

Harcèlement au travail

Harcèlement au travail

A B 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** [67](#) et s., [143](#) et s.
- ▶ **Accord national interprofessionnel (Ani)** [147](#) et s.
- ▶ **Accord-cadre européen** [3](#)
- ▶ **Accusation mensongère**
 - harcèlement moral [113](#)
 - harcèlement sexuel [40](#)
- ▶ **Action dans l'intérêt collectif de la profession** [43](#), [115](#)
- ▶ **Action en justice des associations de lutte contre les discriminations** [44](#)
- ▶ **Action en justice des associations luttant contre le harcèlement sexuel** [45](#)
- ▶ **Action en justice des organisations syndicales** [42](#), [43](#), [114](#) et s.
- ▶ **Action en substitution** [42](#), [114](#)
- ▶ **Allocation chômage** [66](#), [142](#)
- ▶ **Ancienneté** [54](#), [129](#)
- ▶ **Association de lutte contre le harcèlement sexuel** [45](#)
- ▶ **Association luttant contre les discriminations** [44](#)
- ▶ **Atteinte à l'image** [83](#)
- ▶ **Atteinte à la dignité** [57](#), [81](#)
- ▶ **Atteinte à la liberté du travail** [82](#)
- ▶ **Atteinte à la santé** [85](#)
- ▶ **Atténuation de la faute** [54](#), [129](#)
- ▶ **Auteur du harcèlement moral** [74](#)
- ▶ **Auteur du harcèlement sexuel** [13](#)
- ▶ **Autorité de la chose jugée au pénal** [39](#)

B



- ▶ **Bonne foi** [72](#)
- ▶ **Bureau de conciliation** [62](#), [137](#)

C



- ▶ **Champ d'application de la protection** [71](#)
- ▶ **Champ d'application professionnel** [12](#)
- ▶ **Champ d'application territorial** [11](#)
- ▶ **Charge de la preuve** [37](#), [39](#), [104](#), [105](#)
- ▶ **CHSCT** [28](#), [95](#)
- ▶ **Comité d'entreprise** [27](#), [94](#)
- ▶ **Comportement extraprofessionnel** [21](#)
- ▶ **Contestation** [58](#) et s., [133](#) et s.
- ▶ **Courriel** [112](#)
- ▶ **Courrier électronique** [112](#)

D



- ▶ **Défenseur des droits** [103](#)
- ▶ **Définition du harcèlement moral** [71](#)
- ▶ **Définition du harcèlement sexuel** [8](#)
- ▶ **Dégradation des conditions de travail** [79](#)
- ▶ **Délai de prescription des fautes** [126](#)
- ▶ **Délégué du personnel** [34](#), [101](#)
- ▶ **Démission**
 - allocations chômage [66](#), [142](#)
 - nullité de la rupture du contrat de travail [47](#), [117](#)
 - requalification de la rupture [136](#)
- ▶ **Dénonciation** [40](#), [113](#)
- ▶ **Diffamation** [41](#)
- ▶ **Discrimination**
 - nullité [119](#)
 - sanction pénale [57](#), [131](#)
- ▶ **Discrimination liée à un harcèlement sexuel** [56](#)

- ▶ **Double définition du harcèlement sexuel** [8](#)
- ▶ **Droit communautaire** [2](#), [3](#)
- ▶ **Droit d'alerte** [34](#), [101](#)
- ▶ **Droit de retrait** [30](#), [97](#)

E



- ▶ **Égalité professionnelle** [1](#), [2](#)
- ▶ **Élément constitutif du harcèlement moral** [76](#) et s.
- ▶ **Élément constitutif du harcèlement sexuel** [17](#)
- ▶ **Employeur**
 - inexécution fautive [52](#), [127](#)
 - obligation de prévention [24](#), [91](#)
 - responsabilité [65](#), [140](#)
 - sanction disciplinaire [51](#), [125](#)
- ▶ **Entrée en vigueur de la loi de 2012** [6](#)
- ▶ **Exécution de bonne foi du contrat** [72](#)
- ▶ **Exécution de bonne foi du contrat de travail** [23](#)

F



- ▶ **Faute grave** [53](#), [128](#)
- ▶ **Faute inexcusable** [69](#), [146](#)
- ▶ **Faute intentionnelle** [69](#)

H



- ▶ **HALDE** [103](#)
- ▶ **Harcèlement et violence au travail** [147](#) et s.
 - accord national interprofessionnel [147](#) et s.
- ▶ **Harcèlement managérial** [88](#)
- ▶ **Harcèlement moral** [71](#), [87](#), [92](#), [130](#)
 - auteur [74](#)
 - bonne foi [87](#)
 - critère de la répétition et de la durée [77](#)
 - définition [71](#)
 - élément constitutif [76](#), [78](#)
 - intention de l'auteur [87](#)
 - obligation d'affichage [92](#)
 - preuve [104](#), [105](#)
 - prévention [89](#) et s.
 - sanction pénale [130](#)
 - témoin [75](#), [116](#) et s.
 - victime [75](#), [116](#) et s.
- ▶ **Harcèlement sexuel** [8](#), [16](#), [18](#) et s., [25](#)
 - absence de consentement de la victime [18](#)
 - auteur [13](#)
 - circonstances aggravantes [20](#)
 - conséquences pour la victime [19](#)
 - critère de la répétition et de la durée [17](#)
 - définition [8](#)
 - nature des agissements [16](#)
 - obligation d'affichage [25](#)
 - preuve [37](#), [39](#)
 - prévention [22](#), [24](#)
 - témoin [15](#), [46](#) et s.
 - victime [15](#), [46](#) et s.
- ▶ **Harcèlement sexuel commis hors de l'entreprise** [21](#)
- ▶ **Harcèlement sexuel exigeant des actes répétés** [9](#)
- ▶ **Harcèlement sexuel horizontal** [13](#)
- ▶ **Harcèlement sexuel résultant d'un acte unique** [10](#)
- ▶ **Harcèlement sexuel vertical** [13](#)

I



- ▶ **Inaptitude** [122](#)
- ▶ **Indemnisation du salarié harcelé** [64](#) et s., [139](#), [140](#), [142](#)
- ▶ **Inexécution fautive des obligations patronales** [52](#), [127](#)
- ▶ **Inspection du travail** [32](#), [99](#)

J



- ▶ **Juge des référés** [50](#), [120](#)

L



- ▶ **Licenciement**
 - cause réelle et sérieuse [59](#) et s., [134](#) et s.
 - protection des victimes et témoins [46](#) et s., [116](#) et s.
 - recours du salarié harcelé [58](#) et s., [133](#) et s.
- ▶ **Licenciement pour absence prolongée** [121](#)
- ▶ **Licenciement pour inaptitude physique** [122](#)

M



- ▶ **Mail** [112](#)
- ▶ **Médecin du travail** [31](#), [98](#)
- ▶ **Médiation** [35](#), [102](#)
- ▶ **Message électronique** [112](#)

N



- ▶ **Nullité de la rupture du contrat de travail** [47](#), [117](#)
- ▶ **Nullité de la sanction** [48](#), [118](#)
- ▶ **Nullité des mesures discriminatoires** [49](#), [119](#)
- ▶ **Nullité des mesures patronales** [46](#), [116](#)

O



- ▶ **Obligation d'affichage** [25](#), [92](#)
- ▶ **Obligation de prévention de l'employeur** [24](#), [91](#)
- ▶ **Obligation de sécurité de résultat** [24](#), [91](#)
- ▶ **Obligation de sécurité de résultat de l'employeur** [140](#)
- ▶ **Obligation de sécurité du salarié** [29](#), [96](#)
- ▶ **Organisation syndicale** [42](#), [43](#), [114](#) et s.

P



- ▶ **Pouvoir disciplinaire** [51](#) et s., [125](#), [127](#), [128](#)
- ▶ **Préjudice moral** [65](#), [140](#)
- ▶ **Prescription** [63](#), [138](#)
- ▶ **Prescription des fautes** [126](#)
- ▶ **Preuve du harcèlement moral** [104](#), [105](#)
- ▶ **Preuve du harcèlement sexuel** [37](#), [39](#)
- ▶ **Prévention du harcèlement moral** [89](#) et s.
- ▶ **Prévention du harcèlement sexuel** [22](#), [24](#)
- ▶ **Prise d'acte** [66](#), [142](#)
 - allocations chômage [66](#), [142](#)
- ▶ **Prise d'acte de la rupture** [123](#)
- ▶ **Procédure d'alerte** [34](#), [101](#)
- ▶ **Protection des victimes et témoins** [46](#) et s., [116](#) et s.

R



- ▶ **Recours du salarié harcelé** [58](#) et s., [133](#) et s.
- ▶ **Référé prud'homal** [50](#), [120](#)
- ▶ **Règlement intérieur** [26](#), [93](#)
- ▶ **Réintégration du salarié** [64](#), [139](#)
- ▶ **Réparation du préjudice moral** [65](#), [140](#)
- ▶ **Répétition des actes** [17](#), [77](#) et s.
- ▶ **Requalification de la rupture** [61](#), [136](#)
- ▶ **Résiliation judiciaire** [60](#), [135](#)
- ▶ **Résiliation judiciaire du contrat** [123](#)
- ▶ **Responsabilité de l'employeur** [65](#), [140](#), [148](#)
- ▶ **Responsabilité personnelle de l'auteur du harcèlement** [96](#)
- ▶ **Rupture conventionnelle** [124](#)

S



- ▶ **Sanction amnistiée** [111](#)
- ▶ **Sanction civile** [46](#) et s., [116](#) et s.
- ▶ **Sanction disciplinaire** [51](#) et s., [125](#) et s.
- ▶ **Sanction pénale** [55](#), [130](#), [131](#)
- ▶ **Sanctions d'une discrimination liée à un harcèlement sexuel** [56](#)
- ▶ **Situation du salarié** [86](#)
- ▶ **SMS** [110](#)
- ▶ **Stress au travail** [167](#) et s.
- ▶ **Suicide** [67](#) et s., [143](#) et s.
- ▶ **Syndicat** [42](#), [43](#), [114](#) et s.

- ▶ **Témoign de harcèlement moral** [75](#), [116](#) et s.
- ▶ **Témoign de harcèlement sexuel** [15](#), [46](#) et s.

- ▶ **Victime du harcèlement moral** [75](#), [116](#) et s.
- ▶ **Victime du harcèlement sexuel** [15](#), [46](#) et s.
- ▶ **Violence au travail** [147](#) et s.

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. nos [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 La directive du 23 septembre 2002 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** ■ 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 œuvre 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 hommes et les femmes, se reporter à l'étude «[Égalité professionnelle](#)».

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 œuvre 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°s [147](#) 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° [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°s [147](#) et s.).

Enfin, la définition du harcèlement sexuel et les sanctions qui y sont attachées ont été entièrement revues par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 (*JO*, 7 août), précisée par une circulaire du ministère de la justice du 7 août 2012. Cette nouvelle 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° 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.

Chapitre 2 Harcèlement sexuel au travail

5 **Objectif de la nouvelle loi relative au harcèlement sexuel** ■ 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 (v. n° [4](#)) 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 (v. n° [56](#)).

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 œuvre 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. CRIM2012-15, 7 août 2012](#)

6 **Entrée en vigueur de la loi du 6 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.

7 **Site internet dédié au harcèlement sexuel** ■ Trois mois après l'entrée en vigueur de la nouvelle loi relative au harcèlement sexuel, le gouvernement a mis en ligne un site internet dans le cadre d'une action nationale de sensibilisation contre ce délit (www.stop-harcelement-sexuel.gouv.fr).

Ce site rappelle les nouvelles dispositions issues de la loi du 6 août dernier 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.

8 **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.

En vertu du nouvel article [L. 1153-1](#) 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 (v. n° [9](#)) ;

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 (v. n° [10](#)).

◆ C. trav., art. [L. 1153-1](#)

Remarque : selon l'ancienne rédaction de cet article, le harcèlement sexuel se définissait comme les « agissements (...) de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ».

L'article [222-33](#) du code pénal donne une définition identique à celle du code du travail :

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.

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](#)

9 **Harcèlement sexuel exigeant des actes répétés** ■ En vertu du 1° de l'article [L. 1153-1](#) du code du travail, « aucun salarié ne doit subir des faits 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 ».

◆ C. trav., art. [L. 1153-1](#)

Le harcèlement sexuel est désormais appréhendé de manière beaucoup plus large qu'auparavant : il ne se définit plus uniquement par l'objectif poursuivi par son auteur mais par les conséquences du comportement sur la victime, comme cela est déjà le cas en matière de harcèlement moral.

Selon la circulaire du 7 août 2012, cette nouvelle définition, tout en étant mieux structurée et plus précise, s'inspire en partie de la définition du harcèlement sexuel figurant dans plusieurs directives européennes.

◆ [Circ. CRIM2012-15, 7 août 2012](#)

Le délit prévu au 1° de l'article [L. 1153-1](#) du code du travail suppose :

- des comportements ou propos à connotation sexuelle (v. n° [16](#)) ;
- des comportements imposés à la victime (v. n° [18](#)) ;
- des comportements répétés (v. n° [17](#)) ;
- des comportements qui portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (v. n° [19](#)).

10 **Harcèlement sexuel résultant de la commission d'un acte unique** ■ Selon le 2° de l'article [L. 1153-1](#) du code du travail, est assimilé au harcèlement sexuel 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 ».

◆ C. trav., art. [L. 1153-1](#) ◆ C. pén., art. [222-33](#)

Il est expressément indiqué dans cette nouvelle définition qu'un acte unique suffit à caractériser l'infraction.

Selon la circulaire, le délit prévu par le 2° de l'article [L. 1153-1](#) du code du travail permet ainsi d'atteindre les objectifs exprimés par le législateur et le Gouvernement lors des débats sur le nouveau code pénal intervenus en 1991, qui étaient de réprimer des faits de harcèlement sexuel, soit parce qu'il s'agissait de faits répétés, soit parce qu'il s'agissait d'un acte unique mais présentant une particulière gravité.

Cette particulière gravité résulte du fait qu'est exigée une pression grave commise contre la victime et présentant une finalité de nature sexuelle. Ces faits ont été qualifiés à plusieurs reprises lors des travaux parlementaires de « chantage sexuel » en raison du caractère expressif et imagé de cette expression.

◆ [Circ. CRIM2012-15, 7 août 2012](#)

Sur la notion de pression grave et sur la finalité de ces pressions, voir n° [16](#).

11 Champ d'application territorial ■ 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](#)).

12 Champ d'application professionnel ■ Tout salarié, quelle que soit l'activité, la taille de l'entreprise, son ancienneté ou son statut, même s'il est en période d'essai, doit bénéficier de la protection contre le harcèlement sexuel.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2012, 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 sont également protégés.

Le champ d'application de la protection contre les faits de harcèlement sexuel est susceptible de concerner :

- l'embauche (candidature à un emploi, à un stage ou à une formation en entreprise) ;
- l'exercice du pouvoir disciplinaire ;
- la rupture du contrat de travail ;
- et, plus largement, tout traitement discriminatoire, direct ou indirect.

A noter que le législateur donne une liste non exhaustive d'éléments pouvant être affectés défavorablement : rémunération, formation, reclassement, affectation, classification, promotion professionnelle, mutation, renouvellement de contrat.

◆ C. trav., art. [L. 1153-2](#)

Si les dispositions de l'article [L. 1153-1](#) et suivants du code du travail ne concernent que les salariés du secteur privé, les fonctionnaires et agents publics non titulaires bénéficient également de la protection contre le harcèlement sexuel, selon un régime adapté.

◆ [L. n° 83-634, 13 juill. 1983, art. 6 ter : JO, 14 juill. mod. par L. n° 2012-954, 6 août 2012 : JO, 7 août](#)

La nouvelle définition du harcèlement sexuel a en effet été reprise dans l'article 6 ter de la loi de 1983 précitée portant droits et obligations des fonctionnaires afin d'affirmer de façon expresse le principe de l'interdiction de harcèlement sexuel et des discriminations pouvant en résulter à l'encontre des agents publics.

Remarque : les délits de harcèlement sexuel et de discrimination liée à un harcèlement ne sont envisagés dans cette étude que sous l'angle des relations de travail. Mais les textes du code pénal créés ou modifiés par la loi du 6 août 2012 ont un champ d'application beaucoup plus large et peuvent servir de fondement à toute action judiciaire contre des faits pénalement répréhensibles subis en dehors du cadre professionnel.

■ Section 1 : Auteurs et victimes du harcèlement sexuel

13 Auteurs du harcèlement sexuel ■ Le législateur ne précise pas la qualité des personnes susceptibles de se rendre coupables d'un harcèlement sexuel. L'interdiction vise donc le harcèlement sexuel exercé par diverses catégories de personnes. Il n'est pas exigé qu'un lien de subordination existe entre l'auteur et la victime du harcèlement.

Autrement dit, le code du travail condamne tant le harcèlement sexuel vertical (une personne fait pression sur une autre en abusant de son autorité) que le harcèlement horizontal, déconnecté de tout rapport hiérarchique.

Toutefois, l'abus d'autorité est désormais retenu comme une circonstance aggravante (v. n° [20](#)).

1i L'employeur ou son représentant

L'employeur est l'organe d'autorité dans l'entreprise.

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

Est ainsi concerné le personnel d'encadrement ou de maîtrise, investi d'un pouvoir de commandement et/ou de gestion.

2i Une personne ayant une fonction d'autorité

Il peut s'agir d'une personne ayant une autorité interne ou externe à l'entreprise.

Pourraient ainsi être visés les clients (◆ [Circ. DRT n° 93/2, 11 févr. 1993 : BO Trav. n° 93/15, 20 août](#)) ou les 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 s'agir d'une personne disposant d'une autorité de fait : sont notamment concernés les conjoints ou membres de la famille.

Peuvent être visés par exemple les actes de harcèlement commis par le mari de la gérante sur une salariée.

◆ [CA Paris, 18^e ch., sect. E, 16 janv. 1997, n° 95/36860](#)

3i Les collègues

L'existence d'un rapport d'autorité n'étant pas nécessaire pour qualifier des actes de harcèlement sexuel, un salarié peut donc se rendre coupable de harcèlement sexuel à l'égard par exemple d'un collègue de même niveau hiérarchique.

En outre, le harcèlement exercé par un subordonné sur un supérieur pourrait également être sanctionné.

14 Le but recherché par l'auteur du harcèlement ■ Rappelons-le : « est assimilé à un 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](#), II ◆ C. trav., art. [L. 1153-1](#), 2°

Cette forme de harcèlement se définit donc par le but recherché par son auteur : l'obtention d'une relation sexuelle.

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. CRIM2012-15, 7 août 2012](#)

15 Victimes du harcèlement sexuel ■ Les personnes pouvant se prévaloir de la protection édictée en matière de harcèlement sexuel sont les salariés, les personnes en formation, les personnes en stage, les candidats à un recrutement, à un stage ou à une formation :

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

◆ C. trav., art. [L. 1153-2](#) et [L. 1153-3](#)

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

- 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 ter : JO, 14 juill.](#)).

■ Section 2 : Éléments constitutifs du harcèlement sexuel

16 Nature des agissements visés ■

1° Harcèlement sexuel exigeant des actes répétés

Le 1° de l'article [L. 1153-1](#) du code du travail incrimine les actes ou propos à connotation sexuelle.

Cette précision répond à une attente d'associations ayant fait valoir que le juge répressif exigeait parfois la preuve d'agissements physiques pour caractériser le harcèlement sexuel.

Désormais, tout propos, exprimé de vive voix ou par écrit, ou tout acte comme par exemple placer en évidence sur le bureau d'une personne des revues pornographiques, lui tenir des propos grivois sur son comportement sexuel présumé ou avoir devant elle des gestes obscènes, entre dans le champ de l'incrimination.

La circulaire précise ainsi que le délit suppose des actes de toute nature (propos, gestes, envois ou remises de courriers ou d'objets, attitudes, etc.) qui sont imposés à la victime.

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. CRIM2012-15, 7 août 2012](#)

2° Harcèlement sexuel résultant de la commission d'un acte unique

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.

La circulaire du 7 août 2012 apporte des précisions sur la notion de pression grave et sur la finalité de ces pressions.

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.

Toutes ces contreparties constituent ainsi 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.

Comme indiqué précédemment, cette pression peut être constituée par un acte unique et n'a pas besoin d'être répétée. A notamment été évoquée lors des travaux parlementaires l'hypothèse de la personne qui fait l'objet d'une telle pression par exemple à l'occasion d'un unique entretien d'embauche.

