒ Les parties signataires reconnaissent que le harcèlement et la violence peuvent affecter potentiellement tout lieu de travail et tout salarié, quels que soient la taille de l'entreprise, son champ d'activité ou la forme du contrat ou de la relation d'emploi.

Cependant, certaines catégories de salariés et certaines activités sont plus exposées que d'autres, notamment, s'agissant des agressions externes, les salariés qui sont en contact avec le public. Néanmoins, dans la pratique, tous les lieux de travail et tous les salariés ne sont pas affectés.

**89 Discriminations** ☒ Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison notamment de leur origine, de leur sexe, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail.

**90 Violences faites aux femmes** ☒ En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel, nécessite une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention, et d'accompagnement dans les entreprises.

Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail.

Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail.

## **Section 2 : Les obligations imposées par l'Ani aux entreprises**

### **Sous-section 1 : Les mesures de prévention du harcèlement et de la violence au travail**

**91 Établir une charte de référence éventuellement annexée au règlement intérieur** ☒ Les entreprises doivent clairement affirmer que le harcèlement et la violence ne sont pas admis. Pour ce faire, l'accord préconise notamment d'établir une « charte de référence » qui explique la procédure à suivre si un cas survient, éventuellement annexée au règlement intérieur. Une phase « informelle » peut notamment être prévue au cours de laquelle « une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance ». L'entreprise peut aller plus loin en mettant en place une véritable procédure de « médiation » (v. n° 100).

**92 Recenser les problèmes de harcèlement et de violence** ☒ Parallèlement, les entreprises doivent prévoir un travail de recensement des problèmes de harcèlement et de violence. Ce diagnostic préalable doit permettre d'en mesurer l'ampleur, d'en appréhender les circonstances et d'adopter les mesures adéquates.

Les employeurs doivent notamment être vigilants, préciser l'accord, à l'égard de certains indicateurs ou indices comme la répétition de conflits personnels, des plaintes fréquentes de la part de salariés, ou des passages à l'acte violents contre soi-même ou contre d'autres.

**93 Veiller à l'environnement de travail** ☒ Autre point important, l'accord reconnaît que l'environnement de travail peut être source de harcèlement moral, une position qui rejoint celle de la Cour de cassation (v. n° 17).

*Remarque : les Hauts magistrats estiment en effet que « les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique (...) peuvent caractériser un harcèlement moral (...) dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».*

L'accord invite notamment les entreprises à veiller à ce que l'environnement de travail demeure équilibré en cas de réorganisation, restructuration ou changement de périmètre de l'entreprise.

**94 Prendre en compte les propositions du CHSCT** ☒ L'accord rappelle le rôle central du CHSCT dans ce domaine. Celui-ci peut proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. Si l'employeur les rejette, il doit motiver son refus.

*Remarque : notons que le CHSCT est voué à disparaître au profit du comité social et économique (CSE).*

**95 Prévenir les incivilités** ☒ L'accord traite également des violences auxquelles peuvent être exposés certains salariés sur leur lieu de travail, notamment ceux qui sont en contact avec le public. L'employeur doit faire cesser ces incivilités, et éventuellement envisager une assistance juridique pour le salarié.

**96 Former les salariés** ☒ Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des responsables hiérarchiques et des salariés réduisent la probabilité des cas de survenance de harcèlement et de violence au travail.

Selon l'accord, la formation au management proposée dans les différentes écoles ou universités ne prend pas suffisamment en compte la formation à la conduite des équipes. Aussi, ces programmes de formation doivent davantage intégrer la dimension relative à la conduite des hommes et des équipes, et aux comportements managériaux.

Cette sensibilisation et cette formation passent par la mobilisation des branches professionnelles qui mettront en place les outils adaptés à la situation des entreprises de leur secteur professionnel.

Ainsi, les outils nécessaires pourront être élaborés afin de favoriser la connaissance des employeurs et des salariés des phénomènes de harcèlement et de violence au travail et de mieux appréhender leurs conséquences au sein de l'entreprise.

## **Sous-section 2 : Les mesures de gestion du harcèlement et de la violence au travail**

**97 Traiter les plaintes** ☒ L'accord insiste : lorsqu'un salarié se plaint de faits de harcèlement moral ou de violence, sa plainte doit être suivie d'une enquête et « traitée sans retard ». L'inertie de l'employeur serait fautive.

**98 Mise en place d'une procédure spécifique** ☒ Sans préjudice des procédures préexistantes dans l'entreprise, une procédure appropriée peut être mise en place pour identifier, comprendre et traiter les phénomènes de harcèlement et de violence au travail.

Une phase « informelle » peut notamment être prévue au cours de laquelle « une personne ayant la confiance de la direction et des salariés est disponible pour fournir conseils et assistance ».

**99 Recours à la procédure d'alerte de l'article L. 2313-2 du code du travail** ☒ Lorsqu'une situation de harcèlement ou de violence est repérée ou risque de se produire, le salarié peut recourir à la procédure d'alerte existant en cas d'atteinte au droit des personnes.

*Remarque* : il s'agit de la procédure prévue par l'article L. 2313-2 du code du travail, qui permet, dans ce cadre, à tout salarié d'alerter les délégués du personnel du fait « qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ».

Le délégué du personnel saisit alors immédiatement l'employeur, qui procède sans délai à une enquête et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

*Remarque* : si un CSE a été mis en place dans l'entreprise, ce droit d'alerte doit être exercé auprès d'un membre de la délégation du personnel de cette instance (☒ C. trav., art. L. 2312-59).

**100 Mise en place d'une procédure de médiation** ☒ Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au conflit.

*Remarque* : cette procédure de médiation est calquée sur celle de l'article L. 1152-6 du code du travail relatif à la procédure de médiation applicable en cas de harcèlement moral au travail, exception faite de l'alinéa 4 de cette disposition sur l'échec de la conciliation qui n'a pas été repris dans l'accord.

## **Sous-section 3 : Mesures de sanction à l'encontre des auteurs et mesures d'accompagnement à l'égard des victimes**

**101 Sanctionner les auteurs de harcèlement** ☒ L'entreprise doit expressément prévoir dans son

règlement intérieur les sanctions applicables à l'égard de l'auteur des faits de harcèlement ou de violence.

L'Ani rappelle que, conformément à la loi, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements de harcèlement ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

*Remarque : cette disposition figurait déjà dans le code du travail. Toutefois la nouveauté est que cette protection pourra désormais également s'appliquer, non seulement en cas de harcèlement, mais en cas de « violence ».*

**102 Accompagner et soutenir les victimes** ☒ L'entreprise doit également se préoccuper du « suivi » du salarié victime. Celui-ci doit bénéficier d'un soutien et, si nécessaire, d'une aide à son maintien, à son retour dans l'emploi ou à sa réinsertion.

Des mesures d'accompagnement prises en charge par l'entreprise sont mises en oeuvre en cas de harcèlement avéré ou de violence, pouvant porter atteinte à la santé. Celles-ci sont avant tout destinées à apporter un soutien à la victime, notamment au plan médical et psychologique.

S'agissant des agressions par des tiers, l'entreprise pourra prévoir des mesures d'accompagnement, notamment juridique, du salarié agressé.

L'employeur, en concertation avec les salariés ou leurs représentants, procédera à l'examen des situations de harcèlement et de violence au travail lorsque de telles situations sont constatées, y compris au regard de l'ensemble des éléments de l'environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l'entreprise, etc.

### Section 3 : Harcèlement, violence et stress au travail

**103 L'Ani sur le stress au travail** ☒ L'Ani sur le harcèlement et la violence au travail ne traite pas de la question du stress, qui fait déjà l'objet de l'Ani du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (signé le 24 novembre 2008) et dont les dispositions abordent les aspects organisationnels, les conditions et l'environnement de travail.

Mais le harcèlement et la violence au travail, qui se manifestent de diverses façons, peuvent affecter gravement les salariés et avoir des répercussions importantes sur leur santé physique et psychologique, et notamment des symptômes de stress. Il peut donc exister un lien de cause à effet évident entre ces différentes notions.

**104 La définition du stress** ☒ L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 a repris la définition de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail. L'état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

L'individu est capable de gérer la situation à court terme qui peut être considérée comme positive mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée à des pressions intenses. En outre, différents individus peuvent réagir de manière différente à des situations similaires et un même individu peut, à différents moments de sa vie, réagir différemment à des situations particulières.