◆ [Circ. CRIM2012-15, 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, mais qu'il n'a pas paru opportun de conserver en raison de son caractère peu respectueux pour la victime.

Il n'est notamment pas exigé que soit recherchée une relation sexuelle. Il peut s'agir de tout acte de nature sexuelle, notamment les simples contacts physiques destinés à assouvir un fantasme d'ordre sexuel, voire à accentuer ou provoquer le désir sexuel.

Il est précisé que la finalité 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.

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 sexuelle était recherché.

Enfin, il n'est pas nécessaire que l'acte soit recherché au profit de l'auteur du harcèlement, dans la mesure où il peut l'être au profit d'un tiers (une telle précision figurait déjà dans la précédente définition du harcèlement sexuel).

◆ [Circ. CRIM2012-15, 7 août 2012](#)

17 Critère de la répétition et de la durée ■

1^o Harcèlement sexuel exigeant des actes répétés

Le 1^o de l'article [L. 1153-1](#) du code du travail exige la répétition du comportement incriminé pour caractériser le harcèlement sexuel. Rien de très nouveau en matière de droit du travail, même si l'ancienne définition n'exigeait pas explicitement ce critère de répétition. Les juges faisaient en effet déjà du caractère répétitif un des critères leur permettant de distinguer harcèlement sexuel et simple faute contractuelle.

Selon la circulaire du 7 août 2012, cette condition de répétition des actes, inhérente à la notion même de harcèlement, exige simplement que les faits aient été commis à au moins 2 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. CRIM2012-15, 7 août 2012](#)

2^o Harcèlement sexuel résultant de la commission d'un acte unique

Le 2^o de l'article [L. 1153-1](#) du code du travail vise les faits de chantage sexuel qui peuvent être commis en des occasions uniques (par exemple entretien d'embauche ou attribution d'une promotion professionnelle).

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

◆ [Circ. CRIM2012-15, 7 août 2012](#)

18 Absence de consentement de la victime ■ Selon la circulaire du 7 août 2012, le non-consentement de la victime est un des éléments constitutifs du délit, 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, cette absence de consentement, dès lors qu'elle n'est pas équivoque, pourra 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. CRIM2012-15, 7 août 2012](#)

19 Conséquences du harcèlement sexuel pour la victime ■

1^o Harcèlement sexuel exigeant des actes répétés

Le harcèlement sexuel est désormais appréhendé de manière beaucoup plus large qu'auparavant, puisqu'il ne se définit plus uniquement par l'objectif poursuivi par son auteur, mais par les conséquences du comportement sur la victime.

Pour être punissables, ces comportements doivent soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créer 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 ou 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 insupportable 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. CRIM2012-15, 7 août 2012](#)

2^o Harcèlement résultant de la commission d'un acte unique

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.

20 Circonstances aggravantes ■ La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 instaure certaines circonstances susceptibles d'aggraver les sanctions attachées au délit de harcèlement sexuel. Sont visés les faits 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.

◆ C. pén., art. [222-33](#)

Selon la circulaire ministérielle :

- 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 a en effet paru particulièrement opportune en matière de harcèlement sexuel, souvent commis contre des personnes particulièrement fragiles en raison de leur situation économique et sociale, et qui ne sont pas en mesure de s'opposer aux comportements de leur

harceleur, comme par exemple des jeunes femmes élevant seules leurs enfants à la suite d'une rupture conjugale et disposant de très faibles revenus ;

- la circonstance aggravante de minorité ne concerne que les mineurs de 15 ans. Toutefois, lorsque le harcèlement sexuel sera commis dans le cadre du travail contre un mineur de 15 à 18 ans, il convient de remarquer qu'il s'agira 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 ne devra pas hésiter dans ses réquisitions à prendre en compte la minorité de la victime et à faire preuve de la sévérité que justifie la gravité de ces faits.

◆ [Crc. CRIM2012-15, 7 août 2012](#)

Sur les sanctions attachées à ces circonstances aggravantes, voir n° 55.

21 Harcèlement commis hors de l'entreprise ■ Chacun a droit au respect de sa vie privée. Il en résulte qu'il ne peut être procédé à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié que si le comportement de celui-ci crée un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise. 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](#)

Le harcèlement sexuel et la faute grave ont en revanche été retenus à l'encontre d'un cadre emmenant sa subordonnée, mineure, 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](#)

Harcèlement sexuel également reconnu de la part d'un employeur multipliant les cadeaux et les appels, se rendant au domicile de la salariée et faisant 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 un arrêt du 19 octobre 2011, la Cour de cassation semble enfin avoir arrêté sa position : elle retient la possibilité de sanctionner pour faute grave des actes de harcèlement sexuel commis en dehors du temps et des lieux de travail. Dès lors que de tels actes ont été commis à l'égard de collègues de travail, ils relèvent de la sphère professionnelle, et, par conséquent, du pouvoir disciplinaire de l'employeur : « les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail ne relevaient pas de sa vie personnelle ».

◆ [Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 09-72.672, n° 2130 FS - P + B](#)

Elle a confirmé cette jurisprudence dans une affaire où un salarié avait 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 : « le fait d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue un harcèlement sexuel 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](#)

■ Section 3 : Mesures de prévention contre le harcèlement sexuel

22 Renforcement de la prévention ■ Le législateur a mis en place en 2002 un système complet de prévention du harcèlement sexuel, complété en 2012 par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 (*JO, 7 août*). Ce système consiste, dans un premier temps, à empêcher que se développent dans l'entreprise des situations de harcèlement sexuel. Il intervient dans un second temps, lorsqu'un réel climat de tension s'est installé.

Sous-section 1 : La prévention du harcèlement sexuel proprement dit

23 Exécution de bonne foi du contrat de travail ■ Selon l'article [L. 1222-1](#) du code du travail, « le contrat de travail est exécuté de bonne foi ».

◆ C. trav., art. [L. 1222-1](#)

L'exécution de bonne foi du contrat de travail requiert un comportement loyal. 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).

Pour apprécier si la règle de bonne foi est appliquée, le juge 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.

Le comportement de l'employeur doit être proportionné et légitime eu égard au motif qui le provoque ou au but recherché. La recherche de proportionnalité est un critère essentiel d'appréciation dès lors que le comportement invoqué est susceptible de toucher aux libertés. C'est ainsi que l'article [L. 1121-1](#) du code du travail, qui protège les droits des personnes et les libertés individuelles et collectives, fait également explicitement référence à la notion de proportionnalité.

L'obligation de loyauté dans les rapports de travail peut être mise en rapport avec la règle posée à l'article [L. 1121-1](#) du code du travail, et ce à un double titre :

- l'article [L. 1121-1](#) reconnaît que le salarié est une « personne » qu'il convient de respecter en tant que telle ;
- l'atteinte aux droits et libertés ne peut être admise que si cette atteinte est proportionnée au but recherché.

24 Obligation de prévention du chef d'entreprise : une obligation de sécurité de résultat ■ L'article [L. 1153-5](#) du code du travail met à la charge du chef d'entreprise une obligation de prévention du harcèlement pour en empêcher la survenance. Il appartient à ce dernier de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes de harcèlement sexuel.

◆ C. trav., art. [L. 1153-5](#)

A cet effet, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code du travail (v. n° 26).

Remarque : en l'absence de précision sur les actions de prévention devant être prises par l'employeur, ces dernières pourront notamment consister à organiser une information des salariés de l'entreprise sur les dispositions légales applicables, ou encore une formation spécifique des

membres de l'encadrement des entreprises qui seraient non seulement informés de la nouvelle législation, mais recevraient également des conseils pratiques sur la manière de faire face à une telle situation.

L'article [L. 4121-1](#) du code du travail met également à la charge de l'employeur l'obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés.

◆ C. trav., art. [L. 4121-1](#)

Par ailleurs, le harcèlement sexuel est, depuis la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, inscrit, aux côtés du harcèlement moral, dans la liste des domaines dans lesquels l'employeur a une obligation de prévention des risques professionnels.

◆ C. trav., art. [L. 4121-2](#)

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 également :

- « 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 œuvre 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.

◆ [Crc. DGT 2012/14, 12 nov. 2012](#)

Sur le durcissement de la jurisprudence en matière de prévention du harcèlement, voir n° [91](#).

Sur l'inexécution fautive des obligations patronales, voir n° [52](#).

25 Nouvelle obligation d'affichage ■ Les textes du code pénal relatifs au harcèlement sexuel et moral (◆ C. pén., art. [222-33](#) et [222-33-2](#)) doivent désormais obligatoirement être affichés sur les lieux de travail et également, pour ce qui concerne le harcèlement sexuel, dans les locaux où à la porte des locaux où se fait l'embauche.

Remarque : la circulaire du 7 août 2012 n'apporte aucune précision sur cette nouvelle obligation.

◆ C. trav., art. [L. 1152-4](#) et [L. 1153-5](#)

26 Règlement intérieur ■ Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code du travail.

Remarque : attention, les dispositions concernées ont été, pour certaines d'entre elles, substantiellement modifiées par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 (*JO, 7 août*). Le règlement intérieur doit donc, depuis le 8 août 2012, reproduire (ou rappeler) les articles [L. 1153-1](#) à [L. 1153-6](#) (harcèlement sexuel) et [L. 1152-1](#) à [L. 1152-6](#) (harcèlement moral) issus de la loi précitée auxquels il convient d'ajouter, pour respecter à la lettre le code du travail, les articles [L. 1154-1](#) sur l'aménagement de la charge de la preuve, [L. 1154-2](#) sur les actions en justice des organisations syndicales, [L. 1155-1](#) sur l'atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur et [L. 1155-2](#) sur les sanctions pénales attachées aux discriminations commises à la suite d'un harcèlement.

◆ C. trav., art. [L. 1321-2](#)

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «[Règlement intérieur](#)», un exemple de règlement intérieur.

Le règlement intérieur joue un rôle important en termes d'information des salariés puisque, rappelons-le, il doit être obligatoirement affiché sur les lieux de travail.

◆ C. trav., art. [R. 1321-1](#)

En outre, il doit être soumis pour avis au comité d'entreprise et au CHSCT (ou, à défaut, aux délégués du personnel).

◆ C. trav., art. [L. 1321-4](#)

27 Rôle du comité d'entreprise ■ Le comité d'entreprise 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° [26](#)).

◆ C. trav., art. [L. 1321-4](#)

Le comité d'entreprise a par exemple la possibilité de mettre en place des actions de sensibilisation et d'information du personnel.

28 Rôle du CHSCT ■ Le CHSCT occupe une position centrale en matière de prévention du harcèlement.

1^o Protection de la santé des salariés

Le CHSCT veille à la protection de la santé « physique et mentale » des salariés.

◆ C. trav., art. [L. 4612-1](#)

Il est consulté sur les mesures de prévention du harcèlement mises en place par l'employeur.

◆ [Crc. DGT 2012/14, 12 nov. 2012](#)

2^o Faculté de proposer des actions de prévention

Le CHSCT peut proposer des actions de prévention notamment en matière de harcèlement sexuel.

Si l'employeur refuse les actions proposées, il doit motiver sa décision.

◆ C. trav., art. [L. 4612-3](#)

3f Désignation d'un expert

Les membres du CHSCT peuvent procéder régulièrement à des inspections et effectuer des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

◆ C. trav., art. [L. 4612-4](#) et [L. 4612-5](#)

En outre, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, est constaté dans l'établissement.

◆ C. trav., art. [L. 4614-12](#)

Cette disposition permet au CHSCT 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.

29 Obligation de sécurité du salarié ■ L'article [L. 4122-1](#) du code du travail met à la charge des salariés l'obligation de veiller à leur santé et à celle de leurs collègues.

◆ C. trav., art. [L. 4122-1](#)

La chambre sociale de la Cour de cassation a, pour la première fois, visé expressément cette disposition dans un arrêt du 28 février 2002 pour en déduire que tout salarié était légalement tenu d'une obligation générale de vigilance consistant à veiller à sa propre sécurité ainsi qu'à celle des personnes susceptibles d'être affectées par ses actes ou ses omissions au travail.

Cet arrêt a ainsi ouvert la voie à un nouveau type de contentieux du licenciement, au titre du manquement du salarié à son obligation générale de sécurité.

◆ [Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-41.220, n° 881 FS - P+B+R+I](#)

30 Exercice du droit de retrait par le salarié ■ L'article [L. 4131-1](#) du 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 ». Il s'agit pour le salarié d'alerter l'employeur de ce danger tout en se retirant de la situation dangereuse.

◆ C. trav., art. [L. 4131-1](#)

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 sexuel, mais la jurisprudence semble pourtant admettre l'exercice de ce droit par le salarié.

La notion de droit de retrait est délicate.

Le caractère « raisonnable » doit être apprécié en fonction de la situation particulière du salarié, faute de quoi le texte serait privé de son sens.

Quant à 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.

C'est ainsi qu'une cour d'appel a jugé que c'est à bon droit qu'une salariée a, en vertu de l'article [L. 231-8](#) du code du travail (devenu l'article [L. 4131-1](#)), exercé son droit de retrait d'une situation dont elle pouvait raisonnablement penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa santé, dès lors qu'il est avéré que celle-ci était victime de harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique, ayant eu à son égard et de manière réitérée un comportement menaçant, humiliant et traumatisant. La contrainte ainsi exercée sur la salariée, qui souhaitait conserver son emploi, était d'autant plus caractérisée qu'elle ne pouvait se plaindre à son employeur, celui-ci étant l'épouse du supérieur hiérarchique auteur du harcèlement sexuel.

Dans la mesure où l'employeur, bien que régulièrement avisé par la salariée de l'exercice légitime de son droit de retrait, n'a pris aucune mesure pour faire cesser la situation dénoncée et a omis de payer le salaire de la salariée durant son retrait, la rupture du contrat de travail doit lui être imputable, cette rupture étant intervenue à la date où l'employeur a adressé à la salariée un courrier l'informant qu'il considérait le contrat comme rompu aux torts de la salariée du fait de la saisine par celle-ci de la juridiction prud'homale. Cette rupture, qui s'analyse alors en un licenciement illégitime et irrégulier, ouvre droit au profit de la salariée à des dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel et moral subi du fait de la rupture, ainsi qu'au titre du préjudice propre subi du fait de la résistance de mauvaise foi de l'employeur de régler les salaires de la salariée durant l'exercice de son droit de retrait.

◆ [CA Rom 4^e chambre sociale, 18 juin 2002, n° 01/00919](#)

Rappelons enfin que l'article [L. 4131-3](#) du code du travail dispose qu'« 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](#)

31 Rôle du médecin du travail ■ Le médecin du travail peut 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](#)

Par ailleurs, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 (*JO, 7 août*), la mission de conseil et de prévention attribuée par le code du travail au médecin du travail et à destination des employeurs, des salariés et de leurs représentants, est élargie à la prévention du harcèlement sexuel (et moral) dans l'entreprise.

◆ 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](#)).

◆ [Crc. DGT 2012/14, 12 nov. 2012](#)

32 Rôle de l'inspecteur du travail ■ L'inspecteur du travail peut intervenir tant à titre préventif que répressif.

◆ [Crc. DRT n° 93/2, 11 févr. 1993 : BO Trav., n° 93/15, 20 août](#)

Il peut faire modifier les clauses du règlement intérieur en contradiction avec les articles [L. 1321-1](#) et [L. 1321-2](#) du code du travail ; il peut également intervenir pour faire respecter les obligations résultant des articles [L. 4121-1](#) et suivants du code du travail.

Il étudie les documents transmis par le comité d'entreprise dans le cadre des articles [L. 2323-64](#) et [L. 2323-68](#) du code du travail.

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 (*JO, 7 août*) donne à l'inspecteur du travail compétence pour veiller à l'application des dispositions relatives au harcèlement sexuel (et moral) et pour constater, le cas échéant, les infractions commises dans l'entreprise.

◆ [C. trav., art. L. 8112-2](#)

La circulaire n° 2012-14 du 12 novembre 2012 définit le rôle de l'inspection du travail dans le contrôle d'une situation de harcèlement suite à une plainte.

Lorsqu'ils sont saisis d'une plainte, et en présence d'une atteinte grave à la dignité des personnes, les agents de contrôle peuvent être amenés à réaliser une enquête dans l'entreprise notamment. 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.

Enfin, la circulaire récapitule dans un tableau les différentes infractions pouvant être relevées et les sanctions correspondantes.

◆ [Crc. DGT 2012/14, 12 nov. 2012](#)

Sous-section 2 : La prévention des conflits relatifs au harcèlement sexuel

33 Principe ■ Afin d'éviter que la situation de harcèlement sexuel n'aille trop loin, le législateur s'est tout d'abord appuyé sur un mécanisme qui existait déjà : le droit d'alerte. Il a ensuite créé un mécanisme propre à permettre le règlement à l'amiable du conflit né d'une situation de harcèlement : la médiation. Cependant, cette médiation, instaurée en 2002, a été supprimée par la loi du 3 janvier 2003 en matière de harcèlement sexuel (v. n° [35](#)).

34 Droit d'alerte des délégués du personnel ■ La procédure d'alerte dont disposent les délégués du personnel en cas d'atteinte aux droits des personnes, aux libertés individuelles et à la santé physique et mentale des salariés est expressément étendue, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 (*JO, 7 août*) aux situations de harcèlement sexuel (et moral).

◆ [C. trav., art. L. 2313-2](#)

Rappelons que les délégués du personnel doivent alors saisir l'employeur. Celui-ci ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre toutes 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 délégué, si le salarié averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les règles applicables au référé.

En réalité, c'est au salarié que revient le pouvoir de saisir la juridiction prud'homale. Toutefois, la loi a prévu un mécanisme de substitution : le délégué qui a initié la procédure peut user des mêmes facultés de saisine à condition que le salarié, dûment averti par écrit, ne s'y soit pas opposé.

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

Pour plus de précisions sur le droit d'alerte, voir l'étude [«Délégués du personnel»](#).

35 La médiation ■ La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale avait instauré une procédure de médiation pouvant être engagée par toute personne s'estimant victime de harcèlement sexuel ou moral.

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. Seules les victimes de harcèlement moral bénéficient encore du recours au médiateur (v. n° [102](#)).

■ Section 4 : Preuve du harcèlement et actions en justice des organisations syndicales et des associations de défense des victimes

Sous-section 1 : Preuve du harcèlement

36 Régime de la preuve : date d'application ■ L'article [L. 1154-1](#) du code du travail aménageant les règles de preuve en matière de harcèlement ne saurait s'appliquer à des faits antérieurs à la loi du 17 janvier 2002.

37 Aménagement de la charge de la preuve ■

1f La charge de la preuve n'incombe spécialement à aucune des parties

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 avait aménagé le régime de la charge de la preuve en faveur du salarié (ou du candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise) 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 impose désormais au salarié (ou au candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise) s'estimant victime d'un harcèlement d'établir des faits (et non plus seulement de présenter des éléments de fait) qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

◆ C. trav., art. [L. 1154-1](#)

Dès lors qu'un salarié produit des pièces qui font 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](#)

Par exemple, les juges du fond ne peuvent pas rejeter une demande en dommages-intérêts du salarié qui apporte des éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement (en l'occurrence moral) au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail.

Remarque : en l'espèce, la cour d'appel avait débouté le salarié au motif que si les certificats médicaux font mention d'un état dépressif, ils ne précisent pas sa relation avec les conditions de travail.

◆ [Cass. soc., 30 avr. 2009, n° 07-43.219, n° 916 FS - P+B](#)

2f La loi du 3 janvier 2003 ne s'applique pas aux instances en cours à la date de son entrée en vigueur

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](#)).

3f La Cour de cassation renforce son contrôle sur les juges du fond et précise les règles qui conduisent à la recherche de la preuve du harcèlement

Dans un communiqué accompagnant 4 arrêts rendus le 24 septembre 2008 et relatifs à des faits de harcèlement, la Cour de cassation a 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 a 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 est apparu nécessaire de renforcer la nature de son contrôle.

La Cour de cassation veille désormais 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'effectuent pas ce contrôle approfondi, elle infirme leur décision.

Ainsi, dans l'arrêt n° 06-45.747, la Cour de cassation censure 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.

Elle adopte 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'a pas donné de base légale à sa décision.

Au contraire, dans l'arrêt n° 06-46.517, la chambre sociale a 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 affective qu'elle entretenait avec un ami, a 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 rejette 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](#) ◆ C. cass., 24 sept. 2008, communiqué

Autre exemple : la Cour de cassation a 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](#)

38 Appréciation jurisprudentielle des moyens de preuve ■ La preuve du harcèlement n'est pas rapportée dans les circonstances suivantes :

un salarié avait été licencié le même jour que son père, l'un prétendant avoir été licencié pour avoir dénoncé les faits et l'autre pour avoir refusé de subir le harcèlement. Ils avaient fourni une attestation de la concubine du salarié « harcelé » rapportant les propos de sa supérieure hiérarchique qui avait menacé d'« exercer des représailles professionnelles ».

Les juges ont considéré que la réalité des faits n'était pas établie, soulignant même que les parties avaient entretenu des relations amoureuses, le salarié ayant fait livrer des fleurs à sa supérieure hiérarchique tous les vendredis pendant plusieurs mois.

◆ [Cass. soc., 2 oct. 1997, n° 95-41.322](#)

La réalité du harcèlement est suffisamment établie et justifie le licenciement d'un salarié quand deux salariées témoignent lors de l'audience du comportement grossier de ce dernier à leur égard et des propositions d'ordre sexuel faites à l'une d'elles en échange d'avantages professionnels.

◆ [CA Paris, 26 juin 1997, n° 96/30458](#) ◆ [Cass. soc., 3 févr. 1999, n° 97-44.558](#)

Dans un arrêt du 23 mai 2007, la Cour de cassation avait pour la première fois à répondre à une question importante : une salariée destinataire de SMS, qui en a fait constater la teneur par huissier, peut-elle utiliser la preuve ainsi obtenue pour établir, par exemple, l'existence d'un harcèlement de la part de son employeur, auteur des messages ?

Elle y a répondu par l'affirmative en estimant que « l'utilisation par le destinataire des messages écrits téléphoniquement adressés, dits SMS, dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur », est un mode de preuve admissible. Ce mode de preuve est loyal puisque l'auteur des SMS ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur.

Remarque : la Cour de cassation confirme sa jurisprudence relative à l'irrecevabilité de l'enregistrement d'une conversation téléphonique comme moyen de preuve lorsqu'elle est effectuée à l'insu de son auteur : « l'enregistrement d'une conversation téléphonique privée, effectué à l'insu des auteurs des propos invoqués, est un procédé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenue » (◆ [Cass. 2^e civ., 7 oct. 2004, n° 03-12.653, n° 1532 FS - P + B : Bull. civ. II, n° 447](#)).

Enfin, à la lecture de l'arrêt, les SMS peuvent être utilisés comme moyens de preuve dans tout litige prud'homal.

◆ [Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209, n° 1145 FS - P + B + I](#)

39 **Portée des décisions de la juridiction pénale sur l'action civile** ■ En vertu du principe de l'autorité de la chose jugée au pénal sur l'action portée devant la juridiction civile, le juge civil ne peut reconnaître la décision du juge répressif qui a décidé que la matérialité des faits de harcèlement sexuel et la culpabilité de celui auquel ils étaient imputés n'étaient pas établies.

Remarque : les juges du fond avaient, à tort, considéré qu'il n'importait « que le tribunal correctionnel ait prononcé sa relaxe du chef de harcèlement sexuel, la qualification correspondant au délit pénalement sanctionné étant différente du comportement fautif de harcèlement sexuel dans les relations de travail et l'appréciation du juge prud'homal étant nécessairement différente de celle du juge pénal ».

◆ [Cass. soc., 3 nov. 2005, n° 03-46.839, n° 2333 FS - P + B](#)

40 **Dénonciation ou accusation mensongère** ■ Tout n'est cependant pas harcèlement. Il peut s'agir d'un fait isolé ou bien encore de conflits, de désaccords qui génèrent des tensions, mais ne sont pas pour autant des agissements de harcèlement sexuel ; ils peuvent dans certains cas motiver un licenciement. Il peut notamment en être ainsi lorsqu'un salarié provoque lui-même des réactions de méfiance de ses collègues ou refuse de dialoguer.

Par exemple, une salariée qui porte des accusations mensongères d'agression sexuelle contre son employeur peut être licenciée pour faute lourde si l'intention délibérée de nuire est prouvée.

◆ [CA Dijon, ch. soc., 29 sept. 1993, n° 19/93](#)

A une cause réelle et sérieuse le licenciement d'une salariée qui accuse son employeur de harcèlement sexuel alors que cette plainte, propre à porter atteinte à la réputation de l'employeur et à la notoriété commerciale de l'entreprise, était injustifiée et diffamatoire comme l'établit l'ordonnance de non-lieu rendue par le tribunal de grande instance.

◆ [CA Douai, ch. soc., 31 janv. 2001, n° 00/251](#)

Rappelons qu'en présence d'accusations fantaisistes, il est toujours possible de porter plainte pour dénonciation calomnieuse.

La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée, est punie de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

◆ C. pén., art. [226-10](#)

L'employeur ou le salarié mis en cause peut donc déposer plainte pour dénonciation calomnieuse. Cette plainte peut intervenir soit à l'issue de la procédure judiciaire, soit même lorsque l'accusation est portée à la connaissance de l'employeur par courrier. Toutefois, la plainte aura plus de chance d'aboutir dans la première de ces hypothèses.

Toujours selon le code pénal, « la fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquiescement, de relaxe ou de non-lieu, déclarant que le fait n'a pas été commis ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée. En tout autre cas, le tribunal saisi des poursuites contre le dénonciateur apprécie la pertinence des accusations portées par celui-ci ».

◆ C. pén., art. [226-10](#)

41 **Diffamation** ■ Aucune disposition législative ou réglementaire n'autorise un salarié, fût-il titulaire d'un mandat syndical ou délégué du personnel, à 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. Une telle dénonciation rend leur auteur coupable de diffamation non publique.

◆ [Cass. crim., 3 avr. 2002, n° 01-86.730](#)

Sous-section 2 : Actions en justice des organisations syndicales

42 Action en substitution ■ Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions qui naissent des dispositions relatives au harcèlement 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.

◆ C. trav., art. [L. 1154-2](#)

Les organisations syndicales bénéficient de l'aménagement de la charge de la preuve applicable aux victimes de harcèlement, puisqu'elles peuvent agir en justice « dans les conditions prévues par l'article [L. 1154-1](#) » du code du travail.

Leur pouvoir d'intervention est cependant moins large que celui qui leur a été conféré en matière de lutte contre les discriminations (v. l'étude «[Égalité professionnelle](#)»). En effet, en matière de harcèlement, l'action en substitution ne pourra jouer que si un syndicat est présent dans l'entreprise.

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 œuvre, particulièrement au profit des employés de maison et des assistants maternels, puisque sont seules habilitées à ester en justice au lieu et place du salarié les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Sur l'action en justice des associations de défense des victimes, voir n° [44](#).

43 Action dans l'intérêt collectif de la profession ■ L'article [L. 2132-3](#) du code du travail permet aux organisations syndicales d'ester en justice pour des faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'elles représentent.

◆ C. trav., art. [L. 2132-3](#)

La chambre criminelle de la Cour de cassation a pris position, avant l'entrée en vigueur de l'article [L. 1154-2](#) du code du travail (v. n° [42](#)), sur la constitution de partie civile d'un syndicat dans une affaire d'agressions sexuelles commises par un supérieur hiérarchique sur un salarié.

Elle a rappelé que « si, aux termes de l'article [L. 411-11](#) du code du travail (devenu l'article [L. 2132-3](#)), les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, c'est à la condition que les faits déferés au juge portent par eux-mêmes un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ».

Dès lors, la chambre de l'instruction ayant relevé, notamment, que les circonstances de la commission des faits dénoncés (à savoir viols et harcèlement sexuel perpétrés sur les lieux du travail de la victime par son supérieur hiérarchique) ne suffisaient pas à caractériser une atteinte à l'intérêt collectif des salariés représentés par le syndicat, avait justifié sa décision en déclarant irrecevable la constitution de partie civile de ce dernier.

◆ [Cass. crim. 23 janv. 2002, n° 01-83.559, n° 548 F - P + F : Bull. crim. n° 12](#)

Remarque : la portée de cet arrêt paraît limitée depuis l'insertion dans le code du travail de l'article [L. 1154-2](#), issu de la loi de modernisation sociale, qui accorde aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise le droit d'exercer en justice toutes les actions qui naissent d'agissements de harcèlement sexuel ou moral, sous réserve de l'accord de la victime (v. n° [42](#)). Dès lors, on peut penser que la solution ci-dessus ne garde d'intérêt que pour les cas où le salarié n'aurait pas donné son accord à l'organisation syndicale.

Sous-section 3 : Action en justice des associations de défense des victimes

44 Action en justice des associations luttant contre les discriminations ■ Auparavant, l'article [2-6](#) du code de procédure pénale autorisait les associations de lutte contre les discriminations fondées sur le sexe et les mœurs à exercer en justice les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les discriminations réprimées par le code pénal, commises en raison du sexe, de la situation de famille ou des mœurs et par l'article [L. 1146-1](#) (ancien article [L. 123-1](#)) du code du travail.

Depuis la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, l'article [2-6](#) du code de procédure pénale :

- vise désormais l'article [L. 1155-2](#) du code du travail réprimant les discriminations fondées sur le harcèlement sexuel ou moral ;
- permet aux associations de lutte contre les discriminations liées à l'orientation ou à l'identité sexuelle de défendre les victimes ;
- précise que les associations habilitées peuvent exercer les droits des victimes pour les discriminations commises non seulement en raison du sexe, de la situation de famille ou des mœurs, mais aussi en raison de « l'orientation ou de l'identité sexuelle de la victime 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.

◆ C. pr. pén., art. [2-6](#)

45 Action en justice des associations luttant contre le harcèlement sexuel ■ La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 permet désormais aux associations de lutte contre le harcèlement sexuel de défendre les victimes devant les juridictions pénales.

Auparavant, l'article [2-2](#) du code de procédure pénal prévoyait que « 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 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 ».

Désormais, peut également agir l'association dont l'objet statutaire prévoit uniquement la lutte contre le harcèlement sexuel.

◆ C. pr. pén., art. [2-2](#)

■ Section 5 : Protection des salariés victimes ou témoins d'un harcèlement sexuel

Sous-section 1 : Mesures visant à protéger la victime ou le témoin d'un harcèlement sexuel

46 Principe : nullité des mesures patronales ■ Les dispositions de l'article [L. 1153-4](#) du code du travail permettent au salarié ayant subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel ou encore au témoin ou à celui ayant relaté des faits de harcèlement sexuel d'obtenir l'annulation des représailles professionnelles qu'il a subies suite au harcèlement sexuel dont il a été victime ou témoin.

En effet, en vertu de l'article [L. 1153-2](#) du code du travail, aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un

stage ou à une période de formation en entreprise 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 tels que définis à l'article [L. 1153-1](#), y compris dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

◆ C. trav., art. [L. 1153-2](#)

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

◆ C. trav., art. [L. 1153-3](#)

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles [L. 1153-1](#) à [L. 1153-3](#) est nul.

◆ C. trav., art. [L. 1153-4](#)

L'interdiction des agissements de harcèlement sexuel emporte trois conséquences :

- la nullité de la rupture du contrat ;
- la nullité des sanctions ;
- la nullité des mesures discriminatoires.

◆ C. trav., art. [L. 1153-4](#)

La victime, le témoin ou la personne ayant relaté des faits de harcèlement sexuel peut donc invoquer la nullité des décisions prises à son encontre devant le conseil de prud'hommes.

Remarque : une exception toutefois s'agissant du licenciement des salariés protégés. Si 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, par exemple, comme c'était le cas dans les 3 arrêts cités ci-après, au motif que son inaptitude avait été provoquée par le harcèlement dont il avait 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). Il 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 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](#)). Pour plus de précisions, se reporter à l'étude «[Représentants du personnel \(Protection\)](#)».

47 Nullité de la rupture du contrat de travail de la victime, du témoin du harcèlement sexuel ou de celui l'ayant relaté ■ Si la nullité de la démission ou du licenciement est sollicitée, elle entraîne la disparition rétroactive de la rupture du contrat.

Un salarié qui démissionne ou est licencié suite au harcèlement sexuel dont il est l'objet ou dont il accepte de témoigner ou encore qu'il a simplement relaté peut dès lors obtenir sa réintégration, à laquelle l'employeur ne peut s'opposer.

En pratique, cette faculté n'est généralement utilisée que dans l'hypothèse où l'employeur n'est pas lui-même l'auteur du harcèlement et lorsque l'auteur du harcèlement a fait l'objet d'une mutation ou d'un licenciement. Mais le plus souvent, la réintégration s'avère impossible, soit parce que le salarié ne souhaite pas retourner dans l'entreprise, soit parce qu'il a déjà retrouvé du travail. Il est donc rare que la réintégration soit demandée.

Le licenciement n'encourt toutefois l'annulation qu'à la condition que soit constaté un rapport de cause à effet entre les actes de harcèlement retenus et ce licenciement. Il appartient donc au juge du fond de vérifier que la salariée a bien été sanctionnée pour avoir subi ou refusé de subir un harcèlement (ou pour en avoir témoigné ou l'avoir relaté). À cet égard, il est permis de penser que cette vérification du lien entre les faits de harcèlement et la sanction contestée relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond, mais il leur revient d'effectuer cette recherche.

◆ [Cass. soc., 20 avr. 2005, n° 03-41.916 : Bull. civ. V, n° 149](#)

48 Nullité de la sanction prononcée à l'encontre de la victime, du témoin d'un harcèlement sexuel ou de celui l'ayant relaté ■ Le salarié harcelé, ou le témoin de faits de harcèlement sexuel ou encore la personne ayant relaté ces faits peut obtenir, sur le fondement de l'article [L. 1153-4](#) du code du travail, l'annulation d'une sanction qui aurait été prononcée à son encontre à l'occasion des faits incriminés.

Si le salarié conteste en justice une sanction, le juge peut en prononcer la nullité et lui octroyer des dommages et intérêts. A titre d'exemple, si la sanction est une rétrogradation, le salarié doit être réintégré dans ses anciennes fonctions.

49 Nullité des mesures discriminatoires ■ Les termes « harcèlement » et « discrimination » sont des notions très voisines. Il arrive fréquemment que des mesures discriminatoires soient prises à l'occasion d'actes de harcèlement.

C'est pourquoi le législateur a entendu non seulement interdire les agissements de harcèlement mais également protéger les victimes plus spécifiquement contre les mesures discriminatoires susceptibles d'être prises à l'occasion de tels agissements.

Ni les victimes, ni les témoins de harcèlement sexuel ne peuvent donc faire l'objet d'une discrimination, 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.

◆ C. trav., art. [L. 1153-2](#) et [L. 1153-3](#)

La victime peut réclamer des dommages et intérêts en réparation du préjudice qu'elle a subi si elle apporte au juge des éléments de fait qui permettent d'établir des agissements de harcèlement sexuel, un acte discriminatoire et un lien de causalité entre les deux (sur l'aménagement de la charge de la preuve, v. n° [37](#)).

Rappelons que l'inspecteur du travail peut se faire communiquer tout document ou tout élément d'information qui pourrait lui permettre de constater l'existence d'une discrimination.

◆ C. trav., art. [L. 8113-5](#)

Pour plus de précisions sur la notion de discrimination, se reporter à l'étude «[Égalité professionnelle](#)».

Sur les sanctions visant les discriminations liées à un harcèlement sexuel, voir n° [56](#).

50 Pouvoir du juge des référés ■ La formation du conseil de prud'hommes statuant en urgence a le pouvoir de prononcer la nullité d'un licenciement.

En effet, les agissements de harcèlement constituent en principe un trouble manifestement illicite, à la condition qu'ils soient évidents et non sérieusement contestables.

Dès lors que les faits ne sont pas sérieusement contestables, le juge des référés a « le pouvoir, sur le fondement de l'article [R 516-31](#) du code du travail (devenu l'article [R 1455-7](#)), de dire que la rupture intervenue à l'initiative de l'employée repose manifestement sur des faits que l'article [L 122-46](#) du code du travail (devenu les articles [L 1153-1](#) à [L 1153-4](#)) prohibe totalement dans les relations professionnelles de travail ». Ainsi, si la salariée licenciée suite à des actes de harcèlement ne souhaite pas être réintégrée, le juge des référés a le pouvoir d'ordonner le versement d'une provision à valoir sur les sommes qui seront allouées par le juge du fond.

◆ [CA Paris, 18^e ch., sect. C, 18 janv. 1996, n° 37026/95](#)

En revanche, lorsque la réalité d'un harcèlement sexuel n'est pas établie, le licenciement lié au refus de subir le prétendu harcèlement et celui qui fait suite à la dénonciation des faits ne constitue pas un trouble manifestement illicite. La juridiction du référé prud'homal n'est dès lors pas compétente sur la demande de réintégration.

◆ [CA Douai, ch. soc., 16 déc. 1994, n° 94/7078](#) ◆ [Cass. soc., 2 oct. 1997, n° 95-41.322](#)

Sous-section 2 : Sanctions disciplinaires à l'encontre de l'auteur du harcèlement sexuel

51 Conditions d'exercice du pouvoir disciplinaire ■ En vertu de l'article [L 1153-6](#) du code du travail, tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

◆ C. trav., art. [L 1153-6](#)

Ces dispositions constituent un moyen de réagir immédiatement dans l'entreprise aux agissements de harcèlement et remplissent dès lors à la fois une mission de prévention et de répression.

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.

A noter que ces mesures ne peuvent évidemment trouver application que dans l'hypothèse où le harceleur 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° [52](#)).

En effet, les dispositions de l'article [L 1222-1](#) du code du travail, relatives à l'exécution de bonne foi du contrat de travail, condamnent l'inertie de l'employeur en présence d'un harcèlement dont il a connaissance. Il pourrait ainsi se voir imputer la rupture du contrat de travail de la victime, même s'il n'est pas lui-même l'auteur du harcèlement.

◆ C. trav., art. [L 1222-1](#)

De même, l'article [L 4121-1](#) du code du travail dispose que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés.

◆ C. trav., art. [L 4121-1](#)

L'article [L 1153-5](#) du même code met à la charge de l'employeur une obligation de prévention des agissements de harcèlement sexuel.

◆ C. trav., art. [L 1153-5](#)

Par ailleurs, le harcèlement sexuel est, depuis la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, inscrit, aux côtés du harcèlement moral, dans la liste des domaines dans lesquels l'employeur a une obligation de prévention des risques professionnels.

◆ C. trav., art. [L 4121-2](#)

Ces diverses dispositions légales sont ainsi susceptibles de fonder la condamnation de la passivité de l'employeur qui ne prendrait aucune mesure pour faire cesser de tels agissements.

52 Inexécution fautive des obligations patronales ■ L'employeur a une obligation d'user de son pouvoir disciplinaire pour permettre l'exécution du contrat dans des conditions normales.

L'employeur qui, face à une salariée se plaignant d'être victime de harcèlement sexuel, s'est borné à recueillir les dénégations du supérieur dénoncé en laissant l'intéressée sous sa dépendance hiérarchique tout en l'affectant à une tâche qu'elle avait refusée à plusieurs reprises, n'a pas, au mépris des obligations que lui faisait l'article [L 1153-5](#) du code du travail, pris les dispositions nécessaires en vue de prévenir les pressions exercées sur la salariée. Cette dernière est fondée à prétendre que la poursuite de son contrat de travail était impossible du fait de l'employeur, bien qu'elle ait pris l'initiative de la rupture.

◆ [CA Paris, 22^e ch., sect. A, 18 sept. 1996, n° 95/33085](#)

A défaut, l'employeur risque de voir sa propre responsabilité engagée, quand bien même il ne serait pas directement l'auteur de l'acte.

◆ [CA Bordeaux, ch. soc., sect. B, 30 mars 2000, n° 97/615](#)

Ce pouvoir de sanction doit s'exercer à l'encontre de tout salarié.

Ainsi, l'employeur auquel il incombe de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise et de sanctionner les auteurs, a failli dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire en prenant délibérément la défense de la personne accusée, sans avoir procédé à aucune vérification et en exerçant sur la salariée des menaces et des pressions morales destinées à la dissuader de maintenir ses déclarations. La rupture du contrat de travail dont l'exécution par la salariée était devenue impossible du fait de l'attitude adoptée par l'employeur et de la partialité dont il a

fait preuve doit être considérée comme imputable à ce dernier.