Le stress n'est pas une maladie mais une exposition prolongée au stress peut réduire l'efficacité au travail et peut causer des problèmes de santé.

Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication.

☒ ANI 2 juill. 2008 ☒ Arr. 23 avr. 2009 : NOR : MTST0909497A : JO, 6 mai

**105 Les mesures de prévention du stress** ☒ La prévention du stress se fonde sur les principes généraux de prévention. L'accord du 2 juillet 2008 rappelle l'importance et la priorité de l'identification des problèmes de stress dans l'organisation et les processus de travail, les conditions et l'environnement de travail, la communication et les relations de travail ainsi que dans les facteurs dits subjectifs (ressentis des salariés).

Suite à l'identification des sources de stress, des mesures de prévention, d'élimination ou à défaut de réduction des problèmes de stress au travail doivent être entreprises sous la responsabilité de l'employeur et avec l'association des représentants du personnel et du médecin du travail dont le rôle clé est réaffirmé. L'efficacité de ces mesures doit être évaluée.

Ces mesures portent notamment sur :

- l'amélioration de l'organisation et des processus de travail (soutien de la direction aux personnes et aux équipes, possibilité d'échanger à propos du travail, amélioration de l'adéquation entre contrôle et responsabilités, amélioration de la communication sur les objectifs de l'entreprise...) ;
- la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (notamment l'encadrement) ;
- l'information et la consultation des travailleurs et de leurs représentants.

Cet accord doit servir de base pour l'adoption d'accords de branche et d'entreprise dont les dispositions ne pourront être que plus favorables.

Il a été étendu par arrêté du 23 avril 2009.

☒ ANI 2 juill. 2008 ☒ Arr. 23 avr. 2009 : NOR : MTST0909497A : JO, 6 mai

## Annexes

### Annexe 1 : Exemples d'agissements ayant ou non été qualifiés de harcèlement moral

Faits invoqués par le salarié	Harcèlement moral	Pas de harcèlement moral
Le fait d'avoir retiré à une salariée, sans motif, son téléphone portable à usage professionnel, d'avoir instauré une obligation nouvelle et de lui avoir, sans justification, demandé de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique, de lui avoir attribué des tâches sans rapport avec ses fonctions, faits générateurs d'un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail. (☒ Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 04-41.008, n° 2071 F - P + B : Bull. civ. V, n° 271)	X	
Le fait pour l'employeur d'installer un salarié dans un local exigu dépourvu de chauffage et d'outils de travail, avec interdiction faite à ses collègues de lui parler, d'adopter un comportement autoritaire à son égard et de mettre en doute son équilibre psychologique. (☒ Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-44.055)	X	
Le fait pour une salariée qui remplissait depuis longtemps les conditions lui permettant d'évoluer, d'avoir connu un retard important de promotion par rapport à d'autres salariés de même catégorie et d'ancienneté comparable, sa rémunération ayant évolué beaucoup moins vite que la moyenne de sa catégorie, alors que l'employeur n'établissait pas que cette différence de traitement était justifiée par des éléments objectifs. (☒ Cass. soc., 24 janv. 2006, n° 03-44.889)	X	
Le fait pour un employeur d'avoir procédé de façon répétée à des brimades à l'encontre d'un délégué syndical (tâches dévalorisantes ne correspondant pas à sa		

<p>qualification, retenues sur salaire injustifiées...), lorsque ce comportement a empêché l'intéressé d'exercer pleinement ses fonctions au sein de l'équipe, l'a discrédité auprès de ses collègues de travail et l'a placé dans une situation financière difficile, à tel point que sa santé mentale s'en est trouvée altérée et qu'il a été contraint, à la suite des faits, d'interrompre son activité.</p> <p>(☒ Cass. crim., 6 févr. 2007, n° 06-82.601, n° 800 F - P + F)</p>	<p><b>Harcèlement moral</b></p> <p>X</p>	<p><b>Pas de harcèlement moral</b></p>
<p>Le fait pour une salariée, qui n'avait précédemment fait l'objet d'aucun reproche, d'avoir été sanctionnée par quatre avertissements dont aucun n'était fondé et dont il était résulté une dégradation de ses conditions de travail.</p> <p>(☒ Cass. soc., 22 mars 2007, n° 04-48.308)</p>	<p>X</p>	
<p>Le fait de déclasser une salariée à la faveur de l'entrée en vigueur d'une nouvelle classification et de lui adresser en quelques mois plusieurs mises en garde et des avertissements injustifiés.</p> <p>Remarque : en l'espèce, l'utilisation des procédures disciplinaires par l'employeur avait contribué à des faits de harcèlement moral vis-à-vis de la salariée, ayant fait l'objet d'un déclasserement professionnel. Les juges ont également relevé la conjonction entre le déclasserement de la salariée et la multiplication des procédures disciplinaires, provoquant une dégradation de ses conditions de travail, susceptibles de porter atteinte à sa santé physique ou mentale.</p> <p>(☒ Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 06-41.999, n° 793 FS - P + B)</p>	<p>X</p>	
<p>Le fait pour l'employeur de justifier les mesures invoquées par la salariée par la situation économique de l'entreprise et la nécessité de sa réorganisation.</p> <p>(☒ Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-43.504, n° 1614 FS - P + B + R + I)</p>		<p>X</p>
<p>Le fait pour l'employeur de muter de façon irrégulière un salarié impliquant un changement de résidence, de l'affecter à un poste de chargé de mission au contenu vague, lequel était devenu peu à peu vide de son contenu.</p> <p>(☒ Cass. soc., 3 déc. 2008, n° 07-41.491)</p>	<p>X</p>	
<p>Le fait pour un supérieur hiérarchique d'avoir manifesté à l'égard d'une salariée, sans fournir aucune explication ni lui adresser aucun reproche, un comportement empreint d'agressivité traduisant sa volonté de restreindre ses fonctions au sein de l'entreprise, la salariée ayant été soignée pour dépression.</p> <p>(☒ Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-45.208)</p>	<p>X</p>	
<p>Le fait d'être l'objet de brimades et de dénigrements de la part d'une collaboratrice qui avait privé le salarié de ses responsabilités, ces agissements ayant gravement altéré sa santé, son inaptitude étant la conséquence directe de ceux-ci.</p> <p>(☒ Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-43.994)</p>	<p>X</p>	
<p>Le fait pour un employeur de limiter, de façon répétée, les missions d'un salarié impliquant une baisse de sa rémunération.</p> <p>(☒ Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-45.208)</p>	<p>X</p>	
<p>Le fait, pour un salarié, prothésiste, de ne pouvoir sortir du service pour assurer le suivi de ses patients, d'être dénigré par son supérieur hiérarchique auprès des médecins et même devant les patients, le salarié n'ayant pas le droit d'assister aux groupes de marche, lieu où les professionnels peuvent donner leur avis, d'être critiqué sur son travail et d'être l'objet de brimades pendant plusieurs années sans que l'employeur réponde aux injonctions de l'inspecteur du travail à ce sujet.</p> <p>(☒ Cass. soc., 30 juin 2009, n° 08-42.959)</p>	<p>X</p>	
<p>Le fait d'envoyer à une salariée en arrêt maladie de nombreuses lettres de mise en demeure injustifiées évoquant de manière explicite une rupture du contrat de travail et lui reprochant ses absences.</p> <p>(☒ Cass. soc., 7 juill. 2009, n° 08-40.034)</p>	<p>X</p>	
<p>Le fait de s'être livré de manière répétée et dans des termes humiliants et en public à une critique de l'activité de la salariée.</p> <p>(☒ Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-41.638)</p>	<p>X</p>	
<p>Dans une situation de restructuration s'accompagnant d'une nouvelle organisation du travail et du licenciement annoncé de 50 % du personnel, le fait pour des salariés de ressentir des difficultés qui « s'inscrivaient dans un conflit, somme toute banal », entre des salariés qui estiment trop lourde leur nouvelle charge de travail « et un nouvel employeur soucieux de la rentabilité de son entreprise ».</p> <p>(☒ Cass. crim., 15 sept. 2009, n° 09-81.025)</p>		<p>X</p>