◆ [CA Toulouse, 4^e chambre sociale, 26 oct. 2000, n° 1999/4112](#)

Doit être condamné à réparer le préjudice moral subi par une salariée l'employeur qui a agi de façon inconsidérée et humiliante en engageant contre elle des poursuites disciplinaires sans vérifier le bien-fondé des allégations de harcèlement sexuel portées contre son supérieur hiérarchique et qui a refusé, à l'issue de cette procédure n'ayant abouti au prononcé d'aucune sanction, de faire une mise au point publique comme le prévoit la convention collective.

◆ [Cass. soc., 27 janv. 1993, n° 91-45.777, n° 282 P: Bull. civ. V, n° 26](#)

Un employeur informé par une salariée de tels faits mis à la charge d'un chef de service, qui la maintient au même poste, la mettant par ailleurs en porte à faux vis-à-vis de l'ensemble du personnel qu'il avait informé de la situation, rend ainsi impossible la poursuite du contrat de l'intéressée. Il est dès lors justement reconnu responsable de la rupture du contrat de cette dernière.

◆ [Cass. soc., 10 oct. 2001, n° 99-44.798](#)

Sur le durcissement de la jurisprudence en matière de prévention du harcèlement, voir n° [91](#).

53 Degré de gravité de la faute ■ Le salarié responsable de harcèlement sexuel commet une faute qui, le plus souvent, est reconnue comme une faute grave.

1i Faute grave

Le harcèlement sexuel du personnel féminin par le chef d'établissement dans le cadre même de l'entreprise constitue une faute grave.

◆ [Cass. soc., 3 mai 1990, n° 88-41.513, n° 1809 P+ F: Bull. civ. V, n° 200](#)

Commets une faute grave un cadre qui tient des propos constituant des faits de harcèlement sexuel dans le cadre du travail et qui accompagne parfois ces propos, devant témoins, de violences physiques.

◆ [CA Paris, 18^e ch., sect. E, 15 nov. 1991, n° 33537/91](#)

Constitue une faute grave le harcèlement sexuel imputé à un commissaire de bord ayant un comportement grossier à l'égard de salariées, avec propositions d'ordre sexuel faites à l'une d'elles en échange d'avantages professionnels.

◆ [Cass. soc., 3 févr. 1999, n° 97-44.558](#)

A été censuré l'arrêt d'une cour d'appel qui a jugé que le licenciement d'un salarié justifié par des faits de harcèlement sexuel reposait sur une cause réelle et sérieuse et non sur une faute grave, alors que les faits rendaient impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

◆ [Cass. soc., 19 avr. 2000, n° 98-40.583](#)

2i Évolution récente de la jurisprudence

Si la faute grave a souvent été reconnue par les juges, elle n'était cependant pas prononcée de manière systématique.

Toutefois, par un arrêt de principe important en date du 5 mars 2002, la chambre sociale de la Cour de cassation, privant 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, a considéré que le harcèlement sexuel d'un salarié par un supérieur hiérarchique constituait nécessairement une faute grave, rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la période du préavis et le privant des indemnités de préavis et de licenciement.

◆ [Cass. soc., 5 mars 2002, n° 00-40.717, n° 877 FS - P+B](#)

A noter cependant que 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.

On est dès lors en droit de s'interroger sur la portée de cette décision en cas de harcèlement sexuel entre salariés de même niveau hiérarchique.

La qualification de faute grave dorénavant imposée par la chambre sociale de la Cour de cassation pour tout acte de harcèlement sexuel émanant d'un supérieur hiérarchique sera-t-elle nécessairement retenue en cas de litige opposant des salariés de même niveau hiérarchique ou bien les juges du fond pourront-ils encore, dans cette hypothèse, user de leur pouvoir souverain d'appréciation ?

En d'autres termes, la qualification systématique de faute grave imposée par la Cour suprême n'aura-t-elle de raison d'être que lorsque le harcèlement sexuel aura été « aggravé » par l'abus d'autorité exercé par son auteur ? On attend avec intérêt la position qu'adoptera la Cour de cassation sur cette question.

Signalons toutefois que la chambre sociale de la Cour de cassation a pris position dans une affaire relative à des agissements d'un supérieur hiérarchique sur des salariées, non qualifiés expressément en l'espèce d'actes de harcèlement sexuel. Elle a considéré, à l'inverse de la cour d'appel, et ce, sans se référer à l'existence d'un quelconque rapport d'autorité, que « l'attitude particulièrement inconvenante » du salarié incriminé, qui avait « choqué la pudeur » de plusieurs salariées, constituait une faute grave.

◆ [Cass. soc., 12 mars 2002, n° 99-42.646, n° 987 FS - P](#)

Dès lors, ne pourrait-on pas en déduire que ce n'est pas tant l'abus d'autorité exercé par un supérieur hiérarchique que la nature même de l'acte de harcèlement, quel qu'en soit l'auteur, qui devrait systématiquement conduire à la qualification de faute grave ?

54 L'ancienneté n'atténue pas la faute ■ Est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié ayant commis des faits de harcèlement moral et sexuel à l'encontre d'autres salariés, 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'occurrence 20 années).

◆ [Cass. soc., 7 juin 2011, n° 09-43.113](#)

Sous-section 3 : Sanctions pénales à l'encontre de l'auteur du harcèlement sexuel

55 Sanctions visant le délit de harcèlement sexuel ■ Depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, soit depuis le 8 août 2012, les faits de harcèlement sexuel sont punis de 2 ans d'emprisonnement (contre un an auparavant) et de 30 000 € d'amende (contre 15 000 € auparavant).

◆ C. pén., art. [222-33](#)

Certaines circonstances aggravantes permettent de porter ces sanctions à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. Sont visés les faits 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.

◆ C. pén., art. [222-33](#)

Remarque : les sanctions pénales applicables à l'auteur d'un harcèlement sexuel (ou moral) étaient auparavant prévues à la fois par le code pénal et le code du travail. Une même personne pouvait donc être poursuivie sur l'un ou l'autre de ces fondements. Seules subsistent désormais les sanctions prévues par le code pénal, qui sont aggravées.

Le code pénal prévoit par ailleurs des peines complémentaires susceptibles d'être prononcées. La circulaire ministérielle précise bien qu'elles demeurent encourues en application des dispositions inchangées du code pénal. Ces peines sont 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 la diffusion de la décision prévue par l'article [131-35](#) du même code (◆ C. pén., art. [222-50-1](#)).

56 Sanctions visant les discriminations liées à un harcèlement ■

1^o Répression prévue par le code pénal

La loi prévoit désormais des sanctions spécifiques pour tous les actes de discrimination résultant de faits de harcèlement (dans le cadre ou hors des relations de travail).

Le code pénal punit en effet, depuis le 8 août 2012, 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 témoinné 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](#)

Délict de discrimination et 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, la circulaire du 7 août 2012 appelle le ministère public à poursuivre les deux infractions, puisque ces délits distincts sont l'un et l'autre constitués.

La circulaire souligne également que les discriminations faisant suite à un harcèlement sexuel seront constituées même si les faits de harcèlement n'ont pas été répétés, non seulement s'il s'agit d'une pression grave prévue au II de l'article [222-33](#), constituée par un acte unique, mais également s'il s'agit de propos ou comportements prévus par le I de cet article.

Exemple : la discrimination sera par exemple constituée si une personne, qui a fait l'objet de la part de son employeur d'un propos à connotation sexuelle portant atteinte à sa dignité, même non répété, est licenciée pour avoir protesté à la suite de ce comportement sexiste.

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, précise la circulaire ministérielle.

◆ [Circ. CRIM2012-15, 7 août 2012](#)

L'article [225-2](#) du code pénal prévoit que la discrimination définie aux articles [225-1](#) et [225-1-1](#), 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](#)

2^o Répression prévue par le code du travail

Dans les autres cas de discrimination jugés moins graves (mutation, refus de promotion, etc.), intervenant à la suite d'un harcèlement sexuel (ou moral), la circulaire précise que les dispositions du code du travail (◆ C. trav., art. [L. 1155-2](#)) seront alors applicables.

◆ [Circ. CRIM2012-15, 7 août 2012](#)

Selon cet article, sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discrimination commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles [L. 1152-2](#), [L. 1153-2](#) et [L. 1153-3](#) du même code.

◆ C. trav., art. [L. 1155-2](#)

3^o Les personnes en stage ou en formation sont désormais protégées contre les discriminations liées à un harcèlement

Jusqu'à présent, le code du travail prévoyait la nullité des sanctions, du licenciement ou des mesures discriminatoires prises à l'encontre d'un salarié, d'un candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation ayant subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel ou moral, ou ayant témoigné de tels faits ou encore les ayant relatés. Cette protection est depuis la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, étendue aux personnes en stage ou en formation.

◆ C. trav., art. [L. 1153-2](#) et [L. 1153-3](#)

Pour plus de précisions sur l'interdiction des discriminations au travail, se reporter à l'étude [«Égalité professionnelle»](#).

57 **Sanctions visant les atteintes à la dignité de la personne** ■ Les articles [225-14](#) à 225-16 du code pénal sanctionnent les atteintes à la dignité de la personne.

La réalisation du délit est subordonnée à l'état de vulnérabilité et de dépendance de la personne. Cependant, les décisions fondées sur ces articles sont très rares.

■ Section 6 : Recours et indemnisation du salarié victime de harcèlement sexuel

58 **Principe** ■ Face à des agissements de harcèlement sexuel qui se perpétuent, le salarié peut quitter l'entreprise soit en formant une demande de résiliation judiciaire, soit en démissionnant ou en « prenant acte de la rupture » et en engageant ensuite une procédure pour faire requalifier son départ en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les conséquences d'agissements de harcèlement peuvent être reconnues comme accident du travail, ce qui modifie les conditions d'indemnisation du salarié et les conditions dans lesquelles la responsabilité de l'employeur va être engagée (v. n^{os} [67](#) et s.).

Sous-section 1 : Recours du salarié dont le contrat a été rompu suite au harcèlement sexuel

59 **Contestation du licenciement** ■ Dans le cas où l'employeur procède lui-même au licenciement, ce dernier pourra être considéré comme nul (v. n^{os} [46](#) et s.).

60 **Résiliation judiciaire aux torts de l'employeur** ■ La résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur peut être prononcée quand celui-ci a manqué à une obligation fondamentale du contrat.

Cette action peut se fonder sur l'article [L. 1222-1](#) du code du travail en vertu duquel « le contrat de travail est exécuté de bonne foi ».

◆ C. trav., art. [L. 1222-1](#)

La résiliation judiciaire ainsi prononcée a pour effet de mettre l'employeur dans la même situation qu'en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

◆ [CA Douai, ch. soc., 16 déc. 1994, n° 94/7078](#) ◆ [Cass. soc., 20 janv. 1998, n° 95-43.350, n° 253 P+F : Bull. civ. V, n° 21](#)

61 **Requalification de la rupture** ■ L'imputabilité de la rupture à l'employeur peut procéder soit de la requalification d'une démission, soit de la « prise d'acte » de la rupture (v. l'étude [«Prise d'acte de la rupture»](#)).

Une salariée qui refuse de reprendre son travail suite à un arrêt de travail pour dépression nerveuse, dépression directement liée à des faits de harcèlement sexuel, ne peut se voir imputer la rupture de son contrat.

◆ [CA Paris, 18^e ch., sect. E, 16 janv. 1997, n° 95/36860](#)

De même pour une salariée qui signale à son employeur les attouchements répétés dont elle est victime de la part de son supérieur, mais qui est laissée sous la dépendance de ce dernier et se trouve affectée à une tâche qu'elle avait refusée à plusieurs reprises. Dans ces conditions, elle est fondée à prétendre que la poursuite de son contrat est impossible du fait de l'employeur.

◆ [CA Paris, 22^e ch., sect. A, 18 sept. 1996, n° 95/33085](#)

En cas de rupture d'un contrat à durée déterminée avant son terme suite à des faits de harcèlement sexuel, la salariée est en droit de demander le paiement des salaires jusqu'à la fin de son contrat, la rupture étant imputable à l'employeur.

◆ [Cass. soc., 28 févr. 1996, n° 92-42.836](#)

62 **Compétence du bureau de conciliation** ■ Le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes a compétence pour fixer la date de la rupture imputable à l'employeur.

◆ [CA Bordeaux, ch. soc., sect. B, 30 mars 2000, n° 97/615](#)

63 **Prescription** ■ Les actions prud'homales fondées sur des faits de harcèlement sont soumises à une prescription de 5 ans.

Remarque : la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (*JO, 16 juin*) relative à la sécurisation de l'emploi, qui a réduit de 5 à 2 ans les délais de prescription de certaines actions prud'homales portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail, exclut du champ d'application de cette mesure les actions fondées sur des faits de harcèlement. Le délai de prescription en la matière reste donc inchangé (5 ans).

Sous-section 2 : Indemnisation du salarié harcelé au titre de la rupture de son contrat de travail

64 **Indemnisation ou réintégration** ■ Si la nullité du licenciement du salarié harcelé est prononcée, ce dernier peut demander sa réintégration.

1^o Réintégration demandée par le salarié

Dans cette hypothèse, le juge lui alloue :

- l'intégralité des salaires afférents à la période entre le licenciement et la décision du conseil de prud'hommes qui lui donne gain de cause ;
- éventuellement, des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi.

2^o Réintégration refusée par le salarié

Cette hypothèse a récemment fait l'objet d'une évolution jurisprudentielle importante en faveur du salarié.

En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation considère désormais que « le salarié victime d'un licenciement nul et qui ne demande pas sa réintégration a droit, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du

licenciement et au moins égale à celle prévue à l'article [L. 122-14-4](#) ».

◆ [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](#)

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude [«Licenciement»](#).

Le versement automatique de l'indemnité compensatrice de préavis en cas de nullité de la rupture présentera un intérêt certain lorsque le salarié sera dans l'impossibilité d'effectuer son préavis, par exemple en cas de longue maladie consécutive à un harcèlement sexuel. Il semble donc logique que cette solution puisse s'appliquer en cas de nullité d'un licenciement pour cause de harcèlement sexuel.

Mais qu'advient-il du salarié qui, victime de harcèlement sexuel, aura démissionné ou négocié son départ lorsque cette rupture sera annulée ? Les juges procéderont-ils à la requalification de la rupture en licenciement pour lui permettre de bénéficier de cette solution, ou la nullité de la démission ou du départ négocié permettra-t-elle l'application directe de cette jurisprudence ?

65 Réparation du préjudice moral distinct ■ Le préjudice moral du salarié victime de harcèlement peut être réparé sur le fondement de l'article [1382](#) du code civil. Ainsi, l'acharnement de l'employeur à nuire à sa salariée et son attitude méprisante et vexatoire justifient l'attribution de dommages et intérêts sur le fondement de l'article [1382](#) du code civil.

◆ [Cass. soc., 19 mai 1993, n° 91-44.277](#)

Mais l'employeur est également directement engagé par les agissements du cadre titulaire d'une délégation de pouvoirs et assurant sa représentation à l'égard du personnel placé sous ses ordres. Dans cette affaire, le cadre impliqué avait jeté le discrédit sur la salariée qui était sa subordonnée, l'affectant personnellement et portant atteinte à son image, à sa fonction et à son autorité. Par ce seul motif, l'employeur avait manqué à ses obligations. Dès lors, ces manquements présentaient une gravité suffisante pour justifier la résiliation, aux torts de l'employeur, du contrat de travail de la salariée victime des agissements du cadre.

◆ [Cass. soc., 15 mars 2000, n° 97-45.916](#)

La Cour de cassation a également admis la réparation du préjudice résultant pour une salariée d'insultes et de mauvais traitements dont elle était victime de la part de l'épouse du gérant, considérant que « l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés ».

L'employeur a dès lors été condamné à payer à la salariée des dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral résultant du mauvais traitement et des insultes dont elle était victime de la part de l'épouse du gérant.

◆ [Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.059, n° 1940 F-P](#)

Sur la responsabilité de l'employeur non fautif, voir n° [140](#).

66 Allocations chômage en cas de démission ou de prise d'acte ■ Si le salarié démissionne ou prend acte de la rupture de son contrat de travail 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 (ex-Assedic) 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.

Enfin, la commission paritaire de Pôle emploi peut décider d'accorder au salarié démissionnaire le versement d'allocations de chômage 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»](#).

Sous-section 3 : Indemnisation du salarié harcelé au titre de l'accident du travail

67 La notion d'accident du travail ■ La plupart du temps, l'application de la réglementation relative aux accidents du travail en matière de harcèlement vise le cas du suicide ou de la tentative 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.

La qualification d'accident du travail emporte des conséquences à la fois pour l'employeur et pour le salarié : incidences en matière de tarification des cotisations d'accidents du travail, de protection de l'emploi et de reclassement, de montant des prestations versées.

Selon l'article [L. 411-1](#) du code de la sécurité sociale, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail est considéré comme accident du travail. Pour que cette présomption joue, la réunion des deux éléments suivants est nécessaire : le fait accidentel et le lien entre l'accident et le travail.

Pour plus de précisions, voir l'étude [«Accident du travail : définition»](#).

68 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.

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.

1^o La faute intentionnelle de l'employeur

Cette faute intentionnelle est définie par la Cour de cassation comme une faute qui résulte d'un acte volontaire accompli avec l'intention de causer un préjudice corporel.

2^o La faute inexcusable de l'employeur

La faute inexcusable était définie par la Cour de cassation comme une faute d'une exceptionnelle gravité dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative, et se distinguant de la faute intentionnelle par le défaut d'un élément intentionnel.

Dans une série d'arrêts du 28 février 2002 rendus en matière d'amiante, la Cour de cassation a modifié cette définition, considérant que l'employeur est tenu envers le salarié à une obligation de résultat en matière de sécurité (v. l'étude «[Accident du travail : définition](#)»).

Le manquement à cette obligation constitue une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

◆ [Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-13.172, n° 845 FP- P+B+R+I](#) ◆ [Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-18.389, n° 837 FP- P+B+R+I](#) ◆ [Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-17.201, n° 844 FP- P+B+R+I](#)

La faute inexcusable de l'employeur peut être retenue, que ce dernier soit l'auteur du harcèlement ou qu'il ait seulement eu connaissance des actes de harcèlement commis dans l'entreprise et auxquels il n'a pas tenté de mettre un terme.

Pour plus de précisions, voir l'étude «[Accident du travail : responsabilités](#)».

Chapitre 3 Harcèlement moral au travail

■ Section 1 : Contours juridiques de la notion de harcèlement moral

Sous-section 1 : Définition du harcèlement moral

70 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.

Le Conseil constitutionnel a fait valoir que « les droits du salarié » auxquels cette définition fait référence portent sur « les droits de la personne au travail, tels qu'ils sont énoncés à l'article [L. 1121-1](#) du code du travail ».

Cet article vise « les droits des personnes » ainsi que les « libertés individuelles et collectives » auxquels il ne peut être apportée 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](#)

Remarque : la Cour de cassation a récemment refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité portant sur la définition du harcèlement moral. Cette 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](#)).

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](#)

71 Champ d'application du dispositif ■ Le harcèlement moral visé par l'article [L. 1152-1](#) du code du travail est celui intervenant dans le cadre professionnel.

Tout salarié, quels que soient l'activité, la taille de l'entreprise, son ancienneté ou son statut, même s'il est en période d'essai, doit bénéficier de ces dispositions.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2012, les personnes en stage ou en formation sont également protégées contre le harcèlement moral.

◆ C. trav., art. [L. 1152-2](#)

Le champ d'application de la protection contre les faits de harcèlement moral est susceptible de concerner :

- l'embauche (candidature à un emploi, à un stage ou à une formation en entreprise) ;
- l'exercice du pouvoir disciplinaire ;
- la rupture du contrat de travail ;
- et, plus largement, tout traitement discriminatoire, direct ou indirect.

Le législateur donne une liste non exhaustive d'éléments pouvant être affectés défavorablement : rémunération, formation, reclassement, affectation, classification, promotion professionnelle, mutation, renouvellement de contrat.

◆ C. trav., art. [L. 1152-2](#)

A noter enfin que le champ d'application du dispositif ne vise pas seulement le secteur privé. En effet, la loi de modernisation sociale de 2002 l'a étendu au secteur public, selon un régime adapté.

◆ [L. n° 83-634, 13 juill. 1983, art. 6 quinquies : JO, 14 juill.](#)

72 Exécution de bonne foi du contrat de travail ■ En vertu de l'article [L. 1222-1](#) du 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. 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).

Pour apprécier si la règle de bonne foi est appliquée, le juge 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.