Faits invoqués par le salarié	Harcèlement moral	Pas de harcèlement moral
<p>Le fait pour un employeur, alors que le salarié intervenait régulièrement au sein de l'établissement thermal sans restriction de déplacement et sans confinement à l'atelier, de l'avoir confiné au périmètre de l'atelier et de l'avoir empêché d'accéder au centre thermal le privant ainsi de contact avec ses collègues ce qui avait entraîné une dégradation importante de sa santé tant physique que psychique, la situation de travail s'étant détériorée au fil du temps au point que le salarié avait fait part au juge d'instruction qu'il déposait plainte contre les dirigeants de l'entreprise. Les faits s'étaient poursuivis au-delà du jugement ayant condamné l'employeur, aucune mesure particulière n'ayant alors été prise par ce dernier malgré le jugement à son encontre pour harcèlement moral de la part d'un de ses responsables.</p> <p>(☒ Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-44.061)</p>	X	
<p>La multiplication de sanctions disciplinaires injustifiées dans une période où la salariée était particulièrement vulnérable en raison de l'état de santé de son compagnon, et la délivrance d'un avertissement pour avoir répondu à une convocation de la juridiction prud'homale pendant un arrêt de travail, ces agissements devant être interprétés comme une volonté de l'employeur de déstabiliser la salariée en la poussant à la démission ou à la faute.</p> <p>(☒ Cass. soc., 20 oct. 2009, n° 08-43.322)</p>	X	
<p>Des méthodes de gestion (ou de direction) mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.</p> <p>Dans l'arrêt du 10 novembre 2009, le directeur de l'établissement « soumettait ses salariés à une pression continue, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe ». Mais ces pratiques se traduisaient « en ce qui concerne le salarié, par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau », ce qui avait « entraîné un état très dépressif ».</p> <p>Dans l'arrêt du 3 février 2010, la société « soumettait les vendeurs à un management par objectifs intensifs et à des conditions de travail extrêmement difficiles » se traduisant en ce qui concernait l'intéressé « par la mise en cause sans motif de ses méthodes de travail notamment par des propos insultants et un dénigrement au moins à deux reprises en présence des collègues et ayant entraîné un état de stress majeur nécessitant un traitement et un suivi médical ».</p> <p>(☒ Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321, n° 2245 FS - P + B ☒ Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.107 ☒ Cass. soc., 27 oct. 2010, n° 09-42.488 ☒ Cass. soc., 19 janv. 2011, n° 09-67.463)</p>	X	
<p>Une dégradation de ses conditions de travail résultant d'une modification du secteur d'intervention d'une salariée rendant sa tâche plus difficile, de pressions exercées sur elle pour qu'elle quitte son poste, de la non-prise en compte de la contre indication de déplacements professionnels de longue distance décidée par le médecin du travail, de la suppression, pendant son absence, de son poste de travail et de son affectation à son retour sur un poste « temporaire » sans contenu, mais finalement durable, cette dégradation des conditions de travail ayant conduit à une altération de la santé de la salariée, sans que l'employeur puisse démontrer que ces mesures étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.</p> <p>(☒ Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-42.793)</p>	X	
<p>Le fait pour un employeur d'avoir affecté une salariée, assistante du vice-président de la société, sans aucune raison, dans un bureau situé au milieu des secrétaires, moins bien agencé et moins exposé à la lumière naturelle, d'avoir modifié le bilan d'évaluation annuel au désavantage de la salariée, cherchant un prétexte pour la renvoyer, sans établir que ces décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.</p> <p>(☒ Cass. soc., 8 déc. 2009, n° 08-43.764)</p>	X	
<p>Une décision de rétrogradation, même si elle a été maintenue en dépit des protestations de la salariée.</p> <p>Remarque : une rétrogradation ne peut s'analyser en des agissements de harcèlement moral de la part de l'employeur car même si le comportement incriminé s'est poursuivi dans le temps, il est resté un acte isolé.</p> <p>(☒ Cass. soc., 9 déc. 2009, n° 07-45.521, n° 2501 FS - P + B + R)</p>		X
<p>Le fait pour un employeur d'avoir eu, à l'égard d'autres salariés placés dans la même situation que la salariée, auxiliaire de puériculture, une attitude méprisante, que l'intéressée ayant été mise à l'écart pendant 3 jours à son retour de congé parental,</p>		

Faits invoqués par le salarié	Harcèlement moral	Pas de harcèlement moral
<p>avec interdiction de tout contact physique avec les enfants et même de se trouver seule dans une pièce avec eux, le salarié a demandé de restituer les clefs de l'établissement le temps de son arrêt-maladie, le laps de temps, effectivement très court, pendant lequel la salariée avait repris son emploi, avait suffi à la directrice de la crèche pour altérer à tel point sa santé que le médecin du travail avait jugé dangereux son maintien dans la même structure, l'employeur ne prouvant pas que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.</p> <p>(☒ Cass. soc., 15 déc. 2009, n° 08-43.288)</p>	X	
<p>Le fait d'imposer à une salariée, déclarée apte au travail mais avec réserves suite à un accident du travail, de manière répétée et au mépris des prescriptions du médecin du travail, le port de lourdes charges et de lui avoir proposé à cinq reprises des postes de reclassement d'un niveau inférieur.</p> <p>(☒ Cass. soc., 28 janv. 2010, n° 08-42.616, n° 241 FS - P + B)</p>	X	
<p>Le fait pour un employeur d'avoir retiré à une salariée de retour de congé de maternité son outil de travail, l'intéressée ayant retrouvé ses affaires dans des cartons et n'ayant plus ni bureau, ni ordinateur, ni téléphone alors en outre que personne ne lui adressait plus la parole à la suite de consignes hiérarchiques.</p> <p>(☒ Cass. crim., 16 févr. 2010, n° 09-84.013)</p>	X	
<p>Le fait d'avoir rétrogradé le salarié lors de l'engagement d'un autre salarié, d'avoir tardé à payer des salaires et d'avoir mis en demeure le salarié de reprendre son travail immédiatement après un jour et demi d'absence sans attendre la réception d'un éventuel certificat médical que le salarié pouvait envoyer dans les 48 heures.</p> <p>(☒ Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-44.573)</p>	X	
<p>Les faits de déqualification dénoncés par le salarié résultant de son éviction des procédures de recrutement de ses propres collaborateurs et des réunions de directeurs d'agences auxquelles ses homologues étaient conviés et de son rattachement à son homologue directeur de l'agence de Rouen, accompagnée de sa mise sous tutelle de ce dernier par des procédés vexatoires répétés de contrôles de son activité, d'injonctions et courriers formulés en termes comminatoires ou humiliants alors qu'il exerçait la même fonction de directeur d'agence que son nouveau tuteur depuis 3 ans, ainsi que de critiques infondées de ses résultats, de menaces réitérées quant à la pérennité de ses fonctions et d'une demande, dans ce contexte, de contre-visite médicale, le salarié établissant par ailleurs l'altération de sa santé sans que l'employeur soit en mesure de prouver que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.</p> <p>(☒ Cass. soc., 24 mars 2010, n° 07-45.414)</p>	X	
<p>Le fait pour un supérieur hiérarchique d'avoir eu un comportement humiliant et autoritaire, d'avoir proféré à plusieurs reprises contre la salariée des accusations mensongères, de s'être approprié un dossier, la direction ayant eu connaissance de ce qu'il s'était immiscé dans la vie privée de la salariée, faits répétés ayant eu pour effet une dégradation des conditions de travail.</p> <p>(☒ Cass. soc., 19 mai 2010, n° 09-42.079)</p>	X	
<p>Le fait de demander à plusieurs reprises à un salarié de respecter ses horaires de travail.</p> <p>(☒ Cass. soc., 23 juin 2010, n° 08-44.028)</p>		X
<p>Le fait pour le directeur général d'une association d'avoir changé la salariée d'affectation de manière brutale, de l'avoir seule mise en cause pour ses déclarations lors d'une réunion du CHSCT à propos de l'absence d'intervention du médecin du travail à la suite d'un accident alors qu'un autre de ses membres avait fait des déclarations similaires, de lui avoir fait le reproche de récupérer les heures supplémentaires effectuées bien que cette pratique fût courante dans l'entreprise, faits ayant contribué à un état dépressif médicalement constaté, l'employeur n'ayant pas justifié ces agissements par des éléments étrangers à tout harcèlement.</p> <p>(☒ Cass. soc., 14 sept. 2010, n° 09-66.762)</p>	X	
<p>Le fait pour un employeur de ne pas fournir de travail au salarié pendant plus de 2 ans et de l'obliger à se présenter tous les jours dans les locaux d'une société tierce dans laquelle il avait refusé sa mutation alors que l'autorisation de licenciement avait été refusée, tout en lui interdisant d'y pénétrer.</p> <p>(☒ Cass. soc., 19 oct. 2010, n° 09-42.391)</p>	X	
<p>Le fait pour un employeur d'avoir procédé, à l'encontre d'une salariée malade, à une contre-visite médicale à trois reprises.</p>		X