Le comportement de l'employeur doit être proportionné et légitime eu égard au motif qui le provoque ou au but recherché. La recherche de proportionnalité est un critère essentiel d'appréciation dès lors que le comportement invoqué est susceptible de toucher aux libertés. C'est ainsi que l'article [L. 1121-1](#) du code du travail, qui protège les droits des personnes et les libertés individuelles et collectives, fait également explicitement référence à la notion de proportionnalité.

L'obligation de loyauté dans les rapports de travail peut être mise en rapport avec la règle posée à l'article [L. 1121-1](#) du code du travail, et ce à un double titre :

- l'article [L. 1121-1](#) reconnaît que le salarié est une « personne » qu'il convient de respecter en tant que telle ;
- l'atteinte aux droits et libertés ne peut être admise que si cette atteinte est proportionnée au but recherché.

73 L'ANI du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail ■ Le 26 mars 2010, les partenaires sociaux aboutissaient à l'unanimité à un accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail.

Le ministère du travail lui a conféré 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).

Sous-section 2 : Auteurs et victimes du harcèlement moral

74 Auteurs du harcèlement moral ■ L'interdiction vise le harcèlement moral exercé par diverses catégories de personnes.

Le harcèlement moral peut être le fait de l'employeur, de son représentant ou d'un supérieur hiérarchique : abus ou détournement de pouvoirs, attitude vexatoire, fourniture de tâches sans intérêts ou dégradantes, etc.

◆ [Cass. soc., 16 juill. 1987, n° 85-40.014](#) ◆ [Cass. soc., 16 juill. 1998, n° 96-41.480](#)

Cependant, il peut également être exercé entre collègues n'ayant pas de rapport hiérarchique, ou être le fait d'un subordonné envers son supérieur hiérarchique. Les insultes ou injures envers les autres salariés ou un supérieur hiérarchique peuvent ainsi constituer des fautes graves justifiant un licenciement.

◆ [Cass. soc., 6 févr. 1980, n° 78-41.497 : Bull. civ. V, n° 111](#)

En tout état de cause, il peut y avoir harcèlement sans intention de nuire. Le harcèlement moral est en effet constitué indépendamment de l'intention de son auteur (v. n° [87](#)).

◆ [Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-41.497, n° 2246 FS - P + B + R](#) ◆ [Cass. soc., 18 mai 2011, n° 10-30.421](#) ◆ [Cass. soc., 7 juin 2011, n° 09-69.903](#) ◆ [Cass. soc., 23 nov. 2011, n° 10-18.195](#)

15 L'employeur ou son représentant

L'employeur est l'organe d'autorité dans l'entreprise et est inclus dans les termes généraux utilisés à l'article [L. 1152-1](#) du code du travail.

Remarque : à noter que si l'employeur commet des agissements de harcèlement moral, il peut être condamné à verser au salarié victime deux réparations distinctes : l'une afférente au harcèlement lui-même et l'autre pour manquement à son obligation de prévention du harcèlement (à savoir à son obligation de sécurité). Pour cela, il faut néanmoins que le juge établisse l'existence de deux préjudices distincts (◆ [Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.694, n° 1378 FS - P + B](#)).

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.

Est ainsi concerné le personnel d'encadrement ou de maîtrise, investi d'un pouvoir de commandement et/ou de gestion.

25 Une personne ayant une fonction d'autorité

Il peut s'agir d'une personne ayant une autorité interne ou externe à l'entreprise.

Pourraient ainsi être visés les clients (◆ [Circ. DRT n° 93/2, 11 févr. 1993 : BO Trav. n° 93/15, 20 août](#)) ou les 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 s'agir d'une personne disposant d'une autorité de fait : sont notamment concernés les conjoints ou membres de la famille.

Sont par exemple visées les actions déstabilisantes menées par le mari de l'employeur qui menace une salariée de provoquer des fautes personnelles pour se débarrasser d'elle.

◆ [CA Poitiers, ch. soc., 30 mai 2000, n° 99/2377](#) ◆ [CA Poitiers, ch. soc., 18 août 1994, n° 2514/93](#)

Il a été également jugé que l'épouse d'un gérant qui fait subir à une salariée des mauvais traitements et des insultes engage la responsabilité du gérant.

◆ [Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.059, n° 1940 F - P](#)

La Cour de cassation a admis, dans un arrêt du 1^{er} mars 2011, qu'un salarié pouvait être harcelé par un tiers à l'entreprise. Elle a décidé qu'au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur peut être tenu pour responsable d'actes de harcèlement moral commis par un tiers à l'entreprise à l'encontre d'une de ses salariées.

Remarque : en l'occurrence, l'employeur, possédant un restaurant exploité en franchise, en délègue la gestion à une salariée. Un représentant du franchiseur, sans lien hiérarchique avec le personnel du restaurant, vient mettre en place de nouveaux outils de gestion et de formation des employés. Il reproche à la responsable du magasin de ne pas correspondre à l'image qu'il souhaite donner de l'enseigne ainsi que des dysfonctionnements dans l'exécution de ses fonctions. Il exerce des pressions sur la salariée et lui fait savoir qu'il ne veut plus d'elle comme collaboratrice. Cette dernière est mise en arrêt de travail par son médecin puis est licenciée pour insuffisance professionnelle avant d'avoir repris le travail.

Elle a en effet précisé que l'employeur devait répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés.

En l'espèce, le tiers désigné comme l'auteur des faits de harcèlement moral, 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.

◆ [Cass. soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616, n° 491 F - P+B](#)

La Cour de cassation a confirmé sa position dans une affaire concernant un concierge d'immeuble employé par un syndic de copropriété s'estimant victime de harcèlement moral de la part du président du conseil syndical. Elle a estimé que ce dernier exerçait bien une autorité de fait sur le salarié du syndic. Le fait 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, est indifférent. L'absence de faute du syndic ne l'exonère pas plus de sa responsabilité. Le fait qu'il ait pris les mesures nécessaires pour faire cesser ces agissements importe peu.

L'employeur est responsable des agissements de harcèlement moral commis par toute personne exerçant une simple autorité de fait sur les salariés et ne peut s'exonérer de sa responsabilité en invoquant l'absence de faute de sa part.

Remarque : en l'occurrence, le gardien d'un immeuble était harcelé par le président du conseil syndical. Le syndic, employeur du gardien, a été reconnu responsable des actes commis alors même que le harceleur n'était pas son préposé mais un tiers à la relation de travail.

◆ [Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 09-68.272, n° 2129 FS - P+B](#)

Sur la notion de harcèlement « managérial », voir n° [88](#).

3^e Les collègues

Un salarié peut se rendre coupable de harcèlement moral à l'égard d'un collègue de même niveau hiérarchique.

4^e Les subordonnés

Compte tenu de la rédaction de l'article [L. 1152-1](#) du code du travail, le harcèlement exercé par un subordonné sur un supérieur peut également être sanctionné.

C'est d'ailleurs ce qu'a jugé la chambre criminelle de la Cour de cassation dans un arrêt du 6 décembre 2011. Elle estime que le délit de harcèlement moral n'est pas subordonné à l'existence d'un pouvoir hiérarchique. Le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction.

◆ [Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82.266, n° 6950 F - P+B](#)

75 Victimes du harcèlement moral ■ Les personnes pouvant se prévaloir de la protection édictée en matière de harcèlement moral sont les salariés, les personnes en formation ou en stage :

- 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.).

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.](#)).

Sous-section 3 : Éléments constitutifs du harcèlement moral

76 Une notion très subjective ■ Le harcèlement moral se définit par son objet et/ou ses effets.

En effet, la définition posée par le code du travail ne précise pas en quoi consistent les agissements de harcèlement moral, mais elle se fonde sur leurs conséquences (v. n° [79](#)).

Rappelons qu'en vertu de l'article [L. 1152-1](#) du code du travail, « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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 ».

Les actes de harcèlement moral sont prohibés, qu'ils soient intentionnels ou non puisque sont visés les agissements qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail. Les éléments de mauvaise foi et d'intention de nuire n'ont donc pas été retenus en tant que critères restrictifs de la définition du harcèlement moral.

Il n'est par conséquent 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.

Ainsi, article [L. 1152-1](#) du code du travail, trois éléments permettent de caractériser le harcèlement moral :

- des agissements répétés ;
- une dégradation des conditions de travail ;
- une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel du salarié.

A titre d'exemple, voici une illustration d'agissements n'ayant pas été qualifiés par les juges de harcèlement moral.

En l'espèce, une surveillante générale d'un service de maternité estime avoir été victime d'un harcèlement moral de la part de son employeur, le cumul des circonstances suivantes établissant qu'une entreprise de déstabilisation avait été menée à son encontre :

- elle avait été contrainte de changer de bureau ;
- elle avait été dépossédée de certaines de ses attributions ;
- elle avait été chargée, puis déchargée, d'autres missions ou astreintes ;
- enfin, une autre salariée avait été qualifiée de surveillante générale dans une liste du personnel.

Mais, pour écarter l'existence d'un harcèlement, la chambre sociale de la Cour de cassation a relevé que les juges du fond, qui apprécient souverainement l'existence d'un harcèlement moral, ont au contraire constaté que :

- le changement de bureau était motivé par le souci de la direction de rapprocher la surveillante générale de ses propres bureaux ;
- la salariée avait conservé sa qualification et ses fonctions nonobstant l'allègement de ses tâches, qui était consécutif à ses plaintes sur ses charges de travail ;
- ses astreintes, dont la rémunération avait été maintenue, avaient été rétablies après une diminution d'un mois ;
- la mention d'une autre surveillante générale procédait d'une erreur matérielle.

◆ [Cass. soc., 23 nov. 2005, n° 04-46.152, n° 2534 F - P](#)

77 Critère de la répétition et de la durée ■ Les agissements incriminés doivent être répétés pour pouvoir être qualifiés de harcèlement moral. L'article [L. 1152-1](#) du code du travail mentionne explicitement ce critère, même si la précision peut sembler superflue puisque le fait même de harceler implique le caractère répétitif d'une action.

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

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](#)

78 Appréciation jurisprudentielle du critère de la répétition et de la durée des actes ■

1^o Jurisprudence antérieure à la loi de modernisation sociale

De nombreuses décisions rendues en la matière avant l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale soulignaient déjà le caractère répété des actes de harcèlement. Il était notamment fait état :

- du « nombre d'actions déstabilisantes » ;

◆ [CA Poitiers, ch. soc., 30 mai 2000, n° 99/2377](#)

- de « sanctions multiples sans justification » ;

◆ [CA Paris, 18^e ch., sect. C, 16 janv. 1997, n° 35342/96](#)

- d'« actions lancinantes dans la répétition de reproches sans gravité démontrée » ;

◆ [CA Poitiers, ch. soc., 26 mars 1996, n° 1315/95](#)

- de l'« acharnement de l'employeur » ;

◆ [CA Paris, 21^e ch., sect. A, 10 juill. 1985, n° 37358/84](#) ◆ [CA Toulouse, 4^e chambre sociale, 30 nov. 2000, n° 1999/4096](#)

- d'« insultes quotidiennes » ;

◆ [CA Montpellier, ch. soc., 17 juin 1998, n° 97/1384](#)

- de « critiques systématiques » sur les compétences d'une salariée, privée « régulièrement et pour des périodes prolongées », d'affectation précise aux fins de l'isoler.

◆ [Cass. soc., 24 janv. 2006, n° 03-44.889](#)

L'attitude répétitive d'un employeur à l'égard d'un salarié, constitutive de violences morales et psychologiques, permet à ce dernier de rompre son contrat de travail et d'en imputer la rupture à l'employeur.

◆ [Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47.296, n° 262 F - P + B : Bull. civ. V, n° 23](#)

Remarque : bien que le salarié ait, en l'espèce, prétendu avoir été victime d'un harcèlement moral de la part de son employeur, les articles [L. 1152-1](#) à [L. 1152-3](#) du code du travail, issus de la loi du 17 janvier 2002, ne pouvaient recevoir application en raison de la date des faits. Néanmoins, en visant l'attitude répétitive de l'employeur, il semble bien que l'arrêt se soit inspiré du texte précité qui renvoie aux « agissements répétés de harcèlement moral », même si la décision parle de violences morales et psychologiques.

Le harcèlement n'est en revanche pas constitué dès lors que les agissements n'ont duré qu'une heure et que le salarié concerné avait la capacité de résister à la pression.

◆ [CA Montpellier, ch. soc., sect. B, 27 juin 1989, n° 234/87](#)

2^o Jurisprudence rendue après l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale

Dans une affaire où un salarié était poursuivi pour avoir harcelé moralement un collaborateur d'origine centrafricaine placé sous ses ordres, notamment en lui parlant « petit nègre » et en se moquant de lui, les juges du fond avaient considéré que « si elle révèle une forme d'esprit regrettable et un humour déplacé et inapproprié », la manière de parler de l'intéressé, bien que perçue comme difficilement supportable, ne constituait pas une pression répétée portant atteinte aux droits de la victime.

L'arrêt est cassé par la chambre sociale qui reproche aux juges de s'être déterminés ainsi « sans rechercher si la manière de parler du prévenu n'était pas constitutive, par son caractère habituel, d'agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du collaborateur susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

◆ [Cass. soc., 12 déc. 2006, n° 05-87.658](#)

Une cour d'appel, 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](#)

Constitue un harcèlement moral 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.

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 déclassement professionnel. Les juges ont également relevé la conjonction entre le déclassement 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.

◆ [Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 06-41.999, n° 793 FS - P + B](#)

Constitue également 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](#)

Il n'est pas nécessaire, pour caractériser le harcèlement :

- que les agissements interviennent à des intervalles rapprochés ;

Remarque : en l'espèce, l'employeur critiquait systématiquement les compétences et le travail de l'intéressée qu'il privait régulièrement et pour des périodes prolongées d'affectation précise, aux fins de l'isoler du reste de la communauté de travail.

◆ [Cass. soc., 24 janv. 2006, n° 03-44.889](#)

Des faits peuvent faire présumer l'existence d'un harcèlement, même s'ils sont espacés dans le temps. Le grand espacement dans le temps des agissements n'est pas un motif d'éviction du caractère répétitif que suppose le harcèlement moral.

Remarque : en l'occurrence, 2 années séparaient les faits litigieux.

◆ [Cass. soc., 25 sept. 2012, n° 11-17.987](#)

- ou que la période du harcèlement soit longue.

◆ [Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-87.767](#) ◆ [Cass. soc., 27 janv. 2010, n° 08-43.985](#)

Remarque : dans les deux affaires ci-dessus, les faits s'étaient déroulés sur une période de 2 mois.

La Cour de cassation estime en effet qu'il résulte de l'article [L. 1152-1](#) du code du travail que « les faits constitutifs de harcèlement peuvent se dérouler sur une brève période ».

◆ [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 n'ont duré que 17 jours.

◆ [Cass. soc., 6 avr. 2011, n° 09-71.170](#)

En revanche, 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](#)

79 La dégradation des conditions de travail ■ La loi définit les actes de harcèlement moral par rapport à leurs conséquences sur les conditions de travail du ou des salariés victimes.

En effet, la définition posée par le code du travail ne précise pas en quoi consistent les agissements de harcèlement moral, mais elle se fonde sur leurs conséquences, à savoir 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 encore de compromettre son avenir professionnel.

Ces trois éléments sont alternatifs et non pas cumulatifs.

Ainsi, à partir du moment où les juges constatent une altération de la santé de la victime, ils 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](#)

Il peut y avoir harcèlement moral alors même que l'auteur des agissements n'aurait pas eu l'intention de dégrader les conditions de travail puisque sont visés

les agissements qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail.

Il en résulte que l'agresseur ne pourra pas se prévaloir du caractère involontaire de ses actes pour échapper à la condamnation civile ou pénale de ses agissements (sur ce point, v. également n° 87).

80 Une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel du salarié ■ Cet élément de la définition vise les conséquences de la dégradation des conditions de travail sur la situation personnelle du salarié. Il élargit considérablement la notion de harcèlement moral en ce que l'article [L. 1152-1](#) n'exige pas que les agissements incriminés mettent effectivement en cause la dignité, la santé, les droits ou l'avenir professionnel du salarié.

La loi prévoit en effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits ou à la dignité des salariés.

81 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.

◆ [CA Bourges, ch. soc., 13 juin 1997, n° 97/300](#)

Tel est le cas lorsqu'un chef d'agence impose des humiliations, des pressions sur ses collaborateurs, les faisant culpabiliser, les rabaisant, les critiquant devant le client.

◆ [CA Grenoble, ch. soc., 3 mai 1999, n° 97/3502](#)

Il y a également atteinte à la dignité du salarié lorsque le PDG de la société employeur ne cache pas qu'il veut « faire craquer » le salarié par des mesures vexatoires.

◆ [CA Versailles, 11^e ch., sect. soc., 19 oct. 1994, n° 6735/93](#) ◆ [CA Dijon, ch. soc., 1^{er} avr. 1997, n° 2597/96](#)

Dès 1988, certains juges soulignaient d'ailleurs que « l'employeur n'a pas pour seule obligation de payer au salarié le salaire convenu mais encore et tout autant celle de lui donner du travail, condition nécessaire du respect de la dignité du salarié ».

◆ [CA Paris, 21^e ch., sect. C, 13 mai 1988, n° 31908/87](#)

L'atteinte à la dignité peut également résulter d'un manque de respect, d'un emportement de l'employeur.

◆ [CA Grenoble, ch. soc., 6 mai 1992](#)

Lorsqu'il est constaté qu'une salariée avait fait l'objet d'un retrait sans motif de son téléphone portable à usage professionnel, de l'instauration d'une obligation nouvelle et sans justification de se présenter tous les matins au bureau de sa supérieure hiérarchique, de l'attribution de tâches sans rapport avec ses fonctions, faits générateurs d'un état dépressif médicalement constaté nécessitant des arrêts de travail, la conjonction et la répétition de ces faits constituent bel et bien un harcèlement moral.

◆ [Cass. soc., 27 oct. 2004, n° 04-41.008, n° 2071 F - P + B : Bull. civ. V, n° 271](#)

L'atteinte à la dignité est également 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. Dans cette affaire, la Cour de cassation a pris soin de préciser que ces agissements avaient « outrepassé les limites de l'exercice du pouvoir disciplinaire » des prévenus.

Remarque : l'allégation d'un usage normal de leur pouvoir hiérarchique revêt effectivement le caractère d'une constante dans la défense des personnes poursuivies pour harcèlement moral.

◆ [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.

◆ [CA Poitiers, ch. soc., 26 mars 1996, n° 1315/95](#) ◆ [Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86.936, n° 3580 F - P + F : Bull. crim., n° 187](#)

Cette interprétation souligne le rapprochement qui peut être fait avec l'article 3 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui dispose que nul ne peut être soumis à des traitements inhumains ou dégradants.

82 Les atteintes à la liberté du travail ■ L'atteinte à la liberté du travail et aux droits qui en découlent est caractérisée dès lors que l'employeur ne fait rien pour faire cesser l'hostilité du personnel à l'égard d'un salarié et l'encourage même, rendant impossible pour le salarié l'exercice de son activité.

◆ [CA Bordeaux, ch. soc., sect. B, 30 mars 2000, n° 97/615](#)

L'employeur ne peut obliger le salarié à venir sans lui fournir une quelconque prestation de travail.

◆ [CA Reims, ch. soc., 31 mars 1993, n° 01905/92](#) ◆ [CA Bourges, ch. soc., 22 sept. 1995, n° 95/844](#)

83 Les atteintes à l'image, à la fonction, à l'autorité ■ Les agissements de harcèlement peuvent consister à jeter le discrédit sur un salarié, en l'affectant personnellement et en portant atteinte à son image, à sa fonction et à son autorité.

◆ [Cass. soc., 15 mars 2000, n° 97-45.916](#)

Il y a bien 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](#)

84 Les atteintes au principe d'égalité entre les salariés ■ Le harcèlement constitue une forme de discrimination : une telle analyse est

d'ailleurs inscrite dans la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Si l'employeur est libre, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de décider de l'avancement de chaque salarié, c'est à la condition qu'il n'exerce pas ce pouvoir de manière discriminatoire. Le fait de retirer à un salarié toute responsabilité puis de le placer dans un local isolé et enfin de le cantonner à des missions sans consistance à exécuter à son domicile démontre la discrimination.

◆ [CA Toulouse, 4^e chambre sociale, 18 mai 2000, n° 1999/3583](#)

De même, il y a bien harcèlement moral dès lors que les juges ont pu constater :

- que la salariée victime, alors qu'elle remplissait depuis longtemps les conditions lui permettant d'évoluer, avait connu un retard important de promotion par rapport à d'autres salariés de même catégorie et d'ancienneté comparable, et que sa rémunération avait évolué beaucoup moins vite que la moyenne de sa catégorie ;
- et 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](#)

- ou encore que la salariée avait été affectée, sans aucune raison, dans un bureau situé au milieu des secrétaires, moins bien agencé et moins exposé à la lumière naturelle, que l'employeur avait modifié le bilan d'évaluation annuel au désavantage de la salariée, cherchant un prétexte pour la renvoyer et qu'il n'établissait pas que ces décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, caractérisant ainsi un harcèlement moral.

En revanche, il n'y a pas de mesures vexatoires ou discriminatoires quand un salarié, qui jouissait de rapports bienveillants avec son employeur, ne bénéficie plus, après un rachat de l'entreprise, des mêmes prérogatives, le détournement de fonction n'étant pas caractérisé.

◆ [CA Nancy, ch. soc., 2 nov. 1993, n° 954/93](#)

Sur les sanctions visant les discriminations liées à un harcèlement moral, voir n° [131](#).

85 **Les atteintes à la santé** ■ L'ensemble des agissements dirigés contre un salarié risque de porter atteinte à sa santé.

Il y a atteinte à la santé quand le salarié se voit obligé de prendre des calmants (◆ [CA Grenoble, ch. soc., 3 mai 1999, n° 97/3502](#)), ou que l'attitude de l'employeur a sur sa santé des répercussions établies par certificat médical (◆ [CA Grenoble, ch. soc., 6 mai 1992](#)).

L'état dépressif provoqué par des insultes, des reproches, des actes de harcèlement sexuel ou moral est également souligné.

◆ [CA Montpellier, ch. soc., 17 juin 1998, n° 97/1384](#) ◆ [CA Douai, 19 janv. 1990](#) ◆ [CA Metz, ch. soc., 30 janv. 2001, n° 98/1625](#) ◆ [CA Grenoble, ch. soc., 30 avr. 2001, n° 98/1028](#)

Il y a bien 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 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](#)

Si cette acception large de la notion a l'avantage de prendre en compte un grand nombre de comportements, elle n'est cependant pas sans présenter certains inconvénients. En effet, la distinction doit être opérée entre, d'une part, le harcèlement moral et, d'autre part, la détérioration des conditions de travail ou le stress occasionnés par exemple par une intensification du travail.

C'est pourquoi les juges prennent en compte le contexte dans lequel les agissements incriminés sont intervenus ainsi que la situation personnelle de la victime (âge, état de santé, capacité intellectuelle) pour déterminer si ces agissements constituent ou non un harcèlement moral.

86 **La situation du salarié** ■

1 Situation personnelle du salarié

L'âge, l'état de santé et la capacité intellectuelle de la personne sont des critères permettant d'apprécier s'il y a ou non harcèlement.

L'âge est par exemple pris en compte pour apprécier si une personne est en mesure de résister à des pressions exercées pour l'inciter à démissionner.

◆ [CA Besançon, ch. soc., 11 juin 1985, n° 717/84](#)

Une pression constante et insupportable exercée sur une salariée dans un moment de fragilité due à l'état de grossesse sera sanctionnée.

◆ [CA Poitiers, ch. soc., 26 mars 1996, n° 1315/95](#)

Enfin, pour apprécier s'il y a des pressions, les juges se réfèrent à la capacité intellectuelle de la personne ayant subi ces pressions : ainsi, dans le cas où la « faiblesse des capacités intellectuelles » de la personne est démontrée, les pressions seront sanctionnées.

◆ [CA Bordeaux, ch. soc. sect. 1, 17 avr. 1989, n° 2997/87](#)

Au contraire, quand la salariée, eu égard à sa formation et à sa haute capacité, a la possibilité d'exprimer son désaccord, il n'y a pas lieu de reconnaître le harcèlement et ce, d'autant qu'une autre salariée atteste que l'employeur a été « correct ».

◆ [CA Montpellier, ch. soc., sect. B, 27 juin 1989, n° 234/87](#)

Mais, en tout état de cause, le fait que le salarié soit peu présent dans l'entreprise ne peut pas disqualifier le harcèlement moral.

Remarque : en l'espèce, la cour d'appel avait au contraire estimé que, du fait de ses nombreuses heures de délégation, de ses absences maladie et de

la nature même de ses fonctions (agent de surveillance effectuant des rondes), le salarié était éloigné pour une large partie du contexte professionnel et donc peu exposé à des actes susceptibles de constituer un harcèlement.

◆ [Cass. soc., 12 janv. 2011, n° 08-45.280, n° 5 FS - P + B](#)

25 Situation du salarié par rapport au groupe de salariés

La volonté d'exclure le salarié du groupe ressort de la plupart des décisions relevant des formes de harcèlement moral. Cette attitude peut être active ou passive.

Il en est ainsi de l'employeur qui tente de « faire craquer » le salarié en l'excluant de réunions, en le mettant à l'écart des autres salariés.

◆ [CA Nancy, ch. soc., 13 nov. 2000, n° 99/2834](#) ◆ [CA Versailles, 11^e ch., sect. soc., 19 oct. 1994, n° 6735/93](#)

L'employeur peut également encourager l'hostilité d'autres salariés ou bien ne pas réagir.

◆ [CA Bordeaux, ch. soc., sect. B, 30 mars 2000, n° 97/615](#) ◆ [CA Bourges, ch. soc., 22 sept. 1995, n° 95/844](#)

87

L'intention de l'auteur du harcèlement ■ Il peut y avoir harcèlement moral sans intention de nuire. La Cour de cassation considère en effet que l'intention malveillante n'est pas un élément constitutif du harcèlement moral : « le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ».

◆ [Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 08-41.497, n° 2246 FS - P + B + R](#)

Remarque : les juges du fond, censurés par la chambre sociale, avaient au contraire estimé que les agissements dont se plaignait la salariée ne pouvaient pas être considérés comme des agissements répétés de harcèlement moral et s'inscrivaient dans l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur, tant qu'il n'était pas démontré que ces agissements relevaient d'une démarche gratuite, inutile et réfléchie destinée à l'atteindre et permettant de présumer l'existence d'un harcèlement.

◆ [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](#)

Dans ces arrêts, la Cour de cassation s'est livrée à 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 » (là, l'élément intentionnel n'est plus requis) « 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 ».

Dans un arrêt du 6 janvier 2011, elle écarte toute considération liée à la supposée bonne foi ou mauvaise foi du harceleur. Elle refuse donc d'admettre que la notion d'« erreur » puisse permettre d'excuser les agissements de harcèlement moral.

Elle censure les juges du fond qui avaient considéré que l'employeur avait reconnu et corrigé les erreurs qui lui étaient imputables et que si la situation avait été désagréable pour le salarié, elle ne caractérisait pas l'existence d'un harcèlement moral. La Cour estime au contraire que la bonne foi de l'employeur ne peut suffire à l'exonérer. Dès lors qu'ils avaient constaté des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement, les juges auraient dû rechercher si l'employeur justifiait son attitude par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. L'employeur, en indiquant sa bonne foi, la reconnaissance de ses erreurs et leur correction, ne prouve pas que son comportement repose sur des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

◆ [Cass. soc., 6 janv. 2011, n° 08-43.279](#)

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](#)

88

Le harcèlement « managérial » ■ A partir de quand un mode de management devient du harcèlement ? A quel moment l'employeur franchit-il la ligne entre simple exécution de son pouvoir de direction et harcèlement moral ? La Cour de cassation a répondu à cette question dans un arrêt du 10 novembre 2009. Et a admis explicitement, que « les méthodes de gestion mises en œuvre 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 ».

Elle impose donc pour cela deux conditions. La méthode de gestion incriminée :

- doit s'adresser à un salarié déterminé ;
- et 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., 3 févr. 2010, n° 08-44.107](#) ◆ [Cass. soc., 27 oct. 2010, n° 09-42.488](#)

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 ».

Remarque : cette décision de la Cour de cassation, qui « affine » la définition du harcèlement moral, doit cependant être relativisée. Car comme en témoigne une autre affaire (◆ [Cass. crim., 15 sept. 2009, n° 09-81.025](#)), il y a encore des situations où des agissements patronaux qui peuvent être ressentis comme du harcèlement par certains salariés ne constituent que la simple manifestation du pouvoir de direction de l'employeur. Dans une situation de restructuration, s'accompagnant d'une nouvelle organisation du travail et du licenciement annoncé de 50 % du personnel, il apparaît que les difficultés exposées par les salariés « 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 ». De surcroît, « des remontrances, des critiques fussent-elles répétées, ne peuvent à elles seules constituer des actes de harcèlement moral ». On voit bien ici la différence entre les deux affaires : dans le cas de la restructuration, l'employeur agissait au plan collectif. Alors que dans le cas du licenciement du salarié inapte, les mesures prises par l'employeur visaient directement ce salarié.

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 ».

La cour d'appel de Nancy a récemment estimé qu'une politique rigoureuse de sécurité au travail imposée par un nouveau directeur d'usine peut générer du harcèlement à l'égard d'un salarié. Pour les juges, les exigences de l'employeur, dictées par une louable recherche de qualité et le souci d'assurer la sécurité au travail, imposées à l'ensemble des salariés, ont eu pour effet, même involontaire, de dégrader les relations de travail le liant au salarié et de porter atteinte à sa santé.

◆ [CA Nancy, ch. soc., 22 juin 2011, n° 10/01818](#)

Dès lors que les conditions posées par l'article [L. 1152-1](#) du code du travail sont réunies, des méthodes de gestion ou de direction peuvent donc parfaitement constituer un harcèlement. Peu importe le prétendu contexte atypique dans lequel baigne l'entreprise.

Dans une récente affaire, la présumée victime du harcèlement, ingénieur, travaillait dans une start-up. On lui demandait régulièrement d'effectuer des tâches subalternes comme passer la serpillière dans le local technique dont il avait la charge, déboucher les urinoirs, etc. Il avait également fait l'objet d'insultes et avait reçu des dosettes de café jetées au visage par son supérieur hiérarchique dans un moment d'énerverment. L'employeur se défendait notamment en arguant qu'il fallait tenir compte du « contexte de travail dans une entreprise au fonctionnement familial où chacun participe à diverses tâches matérielles ». La cour d'appel avait accepté les arguments de l'employeur et avait donc estimé qu'il n'y avait pas harcèlement. La Cour de cassation a censuré cette position, estimant que tous ces éléments pris dans leur ensemble permettaient au contraire d'en présumer l'existence.

◆ [Cass. soc., 20 oct. 2011, n° 10-15.623](#)

Autre affaire intéressante : la Cour de cassation a estimé que 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. Elle a imputé la responsabilité de la mauvaise ambiance non pas au salarié mais à l'entreprise, le salarié n'étant en quelque sorte qu'une caisse de résonance : « la pression exercée habituellement sur le service d'accueil téléphonique pour en améliorer les performances et donc les résultats est de nature à favoriser un management énergique, qualifié de motivant en vue d'une productivité toujours accrue ». Or ce mode de management « a eu une grande part de responsabilité dans le stress ambiant dont se plaignaient les salariés victimes des agissements » visés. Le manager était certes blâmable mais son licenciement n'était pas justifié au regard de la pression exercée sur lui par son employeur.

Remarque : face à un cas de harcèlement moral dénoncé par l'entreprise, les juges recherchent donc si le salarié sanctionné n'est pas en quelque sorte une simple courroie de transmission d'un mode de management imposé par la direction.

◆ [Cass. soc., 8 nov. 2011, n° 10-12.120](#)

« L'existence de plusieurs victimes des 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 ». Ainsi, des agissements répréhensibles qui ne visent pas le salarié seul mais touchent également ses collègues peuvent donner lieu à une action individuelle en justice pour harcèlement moral.

◆ [Cass. soc., 28 mars 2012, n° 10-24.441](#)

Ainsi, des agissements répréhensibles qui ne visent pas le salarié seul mais touchent également ses collègues peuvent donner lieu à une sanction individuelle en justice pour harcèlement moral.

■ Section 2 : Mesures de prévention contre le harcèlement moral

89 Renforcement de la prévention ■ Le législateur a mis en place un système complet de prévention du harcèlement moral. Ce système consiste, dans un premier temps, à empêcher que se développent dans l'entreprise des situations de harcèlement moral. Il intervient dans un second temps, lorsqu'un réel climat de tension s'est installé. A ce stade avancé du processus, un mécanisme de règlement amiable du conflit, visant à éviter le passage à la phase contentieuse, est instauré.

Sous-section 1 : La prévention du harcèlement moral proprement dit

90 Exécution de bonne foi du contrat de travail ■ Le législateur a tout d'abord estimé nécessaire d'insister sur une obligation qui existait déjà à la charge des parties au contrat de travail : l'exécution de bonne foi du contrat de travail (v. n° [72](#)).

91 Obligation de prévention à la charge du chef d'entreprise : une obligation de sécurité de résultat ■ L'article [L. 1152-4](#) du code du travail met à la charge du chef d'entreprise une obligation de prévention du harcèlement pour en empêcher la survenance. Il appartient à ce dernier de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes de harcèlement moral.

◆ C. trav., art. [L. 1152-4](#)

A cet effet, le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code du travail (v. n° [93](#)).

Remarque : en l'absence de précision du législateur sur les actions de prévention devant être prises par l'employeur, ces dernières pourront notamment consister à organiser une information des salariés de l'entreprise sur les dispositions légales applicables, ou encore une formation spécifique des membres de l'encadrement des entreprises qui seraient non seulement informés de la nouvelle législation, mais recevraient également des conseils pratiques sur la manière de faire face à une telle situation.

En outre, l'article [L. 4121-1](#) du code du travail met à la charge de l'employeur l'obligation de protéger la santé physique et mentale des salariés.

◆ C. trav., art. [L. 4121-1](#)

Par ailleurs, le harcèlement moral fait partie des domaines dans lesquels l'employeur a une obligation de prévention des risques professionnels.

◆ C. trav., art. [L. 4121-2](#)

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 également :

- « 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 œuvre 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](#)

La jurisprudence considère quant à elle, depuis un arrêt du 21 juin 2006, que l'employeur est tenu, envers ses salariés, à une « obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, et notamment en matière de harcèlement moral. L'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ».

Remarque : l'employeur doit en effet prendre et mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés par une prévention des risques professionnels, notamment en ce qui concerne le harcèlement moral (◆ C. trav., art. [L. 4121-2](#)). Cette disposition est complétée par celle de l'article [L. 1152-4](#) qui l'oblige à prendre des mesures de prévention.

◆ [Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914](#) ◆ [Cass. soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616, n° 491 F - P + B](#) ◆ [Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 09-68.272, n° 2129 FS - P + B](#)

Jusqu'en 2010, la jurisprudence estimait que l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur lui imposait de mettre un terme aux agissements de harcèlement moral.

◆ [Cass. soc., 21 févr. 2007, n° 05-41.741](#)

Mais, depuis deux arrêts du 3 février 2010, le fait pour un employeur de prendre des mesures pour faire cesser des agissements de harcèlement moral ne suffit plus.

L'employeur manque désormais 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 est victime, sur le lieu de travail, de faits de harcèlement, moral ou sexuel ou de violences physiques ou morales.

La violation de cette obligation est caractérisée même si :

- l'employeur a 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 a « 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 a 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](#)

Dans tous ces cas, la Cour de cassation estime que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat. Celui-ci ne doit pas se contenter de prendre des mesures en vue de faire cesser le harcèlement. Il doit en empêcher sa survenance. En somme, de tels faits ne doivent pas se produire. Nous assistons donc à un durcissement de la jurisprudence en la matière. L'employeur doit tout faire pour empêcher la survenance de tels actes. A défaut, il sera condamné pour avoir manqué à son obligation de sécurité de résultat.

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

Sur l'application de ce principe en cas de harcèlement moral commis par un tiers à l'entreprise, voir n° [74](#).

Cette 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 ne peut être invoquée par un autre 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 ».

Remarque : en l'espèce, un avocat salarié démissionne en faisant notamment état de comportements fautifs du directeur de bureau, à savoir des actes de harcèlement qui, s'ils ne le visaient pas particulièrement, avaient une incidence sur ses conditions de travail, cette situation ayant eu des conséquences sur sa santé mentale. Mais la Cour de cassation a estimé qu'il n'avait pas été personnellement victime d'une dégradation de ses conditions de travail à la suite des agissements du chef de bureau subis par un autre salarié. Ces circonstances ne lui permettaient donc pas d'invoquer un 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](#)

Sur l'inexécution fautive des obligations patronales, voir n° [127](#).

◆ C. trav., art. [L. 1152-4](#) et [L. 1153-5](#)

93 Règlement intérieur ■ Le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le code du travail.

◆ C. trav., art. [L. 1321-2](#)

Remarque : attention, les dispositions concernées ont été, pour certaines d'entre elles, substantiellement modifiées par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 (JO, 7 août). Le règlement intérieur doit donc, depuis le 8 août 2012, reproduire (ou rappeler) les articles [L. 1153-1](#) à [L. 1153-6](#) et suivants (harcèlement sexuel) et [L. 1152-1](#) et suivants à [L. 1152-6](#) (harcèlement moral) issus de la loi précitée auxquels il convient d'ajouter, pour respecter à la lettre le code du travail, les articles [L. 1154-1](#) sur l'aménagement de la charge de la preuve, [L. 1154-2](#) sur les actions en justice des organisations syndicales, [L. 1155-1](#) sur l'atteinte à l'exercice régulier des fonctions de médiateur et [L. 1155-2](#) sur les sanctions pénales attachées aux discriminations commises à la suite d'un harcèlement.

Voir dans la partie **Formulaire** du Dictionnaire, sous la rubrique «**Règlement intérieur**», un exemple de règlement intérieur.

Le règlement intérieur joue donc un rôle important en termes d'information des salariés puisque, rappelons-le, il doit être obligatoirement affiché sur les lieux de travail.

◆ C. trav., art. [R. 1321-1](#)

En outre, il doit être soumis pour avis au comité d'entreprise et au CHSCT (ou, à défaut, aux délégués du personnel).

◆ C. trav., art. [L. 1321-4](#)

94 Rôle du comité d'entreprise ■ Le comité d'entreprise 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° [93](#)).

◆ C. trav., art. [L. 1321-4](#)

Le comité d'entreprise a par exemple la possibilité de mettre en place des actions de sensibilisation et d'information du personnel.

95 Rôle du CHSCT ■ Le CHSCT occupe une position centrale en matière de prévention du harcèlement.

1^o Protection de la santé des salariés

Le CHSCT veille à la protection de la santé « physique et mentale » des salariés.

◆ C. trav., art. [L. 4612-1](#)

Il est consulté sur les mesures de prévention du harcèlement mises en place par l'employeur.

◆ [Circ. DGT 2012/14, 12 nov. 2012](#)

2^o Faculté de proposer des actions de prévention

Le CHSCT peut proposer des actions de prévention notamment en matière de harcèlement moral.

Si l'employeur refuse les actions proposées, il doit motiver sa décision.

◆ C. trav., art. [L. 4612-3](#)

3^o Désignation d'un expert

Les membres du CHSCT peuvent procéder régulièrement à des inspections et effectuer des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

◆ C. trav., art. [L. 4612-4](#) et [L. 4612-5](#)

En outre, le CHSCT peut faire appel à un expert agréé lorsqu'un risque grave révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement.

◆ C. trav., art. [L. 4614-12](#)

Cette disposition permet au CHSCT 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.

Ainsi, la souffrance professionnelle peut constituer un risque grave justifiant le recours à un expert par le CHSCT.

◆ [CA Aix-en-Provence, 1^{er} ch. civ., sect. B, 5 juill. 1999, n° 99/3107](#)

96 Obligation de sécurité du salarié ■ L'article [L. 4122-1](#) du code du travail met à la charge des salariés l'obligation de veiller à leur santé et à celle de leurs collègues.

◆ C. trav., art. [L. 4122-1](#)

La chambre sociale de la Cour de cassation a, pour la première fois, visé expressément cette disposition dans un arrêt du 28 février 2002 pour en déduire que tout salarié était également tenu d'une obligation générale de vigilance consistant à veiller à sa propre sécurité ainsi qu'à celle des personnes susceptibles d'être affectées par ses actes ou ses omissions au travail. Le salarié doit répondre des fautes qu'il commet dans l'exécution de son travail au préjudice des autres salariés.