<input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 10 nov. 2010, n° 09-41.628) <b>Faits invoqués par le salarié</b> Le fait, pour une directrice générale salariée, d'avoir, pendant environ 16 ans, à	Harcèlement moral	Pas de harcèlement moral
plusieurs reprises insulté une salariée, en des termes particulièrement blessants et injurieux et de l'avoir humiliée en présence d'autres salariés de la société et de tiers. Remarque : dans cette affaire, la Cour de cassation a reconnu la faute intentionnelle d'une directrice générale et en a déduit que cette faute intentionnelle commise en violation de l'article L. 230-3 du code du travail alors applicable engageait la responsabilité civile de la préposée à l'égard de la salariée. <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 10 nov. 2010, n° 08-44.623)	X	
Le fait pour une salariée d'avoir fait l'objet d'une baisse de notation et de sanctions injustifiées. <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 09-66.704)	X	
Le fait pour une salariée d'être mise à l'écart et de subir des humiliations. <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-42.481)	X	
Le fait pour un employeur de critiquer en permanence la salariée, d'encourager par son attitude les collègues de travail de celle-ci à lui tenir des propos déplacés ou injurieux, de la faire surveiller et d'interdire au reste du personnel de se rendre dans son bureau. <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-42.671)	X	
La dégradation des conditions de travail d'une salariée à partir du moment où celle-ci a exercé les fonctions de membre du CHSCT, l'employeur exigeant d'elle un travail qu'elle ne pouvait accomplir dans le temps imparti, la salariée étant en outre la seule à n'avoir bénéficié d'aucune progression salariale, son évaluation professionnelle, jusqu'alors élogieuse, était devenue défavorable, la salariée ayant enfin été isolée du reste du personnel à son retour d'un congé maladie. <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 19 janv. 2011, n° 09-68.009)	X	
Le fait de refuser d'accorder des congés payés aux dates demandées par la salariée, de l'avoir suspectée de fraude et d'avoir demandé le contrôle de la caisse de sécurité sociale sur les arrêts de travail prescrits par son médecin traitant, de l'avoir ensuite mutée dès sa reprise du travail loin de sa résidence, cette mutation constituant une réponse vexatoire à une suspicion de fraude. De plus, l'expertise médicale diligentée ultérieurement par l'organisme social sur le recours de la salariée démontrait que les arrêts de travail étaient liés à des troubles anxio-dépressifs invalidants « liés à une problématique professionnelle ». <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.097)	X	
L'existence de pressions répétées de l'employeur sur le personnel, le médecin du travail et le salarié aux fins de ne pas tenir compte de l'état de santé de ce dernier, provoquant une altération de sa santé mentale et compromettant son avenir professionnel, ces agissements n'étant pas justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-67.578)	X	
Le fait pour un supérieur hiérarchique d'avoir modifié l'emploi du temps du salarié sans qu'il soit établi que cette modification était nécessaire ou correspondait à un usage de l'établissement, puis, un mois après, d'avoir affecté ce seul salarié aux jeux anglais considérés, parce qu'impliquant la subordination à un chef de table et à des employés plus jeunes et moins expérimentés que lui, comme moins prestigieux que la roulette française dont il avait la charge auparavant, sans, là encore, que l'employeur justifie de raisons objectives à ce changement, le salarié ayant enfin fait l'objet de reproches publics injustifiés de la part du supérieur à propos de sa coupe de cheveux, sans que l'employeur puisse justifier ces agissements par des éléments étrangers à tout harcèlement. <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 2 mars 2011, n° 08-43.067)	X	
Le fait pour une salariée de produire aux débats : <ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> une attestation d'un membre du CHSCT expliquant qu'il avait rencontré celle-ci à plusieurs reprises, qu'elle lui avait rapporté se faire humilier et harceler par sa responsable de magasin, qu'elle en était très éprouvée, qu'elle pleurait, tremblait et qu'il lui avait suggéré de formuler une demande de mutation ce qu'elle avait fait sans que cela soit suivi d'effet et ajoutant qu'ayant rencontré l'auteur des faits allégués, celle-ci s'était montrée désagréable, peu réceptive lorsqu'elle avait voulu aborder le sujet et qu'elle l'avait même agressée verbalement ;</li> </ul>	X	

<input checked="" type="checkbox"/> des échanges de correspondances entre le médecin du travail et celui de la caisse primaire d'assurance maladie dont il ressortait que les difficultés étaient telles qu'elles compromettaient la reprise du travail de l'intéressée qui était déprimée et traitée par des antidépresseurs et des anxiolytiques La salariée a ainsi établi la matérialité de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sans que l'employeur ait pu démontrer que ces agissements pouvaient être étrangers à tout harcèlement.	Harcèlement moral	Pas de harcèlement moral
<p><del>(<input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 22 mars 2011, n° 09-70.914)</del>            Le fait pour une salariée de s'être vu imposer des horaires « extensibles », variant d'un jour à l'autre et qu'elle n'était pas en mesure de prévoir fut-ce la veille, de subir l'attitude désobligeante et même insultante du gérant de l'entreprise lequel la traitait de nulle, d'incapable, de bonne à rien et lui parlait vulgairement, ces mauvaises relations ayant déstabilisé son état psychologique jusqu'à aboutir à l'arrêt de travail et à l'incapacité, l'employeur, qui se bornait à contester le caractère probant des pièces adverses et à produire des attestations d'autres salariés soulignant son comportement courtois à leur égard, ne démontrant pas que ces agissements n'étaient pas constitutifs de harcèlement ou procédaient d'éléments étrangers à celui-ci.  <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 22 mars 2011, n° 09-69.231)</p>		
<p>Caractérisent des agissements de harcèlement moral les attestations produites par deux salariées faisant état de surmenage, d'épuisement professionnel, de dépression, de nombreux appels téléphoniques passés à toute heure du week-end ou de la nuit, de pressions constantes aux fins d'obtenir le maximum de travail et de mesures vexatoires dans le cadre de contrôles ponctuels de leur véhicule.  <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 23 mars 2011, n° 08-45.140)</p>	X	
<p>Le fait pour un salarié d'avoir été privé de secrétaire et « changé de bureau » en dehors de toute réorganisation du service, d'avoir vu le montant de sa part variable modifié, de ne plus figurer ni sur l'organigramme des directeurs généraux de la société ni dans la note accompagnant celui-ci sans aucune démonstration de motif objectif de ce changement, la définition de ses fonctions ayant subi des modifications répétées visant à supprimer son poste, et de s'être vu retirer l'ensemble de ses collaborateurs, de sorte qu'il n'avait plus de moyen d'action.  <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-41.583, n° 836 FS - P + B)</p>	X	
<p>Le fait pour une salariée de retour de congé de maternité d'avoir été victime d'une agression verbale et physique du dirigeant de l'entreprise qui l'avait molestée et injuriée, faits pour lesquels elle avait déposé plainte et après lesquels elle avait été en arrêt de travail pour maladie. A son retour, elle avait subi des changements quotidiens de tâches et de secteur et une mise à l'écart des autres employés auxquels elle ne devait pas adresser la parole. La salariée avait ainsi établi la matérialité de faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement, fût-ce pour une durée limitée, et l'employeur n'ayant pu établir que ces agissements n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement.  <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 09-71.170)</p>	X	
<p>Le fait pour une préparatrice en pharmacie d'avoir été contrainte de travailler pendant plusieurs mois dans un local exigu, encombré et non chauffé, d'avoir subi des critiques répétées et dévalorisantes souvent en présence de la clientèle, d'avoir vu ses attributions de préparatrice réduites à une activité de rangement et de nettoyage, d'avoir été contrainte de procéder elle-même à la déclaration de son accident survenu sur son lieu de travail et de faire intervenir l'inspection du travail pour obtenir un contrat de travail écrit portant les mentions exactes concernant son temps de travail.  <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 10-11.559)</p>	X	
<p>Le fait pour une salariée d'avoir été victime d'insultes quotidiennes du gérant de la société et de son épouse, de s'être vue imposer des tâches sans aucun rapport avec son contrat de travail comme le récurage du sol avec une lame de rasoir dans le hall de l'habitation personnelle du gérant, la sortie des poubelles, le nettoyage des toilettes à l'acide chlorhydrique et d'avoir assisté continuellement aux violences physiques entre le gérant de la société et ses parents, la salariée se prévalant d'avis médicaux de son médecin traitant et d'un psychiatre ainsi que d'attestations de deux autres salariées.  <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 10-30.284)</p>	X	
<p>Le fait pour une responsable hiérarchique de porter sur un salarié (dont l'état de santé s'était dégradé) « des appréciations fortement négatives peu conformes à celles qu'il</p>		

Faits invoqués par le salarié	Harcèlement moral	Pas de harcèlement moral
<p>avait reçues les années précédentes. Elle avait refusé tout dialogue avec le salarié, lui avait transmis une autorisation de voyage avec le salarié et ne lui envoyait pas son planning de travail en temps utile ». Dernier indice, le salarié était le seul à apparaître sous son nom de famille et non sous son prénom sur le planning d'accueil ce qui constituait une inégalité de traitement avec les autres agents du centre. (☒ Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 10-11.647)</p>		
<p>Des sanctions et observations répétées, des propos excessifs et désobligeants, pressions quotidiennes et manque de respect. (☒ Cass. soc., 21 sept. 2011, n° 10-17.463)</p>	X	
<p>Des reproches infondés sur la qualité du travail, utilisation d'un ton incorrect, interruption d'une formation professionnelle et inertie malveillante de l'employeur, qui n'a pas accordé d'aide pour permettre au salarié de mener à bien sa mission. (☒ Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-18.520)</p>	X	
<p>Le fait d'avoir retiré au salarié, ingénieur, ses fonctions d'administrateur système exercées depuis plusieurs années, d'avoir limité ses attributions à la fourniture d'une documentation technique relative aux programmes informatiques et de lui avoir retiré son ordinateur portable, faits ayant eu un impact sur l'avenir professionnel du salarié et l'employeur n'ayant pu justifier que ces agissements étaient étrangers à tout harcèlement. (☒ Cass. soc., 25 oct. 2011, n° 10-13.957)</p>	X	
<p>Le fait pour un employeur d'adresser des sarcasmes au salarié, attaché commercial dans une société d'édition, même s'il n'était pas le seul à en être victime, et de tenir à son égard des propos sans retenue (« simplet », « langue de vipère ») ayant porté atteinte à sa dignité. Ces agissements ne pouvaient être justifiés par les tensions générées par la nécessité de respecter des délais de publication. (☒ Cass. soc., 25 oct. 2011, n° 10-16.837)</p>	X	
<p>L'accroissement des tâches de la salariée, la multiplication des réunions, courriels d'ordres et de contre-ordres, l'absence de toute considération pour la personne, la dégradation des conditions de travail tant matérielles que psychologiques et l'altération de la santé de la salariée qui s'en est suivie. (☒ Cass. soc., 8 nov. 2011, n° 10-15.834)</p>	X	
<p>L'oubli du nom du salarié dans l'organigramme, mise à l'écart, diminution de ses responsabilités, notification d'une sanction injustifiée, organisation d'un entretien déstabilisant à l'origine d'un accident du travail, sollicitation auprès des salariés d'attestations selon un modèle précis, etc. (☒ Cass. soc., 23 nov. 2011, n° 10-18.571)</p>	X	
<p>Le fait pour un salarié d'avoir pendant des années dévalorisé le travail de son supérieur hiérarchique et diffusé une image d'incompétence dans son environnement professionnel et auprès des agents de son service, d'avoir refusé très régulièrement de se soumettre aux directives et d'avoir critiqué les instructions de son supérieur hiérarchique en adoptant de manière répétée un comportement irrévérencieux et méprisant. (☒ Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82.266, n° 6950 F - P + B)</p>	X	
<p>Le fait pour un salarié d'avoir subi une réduction de ses missions, alors que l'employeur établissait que cette situation avait été consécutive, en 2002 et 2003, à la propre demande de l'intéressé de voir réduire son activité en raison de problèmes de santé, en 2004 et 2005, à la formation que celui-ci avait suivie et, en 2006, à la qualité insuffisante de ses prestations, sans que sa rémunération n'en soit modifiée. L'employeur démontrait donc bien en l'espèce que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. (☒ Cass. soc., 7 déc. 2011, n° 10-13.767)</p>		X
<p>Le fait, pour une salariée, d'avoir fait l'objet, après la conclusion d'une convention de préretraite progressive, d'une dépossession progressive de ses attributions, d'une baisse régulière de ses notations jusqu'alors excellentes, d'objectifs nouveaux sans rapport avec les tâches qui lui étaient confiées et de l'instauration d'un climat de méfiance à son détriment, ce que ne permettait pas d'expliquer ou de justifier totalement le seul fait de son emploi à mi-temps, ces événements ayant provoqué une profonde altération de son état de santé présentant les caractéristiques de troubles réactionnels à de la maltraitance dans le cadre professionnel. (☒ Cass. soc., 13 déc. 2011, n° 10-23.260)</p>	X	
<p>Le fait pour un employeur d'avoir apporté des changements dans les habitudes</p>		

<p>professionnelles de l'intéressée, ces changements s'inscrivant dans le cadre d'une réorganisation du service commercial.</p> <p>Faits invoqués par le salarié (☒ Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-13.260)</p>	Harcèlement moral	Pas de harcèlement moral
<p>Le fait pour le supérieur hiérarchique d'une salariée de s'emporter au cours d'une réunion de travail sans que cet emportement vise quelqu'un en particulier. (☒ Cass. soc., 23 mai 2012, n° 11-14.748)</p>		X
<p>Le fait pour une apprentie d'avoir subi à plusieurs reprises des pressions de son employeur pour qu'elle accepte une résiliation amiable du contrat d'apprentissage, l'employeur connaissant l'état de santé de l'apprentie. (☒ Cass. soc., 6 juin 2012, n° 11-17.489, n° 1379 FS - P + B)</p>	X	
<p>Le fait pour une salariée, qui exerçait depuis plusieurs années les fonctions de responsable d'agence, sans en avoir ni le statut ni la rémunération, de s'être vue remplacée au retour d'un congé et contrainte de reprendre des fonctions subalternes sur le même plan que les salariés qu'elle encadrait auparavant et de modifier ses horaires de travail. Ce déclassement, concomitant au retrait, sans information préalable, de ses responsabilités au sein de l'agence avait entraîné la détérioration de ses conditions de travail, ces faits étaient de nature à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral l'employeur n'ayant pas pu démontrer que ces agissements n'étaient pas constitutifs d'un harcèlement et que sa décision aurait été justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. (☒ Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-18.991)</p>	X	
<p>Le fait pour un salarié d'avoir fait l'objet d'un déclassement professionnel au profit de son subordonné qui l'avait remplacé dans son poste de chef des ventes, plusieurs membres du service commercial ayant attesté du harcèlement dont il était l'objet et qui en le discréditant l'empêchait d'exercer sereinement ses fonctions, des propos agressifs et humiliants ayant par ailleurs été tenus le concernant lors d'une réunion en présence du PDG et d'autres collaborateurs. Les carences du salarié, à les supposer réelles, ne pouvaient justifier les pressions exercées sur lui pour le conduire à démissionner. (☒ Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 11-19.971)</p>	X	
<p>Le fait pour un employeur, qui n'avait apporté aucune réponse au courrier du 26 août 2003 ayant dénoncé des faits de harcèlement, de s'en être souvent pris à la salariée qu'il harcelait en cherchant à la déstabiliser, tant par des réflexions désobligeantes que par des pressions permanentes devant les clients, étant constaté par ailleurs que ce comportement manifesté de manière habituelle avait occasionné des arrêts de travail renouvelés sans interruption depuis le 28 janvier 2005, pour dépression réactionnelle et état « anxio-dépressif » chronique ayant évolué dans le sens d'un épuisement progressif qui avait interdit d'envisager la reprise de son activité professionnelle vécue comme de plus en plus stressante et renforçant un sentiment d'impuissance et d'inutilité ; ces éléments n'ayant pas été remis en cause par les pièces produites par l'employeur, la cour d'appel a caractérisé l'existence d'un harcèlement moral et motivé sa décision sur le lien entre celui-ci et l'inaptitude de la salariée. (☒ Cass. soc., 17 oct. 2012, n° 11-22.553)</p>	X	
<p>Le fait pour un employeur d'avoir décidé de suspendre la ligne téléphonique et la messagerie électronique du salarié alors qu'il était en arrêt de travail, cette suspension n'étant pas justifiée par l'intérêt de l'entreprise, et d'avoir vivement mis en cause la loyauté de celui-ci à l'égard de la direction dans un courriel que lui avait adressé le directeur général de l'entreprise, cette mise en cause n'étant justifiée par aucun élément objectif. (☒ Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-19.862)</p>	X	
<p>Le fait pour un salarié d'avoir fait l'objet de multiples mesures vexatoires, telles que l'envoi de notes contenant des remarques péjoratives assénées sur un ton péremptoire propre à le discréditer, des reproches sur son « incapacité professionnelle et psychologique » et sa présence « nuisible et inutile », le retrait des clés de son bureau, sa mise à l'écart du comité directeur, la diminution du taux horaire de sa rémunération, ces faits ne pouvant être justifiés par l'exercice par l'employeur de son pouvoir de direction. (☒ Cass. soc., 26 mars 2013, n° 11-27.964, n° 645 FS - P + B)</p>	X	
<p>Le fait pour un salarié d'avoir fait l'objet d'une rétrogradation, d'avoir été affecté sur un chantier éloigné alors qu'il avait fait savoir qu'il ne souhaitait plus faire de grands déplacements, sa demande de paiement des heures supplémentaires ayant par ailleurs fait l'objet d'une présentation péjorative révélant une certaine</p>		