Cet arrêt a ainsi ouvert la voie à un nouveau type de contentieux du licenciement, au titre du manquement du salarié à son obligation générale de sécurité.

◆ [Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-41.220, n° 881 FS - P+B+R+I](#)

Dans un arrêt très remarqué du 21 juin 2006, la Cour de cassation a décidé que 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. Elle a confirmé sur ce point l'arrêt d'appel qui avait condamné le directeur de l'association à verser des dommages-intérêts aux salariés harcelés.

En l'espèce, les juges du fond avaient condamné personnellement ce directeur à payer des dommages-intérêts aux victimes. Devant la Cour de cassation, celui-ci avait soutenu que les fautes reprochées n'étaient pas détachables de la mission dont son employeur commettant l'avait chargé, et que ce dernier devait être seul condamné. Son argumentation a été rejetée par les juges suprêmes.

◆ [Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914](#)

Dans un arrêt plus récent, la Cour de cassation a également reconnu la faute intentionnelle d'une directrice générale salariée à l'égard d'une autre salariée et en a déduit que cette faute intentionnelle commise en violation de l'article [L. 230-3](#) du code du travail alors applicable (devenu l'article [L. 4122-1](#)) engageait la responsabilité civile de la préposée à l'égard de la salariée.

Remarque : dans cette affaire, une salariée avait été, pendant environ 16 ans, victime d'un harcèlement moral imputable à la directrice générale salariée de la société, qui l'avait insultée à plusieurs reprises, en des termes particulièrement blessants et injurieux et l'avait humiliée en présence d'autres salariés de la société et de tiers. La salariée harcelée a ainsi obtenu 180 000 € de dommages et intérêts, en raison de sa mise en invalidité précoce qui avait eu un impact sur ses revenus.

◆ [Cass. soc., 10 nov. 2010, n° 08-44.623](#)

Sur la responsabilité de l'employeur non fautif, voir n° [140](#).

97 Exercice du droit de retrait par le salarié ■ L'article [L. 4131-1](#) du 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 ». Il s'agit pour le salarié d'alerter l'employeur de ce danger tout en se retirant de la situation dangereuse.

◆ C. trav., art. [L. 4131-1](#)

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.

La notion de droit de retrait est délicate.

Le caractère « raisonnable » doit être apprécié en fonction de la situation particulière du salarié, faute de quoi le texte serait privé de son sens.

Quant à 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^e chambre sociale, 18 juin 2002, n° 01/00919](#)

Pour plus de précisions sur cet arrêt rendu en matière de harcèlement sexuel, voir n° [30](#).

Rappelons enfin que l'article [L. 4131-3](#) du code du travail dispose qu'« 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](#)

98 Rôle du médecin du travail ■ Le médecin du travail peut 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](#)

Par ailleurs, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 (*JO, 7 août*), la mission de conseil et de prévention attribuée par le code du travail au médecin du travail et à destination des employeurs, des salariés et de leurs représentants, est élargie à la prévention du harcèlement moral (et sexuel) dans l'entreprise.

◆ 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](#)

99 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](#)

Il peut faire modifier les clauses du règlement intérieur en contradiction avec les articles [L. 1321-1](#) et [L. 1321-2](#) du code du travail ; il peut également intervenir pour faire respecter les obligations résultant des articles [L. 4121-1](#) et suivants du code du travail.

Il étudie les documents transmis par le comité d'entreprise dans le cadre des articles [L. 2323-6](#) et [L. 2323-68](#) du code du travail.

La loi n° 2012-954 du 6 août 2012 (*JO, 7 août*) donne à l'inspecteur du travail compétence pour veiller à l'application des dispositions relatives au harcèlement moral (et sexuel) et pour constater, le cas échéant, les infractions commises dans l'entreprise.

◆ C. trav., art. [L. 8112-2](#)

La circulaire n° 2012-14 du 12 novembre 2012 définit le rôle de l'inspection du travail dans le contrôle d'une situation de harcèlement suite à une plainte.

Lorsqu'ils sont saisis d'une plainte, et en présence d'une atteinte grave à la dignité des personnes, les agents de contrôle peuvent être amenés à réaliser une enquête dans l'entreprise notamment. 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.

Enfin, la circulaire récapitule dans un tableau les différentes infractions pouvant être relevées et les sanctions correspondantes.

◆ [Circ. DGT 2012/14, 12 nov. 2012](#)

Sous-section 2 : La prévention des conflits relatifs au harcèlement moral

100 **Principe** ■ Afin d'éviter que la situation de harcèlement moral n'aille trop loin, le législateur s'est tout d'abord appuyé sur un mécanisme qui existait déjà : le droit d'alerte. Il a ensuite créé un mécanisme propre à permettre le règlement à l'amiable du conflit né d'une situation de harcèlement : la médiation.

101 **Droit d'alerte des délégués du personnel** ■ La procédure d'alerte dont disposent les délégués du personnel en cas d'atteinte aux droits des personnes, aux libertés individuelles et à la santé physique et mentale des salariés est expressément étendue, depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 (*JO, 7 août*) aux situations de harcèlement moral (et sexuel).

◆ C. trav., art. [L. 2313-2](#)

Rappelons que les délégués du personnel doivent alors saisir l'employeur. Celui-ci ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête et de faire 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 délégué, si le salarié averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon les règles applicables au référé.

En réalité, c'est au salarié que revient le pouvoir de saisir la juridiction prud'homale. Toutefois, la loi a prévu un mécanisme de substitution : le délégué qui a initié la procédure peut user des mêmes facultés de saisine à condition que le salarié, dûment averti par écrit, ne s'y soit pas opposé.

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

Pour plus de précisions sur le droit d'alerte des délégués du personnel, voir l'étude [«Délégués du personnel»](#).

102 **La médiation** ■ 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](#)

Rappelons que la procédure instaurée par l'article [L. 1152-6](#) du code du travail n'est pas prévue en matière de harcèlement sexuel (v. n° [35](#)).

1° Choix du médiateur

Alors que, selon les dispositions issues de la loi de modernisation sociale, le médiateur devait être choisi par la victime du harcèlement moral, l'article [L. 1152-6](#) du code du travail exige désormais que ce choix fasse l'objet d'un accord entre la victime et l'auteur présumé du harcèlement.

Par ailleurs, 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.

◆ C. trav., art. [L. 1152-6](#)

Rappelons qu'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.

2° Statut du médiateur

Auparavant, 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, issues de la loi de modernisation sociale, ont été supprimées par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003 portant relance de la négociation collective en matière de licenciements économiques.

◆ C. trav., art. [L. 1152-6](#)

3^e 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.

L'obligation faite au médiateur de convoquer les parties, qui devaient comparaître dans le délai d'un mois, ayant été abrogé par la loi n° 2003-6 du 3 janvier 2003, la procédure de médiation se déroule désormais en deux phases :

- le médiateur s'informe de l'état de leurs relations, 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. Le législateur est muet quant à 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^e Portée de la médiation vis-à-vis du juge prud'homal

La loi reste silencieuse 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.

103 Valeur juridique des recommandations de la Halde (devenue le Défenseur des droits) ■ La Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (Halde, devenue le Défenseur des droits) peut formuler des recommandations en cas de harcèlement moral dans un contexte de discrimination. Ces recommandations tendent 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 la haute autorité, 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 la Haute autorité 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 [«Égalité professionnelle»](#).

■ Section 3 : Preuve du harcèlement moral et actions en justice des organisations syndicales

Sous-section 1 : Preuve du harcèlement moral

104 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 de la part des 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 s'avère difficile à rapporter.

105 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 moral.

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 impose désormais au salarié s'estimant victime d'un harcèlement d'établir des faits (et non plus seulement de présenter des éléments de fait) qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

◆ C. trav., art. [L. 1154-1](#)

Dès lors qu'un salarié produit des pièces pouvant laisser présumer un harcèlement moral, 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](#)

Par exemple, les juges du fond ne peuvent pas rejeter une demande en dommages-intérêts du salarié qui apporte des éléments permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral au seul motif de l'absence de relation entre l'état de santé et la dégradation des conditions de travail.

Remarque : en l'espèce, la cour d'appel avait débouté le salarié au motif que si les certificats médicaux font mention d'un état dépressif, ils ne précisent pas sa relation avec les conditions de travail.

◆ [Cass. soc., 30 avr. 2009, n° 07-43.219, n° 916 FS - P+B](#)

La Cour de cassation estime, par exemple, que constituent des éléments faisant présumer 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](#)

Sont également suffisants pour faire présumer l'existence d'un harcèlement moral :

- 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](#)

En revanche, les juges du fond ont légitimement rejeté des débats 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'apparaissent pas dans la boîte mail du supérieur hiérarchique et qu'il était possible de « modifier un mail existant ou de créer de toutes pièces un mail anti-daté ». Ces courriels, dont l'authenticité n'était pas avérée, n'étaient dès lors pas probants.

◆ [Cass. soc., 22 mars 2011, n° 09-43.307](#)

De simples attestations écrites ne suffisent pas à constituer la preuve du harcèlement moral. L'employeur qui sanctionne un salarié responsable de harcèlement à l'égard d'un de ses collègues doit motiver sa décision sur la base de faits bien établis.

◆ [Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-17.393, n° 404 FS - P+B](#)

106 **Instances en cours à la date de l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2003** ■ 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](#)).

107 **Renforcement du contrôle de la Cour de cassation sur les juges du fond et précisions sur le régime probatoire** ■ Dans un communiqué accompagnant 4 arrêts rendus le 24 septembre 2008 et relatifs à des faits de harcèlement, la Cour de cassation a 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 a 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 est apparu nécessaire de renforcer la nature de son contrôle.

La Cour de cassation veille désormais 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'effectuent pas ce contrôle approfondi, elle infirme leur décision.

Ainsi, dans l'arrêt n° 06-45.747, la Cour de cassation censure 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 adopte 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'a pas donné de base légale à sa décision.

Au contraire, dans l'arrêt n° 06-46.517, la chambre sociale a 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 affective qu'elle entretenait avec un ami, a 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 rejette 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](#) [C. cass., 24 sept. 2008](#)

Autre exemple : la Cour de cassation a censuré les juges du fond qui avaient estimé que les éléments versés aux débats ne permettent pas d'acquiescer à 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 ont 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 mails et jusqu'à 33 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 font 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 précisent 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.

108 Les 3 étapes du régime probatoire du harcèlement moral ■ En cas de contentieux, la charge de la preuve doit être répartie comme suit :

- le salarié doit établir des faits « précis et concordants » permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, c'est-à-dire que, si l'on reprend la définition du harcèlement moral, son rôle sera d'établir la preuve 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 ; il apportera les preuves de la réalité de ces faits concordants. Mais il n'a pas à prouver que ces faits sont constitutifs de harcèlement. Concrètement, les faits apportés par le salarié doivent dégager une atmosphère dont le juge tirera une présomption ;
- une fois que le salarié a établi la matérialité des faits, le juge doit prendre en compte l'ensemble de ces éléments (il ne pourrait en écarter aucun) et dire si l'ensemble de ces faits laisse présumer un harcèlement moral (s'il n'y a pas de présomption, le procès s'arrête là) ;
- 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 tout cela, le juge conclura ou non au harcèlement moral et à la responsabilité de l'employeur.

[Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.766, n° 225 FS - P+B+R](#) [Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-70.992](#)

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 d'emblée 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](#)

109 Exemple de faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement moral ■ La Cour de cassation estime, par exemple, que constituent des éléments faisant présumer 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](#)

Sont également suffisants pour faire présumer l'existence d'un harcèlement moral :

- 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 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 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 ;
- ◆ [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](#)
 - 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](#)

110 Possibilité pour le salarié de produire des SMS ■ Dans un arrêt du 23 mai 2007, la Cour de cassation a estimé que « l'utilisation par le destinataire des messages écrits téléphoniquement adressés, dits SMS, dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur », est un mode de preuve admissible. Ce mode de preuve est loyal puisque l'auteur des SMS ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur.

Remarque : la Cour de cassation confirme sa jurisprudence relative à l'irrecevabilité de l'enregistrement d'une conversation téléphonique comme moyen de preuve lorsqu'elle est effectuée à l'insu de son auteur : « l'enregistrement d'une conversation téléphonique privée, effectué à l'insu des auteurs des propos invoqués, est un procédé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenue » ([Cass. 2^e civ., 7 oct. 2004, n° 03-12.653, n° 1532 FS - P + B : Bull. civ. II, n° 447](#)).

A la lecture de cet arrêt, il semble que les SMS puissent être utilisés comme moyens de preuve dans tout litige prud'homal.

◆ [Cass. soc., 23 mai 2007, n° 06-43.209, n° 1145 FS - P + B + I](#)

111 Possibilité d'invoquer des sanctions amnistiées ■ L'armistie de sanctions disciplinaires ou professionnelles dont bénéficie un salarié ne peut avoir pour effet de l'empêcher d'invoquer ces 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. Telle est la position retenue par la Cour de cassation dans un avis rendu le 21 décembre 2006.

Remarque : en l'espèce, un conseil de prud'hommes avait saisi les Hauts Magistrats de la demande d'avis suivante : comment une juridiction prud'homale peut-elle concilier le respect de l'interdiction générale édictée par l'article [133-11](#) du code pénal avec l'obligation de statuer lorsqu'elle est saisie d'une demande en dommages et intérêts pour harcèlement et discrimination syndicale et que le demandeur entend caractériser l'existence d'un harcèlement et d'une discrimination en se fondant sur la succession des sanctions disciplinaires prononcées contre lui par son employeur, lesdites sanctions étant amnistiées au jour de la demande ?
L'article [133-11](#) du code pénal interdit à toute personne ayant connaissance de sanctions disciplinaires effacées par l'amnistie d'en rappeler l'existence sous quelque forme que ce soit.

◆ [Cass. avis, 21 déc. 2006, n° 0060014P](#)

112 Valeur probante des 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 mail du supérieur hiérarchique, sachant par ailleurs 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](#)

113 Dénonciation de faits de harcèlement ■ Tout n'est pas harcèlement. Il peut s'agir d'un fait isolé ou bien encore de conflits, de désaccords qui génèrent des tensions, mais ne sont pas pour autant des agissements de harcèlement moral ; ils peuvent dans certains cas motiver un licenciement. Il peut notamment en être ainsi quand un salarié provoque lui-même des réactions de méfiance de ses collègues ou refuse de dialoguer.

Ainsi, le licenciement pour faute grave s'avère justifié à l'encontre d'une salariée s'étant livrée à une manœuvre consistant à :

- à adresser à son supérieur hiérarchique deux lettres lui imputant faussement des actes de harcèlement moral ;
- et 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](#)

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.

Remarque : en l'espèce, la cour d'appel avait validé le licenciement pour faute grave en retenant que la liberté d'expression ne pouvait justifier des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs tels que ceux utilisés dans les correspondances adressées à ses supérieurs hiérarchiques et que les termes employés, ne relevant pas d'un excès de langage isolé mais d'un parti-pris systématique étaient inadmissibles de la part d'un cadre, même à la lumière du contentieux qui l'opposait à ces derniers et qu'il vivait à juste titre comme une injustice.

◆ [Cass. soc., 4 juill. 2007, n° 06-41.071](#)

De même, le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis. Le grief tiré de la relation des agissements de harcèlement moral par le salarié, dont la mauvaise foi n'était pas alléguée, emporte à lui seul la nullité de plein droit du licenciement.

◆ [Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092, n° 562 FP - P + B + R](#) ◆ [Cass. soc., 27 oct. 2010, n° 08-44.446](#) ◆ [Cass. soc., 17 mai 2011, n° 09-71.882](#) ◆ [Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 10-16.444, n° 2127 FS - P + B](#) ◆ [Cass. soc., 12 janv. 2012, n° 10-18.546](#) ◆ [Cass. soc., 25 sept. 2012, n° 11-18.352](#)

La mauvaise foi ne peut en revanche 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](#)

Ne sont mensongers que les faits de harcèlement que le salarié savait inexacts au moment où il les dénonce à son employeur.

◆ [Cass. soc., 5 déc. 2007, n° 06-41.267](#)

Dans une récente affaire, la mauvaise foi du salarié a été 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](#)

Sauf mauvaise foi, le salarié qui dénonce, lors d'un conseil d'administration, le harcèlement moral dont il est victime ne commet pas une faute grave. Cela ne constitue pas un abus de sa liberté d'expression. Le licenciement prononcé pour ce motif est donc nul.

Remarque : pour que la mauvaise foi soit établie, il faut donc que les propos du salarié relèvent du mensonge ([Cass. soc., 20 oct. 2009, n° 08-42.882](#)).

Ainsi, « le grief tiré de la relation des agissements de harcèlement moral par le salarié, dont la mauvaise foi n'était pas alléguée, [emporte] à lui seul la nullité de plein droit du licenciement ».

◆ [Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092, n° 562 FP - P+B+R](#)

Les juges ne peuvent pas considérer que le licenciement d'une salariée est justifié au motif que la salariée a abusé de sa liberté d'expression en imputant à son supérieur hiérarchique des faits de harcèlement moral majoritairement infondés sans caractériser la mauvaise foi de la salariée.

◆ [Cass. soc., 29 sept. 2010, n° 09-42.057](#)

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. De tels agissements rendent impossible son maintien dans l'entreprise et constituent une faute grave. La dénonciation mensongère légitime donc le licenciement pour faute grave.

◆ [Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28.345, n° 1380 FS - P+B](#)

La dénonciation, effectuée par tout moyen et dirigée contre une personne déterminée, d'un fait qui est de nature à entraîner des sanctions judiciaires, administratives ou disciplinaires et que l'on sait totalement ou partiellement inexact, lorsqu'elle est adressée soit à un officier de justice ou de police administrative ou judiciaire, soit à une autorité ayant le pouvoir d'y donner suite ou de saisir l'autorité compétente, soit aux supérieurs hiérarchiques ou à l'employeur de la personne dénoncée, est punie de 5 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.

◆ C. pén., art. [226-10](#)

L'employeur ou le salarié mis en cause peut donc déposer plainte pour dénonciation calomnieuse. Cette plainte peut intervenir soit à l'issue de la procédure judiciaire, soit même lorsque l'accusation est portée à la connaissance de l'employeur par courrier. Toutefois, la plainte aura plus de chance d'aboutir dans la première de ces hypothèses.

Toujours selon le code pénal, « la fausseté du fait dénoncé résulte nécessairement de la décision, devenue définitive, d'acquiescement, de relaxe ou de non-lieu, déclarant que le fait n'a pas été commis ou que celui-ci n'est pas imputable à la personne dénoncée. En tout autre cas, le tribunal saisi des poursuites contre le dénonciateur apprécie la pertinence des accusations portées par celui-ci ».

◆ C. pén., art. [226-10](#)

Sous-section 2 : Actions en justice des organisations syndicales

114 Action en substitution ■ L'article [L. 1154-2](#) du code du travail a étendu le périmètre de l'action en substitution des syndicats en faveur d'un salarié qui s'estime victime d'un harcèlement moral. Ainsi, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions qui naissent des dispositions relatives au harcèlement moral 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.

◆ C. trav., art. [L. 1154-2](#)

Les organisations syndicales bénéficient de l'aménagement de la charge de la preuve applicable aux victimes de harcèlement, puisqu'elles peuvent agir en justice « dans les conditions prévues par l'article [L. 122-52](#) » du code du travail (devenu l'article [L. 1154-1](#)).

Leur pouvoir d'intervention est cependant moins large que celui qui leur a été conféré en matière de lutte contre les discriminations (v. l'étude «[Égalité professionnelle](#)»).

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 œuvre, 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.

A noter que 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.

115 Action dans l'intérêt collectif de la profession ■ L'article [L. 2132-3](#) du code du travail permet aux organisations syndicales d'ester en justice pour des faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'elles représentent.

◆ C. trav., art. [L. 2132-3](#)

La chambre criminelle de la Cour de cassation a pris position sur la constitution de partie civile d'un syndicat dans une affaire d'agressions sexuelles commises par un supérieur hiérarchique sur un salarié.

La chambre criminelle a rappelé que « si, aux termes de l'article [L. 2132-3](#) du code du travail, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile, c'est à la condition que les faits déférés au juge portent par eux-mêmes un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ».