Faits invoqués par le salarié	Harcèlement moral	Pas de harcèlement moral
<p>condescendance à son encontre, d'avoir essayé un refus, à l'occasion de l'entretien annuel, quant à sa demande de consultation de son dossier personnel postérieurement à l'annulation de l'avertissement du 9 septembre 2009 alors que la société l'avait dans un premier temps accepté, d'avoir été décrit par un supérieur hiérarchique auprès d'un client dont il dirigeait le chantier, comme « de nouveau défaillant » alors qu'il avait été affecté à un autre chantier au retour d'un congé maladie, de s'être vu refuser la fourniture des documents nécessaires au renouvellement de la carte ouvrant droit à des réductions de tarif pour circuler dans la région sans motif sérieux, ces agissements répétés ayant affecté l'image du salarié, tant au regard des autres qu'à ses propres yeux, d'avoir eu plusieurs arrêts de travail et d'avoir dû entreprendre des soins spécifiques pour traiter un syndrome anxio-dépressif consécutif à un conflit du travail.</p> <p>(☒ Cass. soc., 19 févr. 2014, n° 12-23.708)</p>	X	
<p>Harcèlement moral résultant notamment de nombreuses convocations à des entretiens préalables dans quatre procédures disciplinaires dont deux sont demeurées sans suite pendant une période de fragilité du salarié, les pièces médicales établissant par ailleurs que l'inaptitude était liée, non à la diplopie du salarié mais à un état dépressif résultant de la dégradation de ses conditions de travail et de ses relations avec l'employeur, le médecin du travail ayant enfin recouru à la procédure de danger immédiat pour éviter le retour du salarié dans son environnement de travail.</p> <p>(☒ Cass. soc., 18 mars 2014, n° 13-11.174)</p>	X	
<p>Des propos blessants et humiliants proférés de manière répétée par un supérieur hiérarchique à l'encontre d'un salarié, propos corroborés par des attestations concordantes.</p> <p>(☒ Cass. soc., 12 juin 2014, n° 13-13.951)</p>	X	
<p>Une modification unilatérale du contrat de travail, une absence de paiement des heures supplémentaires, le retrait du véhicule mis à la disposition du salarié, une menace de plainte pour vol, une convocation à entretien préalable après la réception d'une lettre indûment interprétée comme valant démission, ces décisions prises par l'employeur n'étant pas justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, avaient eu des conséquences sur la santé du salarié, placé en arrêt de travail au cours des 2 mois pendant lesquels ces faits sont survenus.</p> <p>(☒ Cass. soc., 25 juin 2014, n° 13-14.604)</p>	X	
<p>Le fait pour un employeur d'avoir tenté à plusieurs reprises de se séparer du salarié, salarié protégé, en initiant à son encontre deux procédures de licenciement disciplinaire en 2009 et 2010 non menées à leur terme, et l'état de santé du salarié s'étant concomitamment dégradé comme en attestait son psychiatre, constituait des éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et les décisions de l'employeur n'étaient pas justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.</p> <p>(☒ Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-14.813)</p>	X	
<p>Le fait pour un employeur d'avoir diffusé à l'ensemble des salariés d'une UES le procès-verbal d'une réunion du comité d'entreprise dans lequel était nommément désignée une salariée chef de service, mise en cause au titre de ses méthodes de management, cette diffusion ayant été suivi d'un communiqué de l'employeur exprimant ses regrets pour la forme qu'avait prise la mise en cause de la salariée. Le seul fait imputable à l'employeur étant la publicité donnée à la mise en cause de la salariée, cet acte unique ne caractérisait pas un harcèlement moral.</p> <p>(☒ Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-16.666)</p>		X
<p>Le fait pour une salariée de produire en justice des certificats médicaux témoignant de « son état dépressif sévère réactionnel à un conflit professionnel aigu », les certificats mentionnant en outre que « cet état nécessitait un traitement psychothérapeutique et un traitement médicamenteux », ces certificats ainsi que l'avis d'inaptitude du médecin du travail n'étant pas à même d'établir à eux seuls la matérialité des faits constitutifs de harcèlement.</p> <p>(☒ Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.436)</p>		X
<p>Les écarts de langage de la supérieure hiérarchique de la salariée, tenus sur une seule journée, ce fait unique ne pouvant caractériser un harcèlement moral.</p> <p>(☒ Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-16.729)</p>		X
<p>La décision de l'employeur de modifier l'affectation d'un salarié, modification prévue par le contrat de travail de ce dernier, peu important que, répondant aux protestations réitérées du salarié, l'employeur ait maintenu par divers actes sa décision.</p>		X

Faits invoqués par le salarié ( <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 20 nov. 2014, n° 13-22.045) L'attitude réitérée de l'employeur ayant entraîné la dégradation des conditions de travail de la salariée par le refus d'adapter son poste de travail et le fait de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités, ce qui mettait en jeu sa santé.	Harcèlement moral	Pas de harcèlement moral
( <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 7 janv. 2015, n° 13-17.602)	X	
Le placement d'un cadre supérieur dans une situation d'isolement géographique et fonctionnel, la privation des attributions de sa fonction telles que les missions d'encadrement ou de management et la remise en cause systématique ou l'abandon des projets confiés alors que son état de santé s'était concomitamment altéré, éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, et cette situation n'étant pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. ( <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 28 janv. 2015, n° 13-26.255)	X	
Le fait pour une salariée d'avoir allégué un certain nombre de faits suffisamment précis comme des courriels émanant du mari de la gérante, tous deux associés de la clinique vétérinaire, relatifs à ses tentatives de séduction de la salariée et ses relances l'exposant à des contraintes anxigènes, la décision pénalisante prise par la gérante en matière de congés et le retrait de sa qualité de cadre sans motif des certificats médicaux relatifs à son état anxio-dépressif, faits dont la nature et le nombre permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral, l'employeur n'ayant pas démontré que ces agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. ( <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 4 mars 2015, n° 13-20.496)	X	
L'existence d'une surcharge de travail à compter de 2004 qui avait persisté malgré les sollicitations écrites du salarié auprès de la direction en 2008, le non-respect des dispositions de la convention collective relatives à la fixation de sa rémunération et à l'organisation d'un entretien annuel d'évaluation, ainsi que le fait d'avoir été à plusieurs reprises sollicité pour travailler sur des dossiers en cours alors qu'il se trouvait en arrêt de travail pour maladie, ces éléments qui, appréciés dans leur ensemble, en ce compris les éléments médicaux qui décrivaient des signes de souffrance au travail, laissaient supposer un harcèlement moral, l'employeur n'ayant pas démontré que ses agissements étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. ( <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 10 juin 2015, n° 13-22.801)	X	
Le fait pour un employeur de ne pas avoir payé à une salariée une douzaine d'heures supplémentaires, de ne pas avoir respecté le délai pour organiser une visite médicale de reprise suite à un arrêt maladie, de lui avoir imposé une modification unilatérale de son contrat de travail et de lui avoir imposé un repos non prévu. ( <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 2 mars 2016, n° 14-23.684)	X	
Le fait pour une salariée de devoir faire face à une charge de travail éprouvante, de subir des propos humiliants et insultants de la part de son employeur et d'être soumise au comportement irrespectueux de celui-ci. ( <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 7 juill. 2016, n° 14-15.751)	X	
Le fait pour un salarié, technicien de maintenance, de n'avoir pas pu effectuer de stage au titre de la formation professionnelle continue, d'avoir été régulièrement utilisé pour accomplir des tâches ménagères sans rapport avec sa qualification ou faire des courses personnelles pour le compte du gérant et de s'être trouvé en arrêt de travail prolongé pour maladie, ces éléments pris dans leur ensemble laissant présumer un harcèlement moral et l'employeur étant dans l'impossibilité de justifier ces agissements par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. ( <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 14-15.333)	X	
Le fait de placer un salarié sous l'autorité hiérarchique d'un collègue alors qu'il rapportait auparavant directement au directeur régional, et de modifier la distribution de ses tâches et ses conditions de rémunération de telle sorte qu'il s'agisse d'une rétrogradation, sans que l'employeur ne soit en mesure de justifier d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. ( <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 21 nov. 2018, n° 17-11.100)	X	
Le fait de s'opposer à ce qu'un salarié reprenne ses fonctions après un transfert d'entreprise, et de l'obliger à prendre ses congés à compter d'une certaine date en s'affranchissant des règles relatives à la procédure de détermination et de notification des périodes collectives et individuelles des congés payés à seule fin de l'écarter de ses fonctions.	X	

Faits invoqués par le salarié	Harcèlement moral	Pas de harcèlement moral
<p>(☒ Cass. soc., 12 juin 2019, n° 17-13.636)</p> <p>Le fait de retirer à une salariée la mission d'ouvrir le courrier en raison de ses nouvelles fonctions syndicales dont l'employeur a estimé qu'elles étaient incompatibles avec la nécessaire confidentialité concernant certains courriers liés à la gestion de l'entreprise.</p> <p>(☒ Cass. crim., 3 sept. 2019, n° 17-85.733)</p>		X
<p>Le fait pour un employeur de justifier de l'incapacité du salarié à occuper un poste de cadre supérieur après le refus non motivé de onze candidatures à des postes vacants.</p> <p>(☒ Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 18-14.886)</p>		X

## Annexe 2 : Exemples d'agissements ayant ou non été qualifiés de harcèlement sexuel

Faits invoqués par le salarié	Harcèlement sexuel	Pas de harcèlement sexuel
<p>Les pressions exercées par un salarié sur une collègue de travail en vue de relations sexuelles tout en la menaçant, lui reprochant de parler avec les autres salariés et venant plusieurs fois par jour à son poste de travail et souvent à son domicile.</p> <p>(☒ CA Poitiers, ch. soc., 30 mai 2000, n° 9902358)</p>	X	
<p>Le fait d'adresser à une subordonnée des remarques sur sa vie privée, de porter des appréciations axées sur son anatomie, de tenter d'obtenir des faveurs sexuelles et d'exercer des mesures de représailles professionnelles.</p> <p>(☒ CA Toulouse, ch. soc., 18 janv. 2002, n° 2001/1140)</p>	X	
<p>Le fait pour un salarié, responsable de nuit de l'établissement, de demander d'avoir des rapports sexuels avec une salariée en échange d'une augmentation de salaire accompagné d'attouchements même si ces faits se sont déroulés la nuit dans une ambiance festive.</p> <p>(☒ CA Douai, ch. soc., 31 janv. 2007, n° 06/00150)</p>	X	
<p>L'envoi de photos érotiques accompagnées d'un texte sur le port du string lors des réunions d'équipe.</p> <p>(☒ Cass. soc., 14 nov. 2007, n° 06-45.263)</p>		X
<p>Le fait pour un employeur de faire à une salariée des compliments sur son corps, de lui demander de porter des jupes pour montrer ses jambes, de se livrer à des attouchements et de chercher à se frotter à elle.</p> <p>(☒ CA Reims, ch. soc., 19 sept. 2007, n° 06/01086)</p>	X	
<p>Le fait pour un salarié d'avoir envers une collègue un comportement injurieux, consistant en des insultes et remarques essentiellement à caractère sexuel, et des gestes déplacés.</p> <p>(☒ CA Douai, ch. soc., 19 déc. 2008, n° 08/00986)</p>	X	
<p>Le fait pour l'employeur d'avoir multiplié les cadeaux (bijoux, vêtements, chaussures, fleurs), les appels et messages téléphoniques, de s'être rendu au domicile de la salariée et introduit dans sa vie privée dans le but de la convaincre et même de la contraindre à céder à ses avances.</p> <p>(☒ Cass. soc., 3 mars 2009, n° 07-44.082)</p>	X	
<p>L'envoi à une collègue d'une photographie indécente et non désirée pendant le temps et sur le lieu du travail, faisant suite à des pressions, des propositions de nature sexuelle et des attouchements physiques.</p> <p>(☒ CA Chambéry, ch. soc., 15 sept. 2009, n° 08/02976)</p>	X	
<p>Le fait pour un chef de service d'avoir plusieurs fois pincé les fesses d'une salariée contre son gré et de provoquer des altercations sur le lieu du travail chaque fois qu'elle refusait de déjeuner avec lui.</p> <p>(☒ CA Versailles, 11<sup>e</sup> ch., 27 oct. 2009, n° 08/02007)</p>	X	
<p>Le fait pour un salarié d'avoir tenu des propos à caractère sexuel et d'avoir eu des attitudes déplacées à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail, même si ces agissements ont eu lieu en dehors du</p>	X	

Lieu et des heures de travail. ( <input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 10-12.930, n° 181 FS - P + B)	Harcèlement sexuel	Pas de harcèlement sexuel
<p>Le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles, même si ces agissements ont eu lieu en dehors du temps et du lieu de travail. En l'occurrence, le salarié avait organisé un rendez-vous pour un motif professionnel avec une salariée placée sous ses ordres, en dehors des heures de travail, dans une chambre d'hôtel.</p> <p>(<input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-12.930, n° 181 FS - P + B)</p>	X	
<p>Le fait pour un salarié d'avoir fait parvenir à une jeune femme qui travaillait dans l'entreprise de longs courriers manuscrits, de nombreux courriels par lesquels il lui faisait des propositions et des déclarations, de lui avoir exprimé le souhait de la rencontrer seule dans son bureau, de lui avoir adressé des invitations qu'elle a toujours refusées, de lui avoir fait parvenir des bouquets de fleurs et d'avoir reconnu sa propre insistance ou sa lourdeur et que leur différence d'âge, d'ancienneté dans l'entreprise et de situation professionnelle auraient dû l'inciter à plus de réserve et de respect vis-à-vis de cette salariée nouvellement embauchée.</p> <p>(<input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 28 janv. 2014, n° 12-20.497)</p>	X	
<p>Le fait pour un salarié d'avoir eu à l'égard de plusieurs salariées, des propos déplacés à connotation sexuelle et exercé sur l'une d'elles des pressions pour tenter d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, agissements constatés par les juges sur la base de témoignages nominatifs et précis.</p> <p>(<input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 18 févr. 2014, n° 12-17.557, n° 409 FS - P + B)</p>	X	
<p>Le fait pour un salarié d'avoir, de manière insistante et répétée, en dépit du refus des salariées de céder à ses avances, formulé verbalement ou par SMS, des propositions explicites ou implicites de nature sexuelle, et adopté un comportement dénué d'ambiguïté consistant, notamment, à tenter de provoquer un contact physique. Le prévenu avait, « en connaissance de cause, même s'il avait mésestimé la portée des agissements perpétrés, imposé de façon répétée des propos ou comportements à connotation sexuelle ayant placé les salariées dans une situation intimidante, hostile ou offensante objectivement constatée ».</p> <p>(<input checked="" type="checkbox"/> Cass. crim., 18 nov. 2015, n° 14-85.591, n° 5020 FS - P + B + I)</p>	X	
<p>Le fait pour une salariée d'avoir fait l'objet de pressions de la part de son responsable, ce dernier l'ayant suivie sur le parking des salariés, dans le supermarché où elle faisait ses courses près de son domicile et jusqu'à son domicile où il était resté à plusieurs reprises, en poste d'observation pendant des heures. Visiblement conforté dans sa surpuissance, il n'avait pas hésité à se répandre ouvertement de ses fantasmes vis-à-vis de cette salariée. Par la suite, insatisfait de la réaction de celle-ci à ses approches, il n'avait alors pas hésité à jeter le discrédit sur sa personne en tenant des propos dévalorisants à son endroit.</p> <p>(<input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 14 sept. 2016, n° 15-14.630)</p>	X	
<p>Le fait pour le président d'une association d'avoir conseillé à la salariée qui se plaignait de coups de soleil de « dormir avec lui dans sa chambre », « ce qui lui permettrait de lui faire du bien ».</p> <p>(<input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 17 mai 2017, n° 15-19.300, n° 872 FS - P + B)</p>	X	
<p>Le fait pour un salarié d'avoir envoyé des SMS déplacés à une salariée dont il était le supérieur hiérarchique alors d'une part, que la salariée avait répondu à ces messages, sans que l'on puisse déterminer lequel d'entre eux avait pris l'initiative d'adresser le premier message ni qu'il soit démontré que le salarié avait été invité à cesser tout envoi, et, d'autre part, que la salariée avait adopté sur le lieu de travail une attitude très familière de séduction. Dès lors, en l'absence de toute pression grave ou de toute situation intimidante, hostile ou offensante à l'encontre de la salariée, « l'attitude ambiguë de cette dernière qui avait ainsi volontairement participé à un jeu de séduction réciproque excluait que les faits reprochés puissent être qualifiés de harcèlement sexuel ».</p> <p>(<input checked="" type="checkbox"/> Cass. soc., 25 sept. 2019, n° 17-31.171)</p>		X

C  
D  
E  
F  
G  
H  
I  
J  
K  
L  
M  
N  
O  
P  
Q  
R  
S  
T  
U  
V  
W  
X  
Y  
Z

A



- **Accident du travail 70 et s.**
- **Accord national interprofessionnel (Ani) 83 et s.**
- **Accord-cadre européen 3**
- **Action civile 48 et s.**
  - conseil de prud'hommes 48
  - organisation syndicale 49
  - prescription 50
- **Action pénale 74 et s.**
  - association de lutte contre le harcèlement sexuel 74
  - associations de lutte contre le harcèlement sexuel 74
  - atteinte à la dignité 82
  - auteur du harcèlement 75
  - délai de prescription 76
  - discriminations 79, 81
  - exercice 74
  - harcèlement moral 80
  - harcèlement sexuel 78
  - preuve 77
  - titulaire 74
- **Agissement sexiste 5**
- **Allocation chômage 68, 69**
- **Association de lutte contre le harcèlement sexuel 74**
- **Association de lutte contre les discriminations 74**
- **Atteinte à la dignité 15, 82**
- **Atteinte à la santé 15**
- **Attestations de personnes extérieures 60**
- **Attestations de salariés 60**
- **Auteur du harcèlement 19**
- **Autorité de la chose jugée 62**
- **Ayant-droit 51**

## C



- CDD 67
- Compromission de l'avenir professionnel 15
- Conseil de prud'hommes 48
- Constitution de partie civile de l'employeur 74
- Courriers électroniques 60
- CSE 27

## D



- Décès en cours d'instance 51
- Défenseur des droits 33
- Délai de prescription 45
- Démission
- Dénonciation mensongère 46
- Diffamation 47
- Discrimination 37, 66
- Droit communautaire 2, 3
- Droit d'alerte 27
- Droit de retrait 29

## E



- Égalité professionnelle 1, 2
- Enregistrements de conversation téléphonique 60
- Exécution de bonne foi du contrat de travail 22

## F



- Faisceau d'indices 61
- Faits qui se rattachent à la vie de l'entreprise 43
- Faute grave 43
- Faute inexcusable 73

## H



- Halde 33
- Harcèlement managérial 17
- Harcèlement moral 12, 15 et s.
  - agissements 13
  - auteur 19
  - bonne foi 16
  - CSE 27
  - définition 12
  - droit de retrait 29
  - effet des agissements 15
  - harcèlement managérial 17
  - information des salariés 26
  - intention de l'auteur 16
  - médiation 32
  - milieu du harcèlement 18
  - nullité des mesures patronales 34
  - obligation de sécurité de l'employeur 23
  - obligation de sécurité du salarié 24
  - prévention 21
  - prise d'acte de la rupture du contrat 39

- protection du salarié 21
- règlement intérieur 25
- répétition des agissements 14
- résiliation judiciaire du contrat 38
- rupture conventionnelle 40
- victime 20

■ **Harcèlement sexuel 6 et s.**

- agissements 7
- auteur 19
- consentement 10
- CSE 27
- définition 6
- droit de retrait 29
- effet des agissements 9
- information des salariés 26
- milieu du harcèlement 18
- nullité des mesures patronales 34
- obligation de sécurité de l'employeur 23
- obligation de sécurité du salarié 24
- prévention 21
- prise d'acte de la rupture du contrat 39
- protection du salarié 21
- référent 27, 28
- règlement intérieur 25
- répétition des agissements 8
- résiliation judiciaire du contrat 38
- rupture conventionnelle 40
- victime 20

■ **Harcèlement sexuel d'ambiance 11**

I ✕

- **Indemnisation du salarié harcelé 63 et s.**
- **Information des salariés 26**
- **Inspecteur du travail 31**

L ✕

- **Licenciement 35**
- **Lieu du harcèlement 18**

M ✕

- **Mauvaise foi 46**
- **Médecin du travail 30**
- **Médiation 32**
- **Milieu du harcèlement 18**

N ✕

- **Nullité des mesures discriminatoires 37**
- **Nullité des mesures patronales 34**
- **Nullité des sanctions 36**
- **Nullité du licenciement 35**

O ✕

- **Obligation de sécurité de l'employeur 23, 65**
- **Obligation de sécurité du salarié 24**
- **Outrage sexiste 5**

## P



- **Pouvoir disciplinaire 41 et s.**
- **Préjudice moral 64**
- **Prescription 50**
- **Preuve 52 et s.**
  - action pénale 77
  - aménagement de la charge de la preuve 53
  - appréciation 52
  - attestations de personnes extérieures 60
  - attestations de salariés 60
  - autorité de la chose jugée 62
  - changement de régime probatoire 54
  - constitution de partie civile de l'employeur 74
  - contrôle de la Cour de cassation 56
  - courriers électroniques 60
  - enregistrements de conversation téléphonique 60
  - étapes 55
  - exemples 59
  - faisceau d'indices 61
  - faits laissant présumer un harcèlement 57
  - faits ne laissant pas présumer un harcèlement 58
  - modes de preuve 60
  - sanctions amnistiées 60
  - SMS 60
- **Prévention du harcèlement 21**
- **Prise d'acte 68**
- **Prise d'acte de la rupture du contrat 39**
- **Protection du salarié harcelé 21**

## R



- **Référent harcèlement sexuel 27, 28**
- **Règlement intérieur 25**
- **Réintégration du salarié 63**
- **Réparation du préjudice moral 64**
- **Répétition des actes 8, 14**
- **Résiliation judiciaire du contrat de travail 38**
- **Rupture conventionnelle 40**

## S



- **Sanction 36**
- **Sanction disciplinaire 41 et s.**
- **Sanctions amnistiées 60**
- **Sexisme 5**
- **SMS 60**
- **Stress au travail 103 et s.**

## V



- **Victime du harcèlement 20**

■ **Violence au travail 83 et s.**

Copyright 2020 - Editions Legislatives - Tous droits réservés.