◆ [Cass. crim., 23 janv. 2002, n° 01-83.559, n° 548 F - P+F](#)

■ Section 4 : Protection des salariés victimes ou témoins d'un harcèlement moral

Sous-section 1 : Mesures visant à protéger la victime ou le témoin d'un harcèlement moral

116 Principe : nullité des mesures patronales ■ Les dispositions de l'article [L. 1152-3](#) du code du travail permettent à la victime d'un harcèlement moral ou au témoin ou encore à la personne ayant relaté des faits de harcèlement d'obtenir l'annulation des représailles professionnelles qu'il a subies suite au harcèlement moral dont il a été victime ou témoin ou qu'il a relaté.

En effet, en vertu de l'article [L. 1152-2](#) du code du travail, 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 intervenue en méconnaissance des dispositions des articles [L. 1152-1](#) et [L. 1152-2](#), toute disposition ou tout acte contraire est nul.

◆ C. trav., art. [L. 1152-3](#)

Ainsi, l'employeur ne peut-il 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](#)

L'employeur 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](#)

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.

◆ [Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28.345, n° 1380 FS - P + B](#)

L'interdiction des agissements de harcèlement moral emporte trois conséquences :

- la nullité de la rupture du contrat ;
- la nullité des sanctions ;
- la nullité des mesures discriminatoires.

La victime du harcèlement, le témoin ou la personne l'ayant relaté peut donc invoquer la nullité des décisions prises à son encontre devant le conseil de prud'hommes.

Remarque : une exception toutefois s'agissant du licenciement des salariés protégés. Si 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, par exemple, comme c'était le cas dans les 3 arrêts cités ci-après, au motif que son inaptitude avait été provoquée par le harcèlement dont il avait 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). Il 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 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](#)). Pour plus de précisions, se reporter à l'étude [«Représentants du personnel \(Protection\)»](#).

A noter que 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](#)

117 Nullité de la rupture du contrat de travail de la victime, du témoin du harcèlement moral ou de celui l'ayant relaté ■ Si la nullité de la démission ou du licenciement est sollicitée, elle entraîne la disparition rétroactive de la rupture du contrat.

Un salarié qui démissionne ou est licencié suite au harcèlement dont il est l'objet ou dont il accepte de témoigner peut dès lors obtenir sa réintégration, à laquelle l'employeur ne peut s'opposer.

En pratique, cette faculté n'est généralement utilisée que dans l'hypothèse où l'employeur n'est pas lui-même l'auteur du harcèlement et lorsque l'auteur du harcèlement a fait l'objet d'une mutation ou d'un licenciement. Mais le plus souvent, la réintégration s'avère impossible, soit parce que le salarié ne souhaite pas retourner dans l'entreprise, soit parce qu'il a déjà retrouvé du travail. Il est donc rare que la réintégration soit demandée.

118 Nullité de la sanction prononcée à l'encontre de la victime, du témoin d'un harcèlement moral ou de celui l'ayant relaté ■ Le salarié harcelé, ou le témoin d'agissements de harcèlement moral ou encore la personne ayant relaté des agissements, peut obtenir, sur le fondement de l'article [L. 1152-3](#) du code du travail, l'annulation d'une sanction qui aurait été prononcée à son encontre à l'occasion des faits incriminés.

Si le salarié conteste en justice une sanction, le juge peut en prononcer la nullité et octroyer des dommages et intérêts. A titre d'exemple, si la sanction est une rétrogradation, le salarié doit être réintégré dans ses anciennes fonctions.

119 Nullité des mesures discriminatoires ■ Les termes « harcèlement » et « discrimination » sont des notions très voisines. Il arrive fréquemment que des mesures discriminatoires soient prises à l'occasion d'actes de harcèlement.

C'est pourquoi le législateur a entendu non seulement interdire les agissements de harcèlement mais également protéger les victimes plus spécifiquement contre les mesures discriminatoires susceptibles d'être prises à l'occasion de tels agissements.

Ni les victimes, ni les témoins de harcèlement moral ni les personnes l'ayant relaté ne peuvent donc faire l'objet d'une discrimination, 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.

◆ C. trav., art. [L. 1152-2](#)

Pour plus de précisions sur la notion de discrimination, se reporter à l'étude [«Égalité professionnelle»](#).

Sur les sanctions des discriminations liées à un harcèlement moral, voir n° [131](#).

120 Pouvoir du juge des référés ■ La formation du conseil de prud'hommes statuant en urgence a le pouvoir de prononcer la nullité d'un licenciement.

En effet, les agissements de harcèlement constituent en principe un trouble manifestement illicite, à la condition qu'ils soient évidents et non sérieusement contestables.

Dès lors que les faits ne sont pas sérieusement contestables, le juge des référés a « le pouvoir, sur le fondement de l'article R. 516-31 du code du travail (devenu l'article [R. 1455-7](#)), de dire que la rupture intervenue à l'initiative de l'employée repose manifestement sur des faits que l'article [L. 122-46](#) du code du travail (devenu les articles [L. 1153-1](#) à [L. 1153-4](#)) prohibe totalement dans les relations professionnelles de travail ». Ainsi, si la salariée licenciée suite à des actes de harcèlement ne souhaite pas être réintégrée, le juge des référés a le pouvoir d'ordonner le versement d'une provision à valoir sur les sommes qui seront allouées par le juge du fond.

◆ [CA Paris, 18^e ch., sect. C, 18 janv. 1996, n° 37026/95](#)

En revanche, lorsque la réalité d'un harcèlement n'est pas établie, le licenciement lié au refus de subir le prétendu harcèlement et celui qui fait suite à la dénonciation des faits ne constitue pas un trouble manifestement illicite. La juridiction du référé prud'homal n'est dès lors pas compétente sur la demande de réintégration.

◆ [CA Douai, ch. soc., 16 déc. 1994, n° 94/7078](#) ◆ [Cass. soc., 2 oct. 1997, n° 95-41.322](#)

121 **Conséquence d'un licenciement pour absence prolongée faisant suite à des actes de harcèlement** ■ Si l'employeur peut en principe 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, cette faculté n'existe pas lorsque l'absence prolongée est due au harcèlement moral dont le salarié était victime. Dans ce cas, le licenciement est nul.

Lorsque l'absence prolongée du salarié est la conséquence du harcèlement moral dont celui-ci est l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation qu'une telle absence a causée au fonctionnement de l'entreprise.

◆ [Cass. soc., 16 déc. 2010, n° 09-41.640](#)

Remarque : néanmoins, dans cette affaire, la salariée s'était contentée d'invoquer l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement, et non sa nullité (comme le prévoit pourtant l'article [L. 1152-3](#) du code du travail).

122 **Conséquence d'un licenciement pour inaptitude faisant suite à des actes de harcèlement moral** ■ 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 : 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](#)

123 **Conséquence d'une demande de résiliation judiciaire justifiée par un harcèlement moral** ■ En principe, la résiliation judiciaire prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle sérieuse. Mais la Cour de cassation a précisé pour la première fois dans un arrêt du 20 février 2013 que la résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur mais motivée par le harcèlement moral dont le salarié a été victime sur son lieu de travail, produit les effets d'un licenciement nul.

Pour justifier cette solution, elle se réfère logiquement 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](#)

Remarque : cette solution devrait être en toute logique transposable à la prise d'acte du salarié justifiée par des actes de harcèlement.

124 **Conséquence de la signature d'une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral** ■ La Cour de cassation a pour la première fois pris position, dans un arrêt du 30 janvier 2013, sur la possibilité de conclure une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement. Dans une telle hypothèse, elle estime que le consentement du salarié est vicié et que la rupture doit 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](#)

Sous-section 2 : Sanctions disciplinaires à l'encontre de l'auteur du harcèlement moral

125 **Conditions d'exercice du pouvoir disciplinaire** ■ En vertu de l'article [L. 1152-5](#) du code du travail, tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

◆ C. trav., art. [L. 1152-5](#)

Ces dispositions constituent un moyen de réagir immédiatement dans l'entreprise aux agissements de harcèlement et remplissent dès lors à la fois une mission de prévention et de répression.

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.

A noter que 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° [127](#)).

En effet, les dispositions de l'article [L. 1222-1](#) du code du travail, relatives à l'exécution de bonne foi du contrat de travail, condamnent l'inertie de l'employeur en présence d'un harcèlement dont il a connaissance. Il pourrait ainsi se voir imputer la rupture du contrat de travail de la victime, même s'il n'est pas lui-même l'auteur du harcèlement moral.

◆ C. trav., art. [L. 1222-1](#)

De même, l'article [L. 4121-1](#) du code du travail dispose que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé physique et mentale des salariés.

◆ C. trav., art. [L. 4121-1](#)

Par ailleurs, le harcèlement moral fait partie des domaines dans lesquels l'employeur a une obligation de prévention des risques professionnels.

◆ C. trav., art. [L. 4121-2](#)

Enfin, l'article [L. 1152-4](#) du même code met à la charge de l'employeur une obligation de prévention des agissements de harcèlement.

◆ C. trav., art. [L. 1152-4](#)

Ces diverses dispositions légales peuvent ainsi fonder la condamnation de la passivité de l'employeur qui ne prendrait aucune mesure pour faire cesser de tels agissements.

L'employeur qui a vent de faits supposés de harcèlement doit donc 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.

Pour cela, il doit pouvoir prouver les faits qui justifient sa sanction et pas seulement apporter des commencements de preuve. 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](#)

Quoi qu'il en soit, pour la Cour de cassation, l'employeur est *ipso facto* fautif dès lors que des faits de harcèlement se produisent dans son entreprise (v. n° [127](#)). Il est donc fortement recommandé d'être en mesure de repérer les situations de tension et demander à ses managers de faire remonter à la DRH toute relation tendue entre deux ou plusieurs salariés.

La marge de manœuvre des DRH face à des faits de harcèlement moral ne cesse donc de se réduire comme peau de chagrin. 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, comme le démontre l'arrêt du 7 février 2012 précité.

En tout état de cause, « si, par application de l'article [L. 1152-4](#) du code du travail, l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, il n'entre pas dans les pouvoirs du juge d'ordonner la modification ou la rupture du contrat de travail du salarié auquel sont imputés de tels agissements, à la demande d'autres salariés, tiers à ce contrat ».

En d'autres termes, 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^{er} juill. 2009, n° 07-44.482, n° 1580 FS - P+B+R](#)

126 **Prise en compte du délai de prescription des fautes** ■ Dès qu'il a connaissance de l'existence d'un harcèlement présumé dans son entreprise, l'employeur doit tout faire pour protéger le salarié présumé victime.

Pour cela, il dispose, selon le code du travail, d'un délai de 2 mois à compter du jour où il a eu connaissance des faits fautifs : « Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales » (◆ C. trav., art. [L. 1332-4](#)).

Il ne doit surtout pas attendre que le juge prud'homal condamne le directeur pour harcèlement avant de licencier ce dernier pour faute grave.

Remarque : en l'espèce, l'employeur estimait que le délai de prescription de 2 mois applicable en matière disciplinaire ne devait courir qu'à compter du jour où il avait été sûr et certain de la réalité des faits, soit du jour de la condamnation du harceleur par le conseil de prud'hommes. Il estimait ainsi être fondé à avoir attendu l'issue de la procédure prud'homale pour sanctionner son salarié. Mais il n'a pas été entendu. Les juges ont au contraire estimé que l'employeur avait beaucoup trop tardé pour sanctionner (le licenciement étant intervenu un an et demi après que l'employeur avait eu connaissance des faits). Le licenciement de l'auteur du harcèlement, intervenu après l'expiration du délai de 2 mois ne pouvait ainsi qu'être 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»](#).

127 **Inexécution fautive des obligations patronales** ■ L'employeur a une obligation d'user de son pouvoir disciplinaire pour permettre l'exécution du contrat dans des conditions normales.

Il doit exercer ce pouvoir sans prendre délibérément le parti de la personne accusée et prendre toutes dispositions pour éviter le renouvellement des agissements.

◆ [CA Toulouse, 4^e chambre sociale, 26 oct. 2000, n° 1999/4112](#) ◆ [CA Paris, 22^e ch., sect. A, 18 sept. 1996, n° 95/33085](#)

A défaut, l'employeur risque de voir sa propre responsabilité engagée, quand bien même il ne serait pas directement l'auteur de l'acte.

◆ [CA Bordeaux, ch. soc., sect. B, 30 mars 2000, n° 97/615](#)

Ce pouvoir de sanction doit s'exercer à l'encontre de tout salarié.

La Cour de cassation a eu l'occasion de définir clairement la responsabilité de l'employeur quand les agissements fautifs sont imputables à un autre salarié de l'entreprise, considérant que « l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur ses salariés ».

La Haute Cour ne précise pas le fondement de ce principe. On peut cependant considérer que, se plaçant sur le terrain de la responsabilité contractuelle, elle se réfère à l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail. C'est ce même principe qui est utilisé par les juges pour condamner l'employeur dans les cas où il exerce lui-même le harcèlement moral.

Ainsi, l'employeur doit-il 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., 15 mars 2000, n° 97-45.916](#) ◆ [Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.059, n° 1940 F - P](#)

Tel était le cas lorsqu'un employeur entreprenait de remédier à la situation dont se plaignait la salariée harcelée avant la saisine du conseil de prud'hommes en licenciant pour faute grave la personne auteur du harcèlement.

◆ [Cass. soc., 22 mars 2006, n° 03-44.750](#)

Toutefois, lorsqu'un salarié se livre à des agissements de harcèlement sur d'autres salariés, l'employeur non fautif peut être rendu responsable.

Celui-ci est en effet tenu, envers ses salariés, à une « obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, et notamment en matière de harcèlement moral. L'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ».

◆ [Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914](#) ◆ [Cass. soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616, n° 491 F - P+B](#)

Depuis deux arrêts du 3 février 2010, le fait pour un employeur de prendre des mesures pour faire cesser des agissements de harcèlement moral ne suffit plus à l'exonérer. L'employeur manque désormais 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 est victime, sur le lieu de travail, de faits de harcèlement, moral ou sexuel ou de violences physiques ou morales (v. n° 91).

◆ [Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-44.019, n° 295 FP - P+B+R](#) ◆ [Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-40.144, n° 294 FP - P+B+R](#) ◆ [Cass. soc., 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616, n° 491 F - P+B](#)

Ainsi, s'il est démontré par le salarié que l'employeur n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir les agissements de harcèlement moral dans l'entreprise comme l'impose l'article [L. 1152-4](#) du code du travail et qu'il en est résulté un préjudice distinct de celui découlant des actes de harcèlement eux-mêmes, l'employeur devra indemniser le salarié à ce titre.

◆ [Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.694, n° 1378 FS - P+B](#) ◆ [Cass. soc., 17 oct. 2012, n° 11-18.884](#)

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu du travail d'agissements de harcèlement moral exercé par un autre salarié. L'employeur manque donc à son obligation dès lors qu'un salarié a été victime d'agissements de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, peu important que celui-ci ait quitté l'entreprise au moment de la prise d'acte de la rupture.

◆ [Cass. soc., 26 sept. 2012, n° 11-21.003](#)

128

Degré de gravité de la faute ■ Dès lors que les agissements de harcèlement moral sont constitutifs d'un délit, ils constituent une faute justifiant la rupture du contrat de travail de celui qui y procède. Si la faute grave a souvent été reconnue par les juges, surtout en matière de harcèlement sexuel, elle n'était cependant pas prononcée de manière systématique.

1^o Cause réelle et sérieuse de licenciement

Le licenciement d'un chef d'agence qui fait subir un véritable harcèlement à ses collaborateurs en les humiliant et en leur imposant un stress tel que plusieurs ont démissionné, ont manifesté leur intention de le faire, ou ont été victimes de dépressions, est fondé sur une cause réelle et sérieuse.

◆ [CA Grenoble, ch. soc., 3 mai 1999, n° 97/3502](#)

Remarque : bien que la cour d'appel parle de « véritable harcèlement moral » imputable à un chef d'agence, elle écarte ici la faute grave au motif que l'employeur aurait dû s'assurer de l'aptitude du salarié à diriger une équipe et que s'il avait été plus proche de son personnel, il n'aurait pas mis plusieurs années avant de s'apercevoir que le salarié fautif n'avait pas les qualités requises pour être chef d'agence. Ainsi, le fait que l'employeur ne soit pas intervenu pendant des années a, semble-t-il, atténué le degré de gravité de la faute imputée à l'auteur du harcèlement.

Constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement et non une faute grave le fait d'avoir adopté envers ses salariés un management constitutif de harcèlement moral, étant établi que l'intéressé n'avait jamais été sensibilisé aux difficultés d'exercice de ses fonctions d'encadrement et qu'il était lui-même victime de harcèlement moral.

◆ [Cass. soc., 29 janv. 2013, n° 11-23.944](#)

2^o Faute grave

Commets une faute grave le salarié qui a une attitude négative et menaçante à l'égard de ses subordonnés, qui insulte l'un d'eux et le pousse à la démission.

◆ [Cass. soc., 17 oct. 2001, n° 99-41.766](#)

Commets une faute grave le salarié qui a eu, pendant plusieurs mois, à l'égard de quatre jeunes collaboratrices placées sous sa responsabilité et qui rencontraient des difficultés professionnelles un comportement indélicat fait de questions sur leur vie privée, de commentaires sur leur physique ou leurs tenues vestimentaires, d'invitations pressantes à déjeuner et de gestes équivoques, que ne pouvait justifier une gestion, même dynamique, du personnel et qui avait provoqué un profond sentiment de malaise chez les intéressées.

◆ [Cass. soc., 30 sept. 2003, n° 01-43.207](#)

Après avoir constaté la réalité du comportement excessif, autoritaire, vexatoire, humiliant, voire insultant, du directeur d'agence à l'égard de certains collaborateurs et leur caractère persistant, et justement retenu que le souci de rigueur et d'autorité qui s'impose à tout responsable de service ne peut autoriser le dénigrement ou l'humiliation envers ses subordonnés, une cour d'appel a pu estimer que ce comportement ne pouvait être excusé par l'ancienneté ou les résultats de l'intéressé, qu'il devait impérativement être prévenu, et que, sa gravité et sa persistance d'ores et déjà constatées ne permettant pas d'exclure sa réitération durant le préavis, il était constitutif d'une faute grave.

◆ [Cass. soc., 28 juin 2006, n° 05-40.990, n° 1672 F - P+B](#)

Remarque : la Cour de cassation n'utilise pas ici le terme de « harcèlement moral » pour qualifier le comportement du salarié dans la mesure où les dispositions du code du travail permettant de sanctionner les agissements répétés de harcèlement moral, n'étaient pas applicables aux faits de l'espèce intervenus avant l'entrée en vigueur de ce texte. Toutefois, on peut penser que cette qualification aurait été retenue sous l'empire de celui-ci.

A commis une faute grave le salarié qui a eu à diverses reprises des attitudes, gestes et paroles déplacés à l'égard d'une salariée ayant entraîné pour celle-ci un état dépressif majeur, ce comportement rendant impossible son maintien dans l'entreprise. La cour d'appel ne peut pas, dans cette hypothèse, retenir

que le grief de harcèlement est établi, ce qui justifie que l'employeur ait licencié son auteur dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat afin d'empêcher la dégradation des conditions de travail de la salariée victime de ces agissements, tout en décidant que la faute grave n'est pas constituée car l'employeur aurait pu prendre des dispositions pour assurer la séparation de ces deux salariés pendant le préavis.

◆ [Cass. soc., 24 oct. 2012, n° 11-20.085](#)

En revanche, la faute grave peut être écartée lorsqu'il est constaté que le salarié, licencié pour avoir adopté envers ses salariés un management constitutif de harcèlement moral, n'a 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](#)

3 Evolution récente de la jurisprudence

Par un arrêt de principe important en date du 5 mars 2002, la chambre sociale de la Cour de cassation, privant 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, a considéré que le harcèlement sexuel d'un salarié par un supérieur hiérarchique constituait nécessairement une faute grave, rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la période du préavis et le privant des indemnités de préavis et de licenciement.

◆ [Cass. soc., 5 mars 2002, n° 00-40.717, n° 877 FS - P+B](#)

Ainsi, la Cour de cassation semble vouloir emprunter une nouvelle voie en optant de façon solennelle pour la sévérité à l'égard de celui qui se livre à des agissements de harcèlement en abusant de son autorité (pour plus de précisions sur cette jurisprudence rendue en matière de harcèlement sexuel, v. n° 53).

La Haute Cour paraît en effet vouloir imposer aux juges du fond la qualification de faute grave pour tout acte de harcèlement sexuel. On peut dès lors raisonnablement penser que les juges statueraient dans un sens analogue pour des faits de harcèlement moral. La faute grave a d'ailleurs déjà été retenue pour des faits antérieurs à l'introduction de l'interdiction du harcèlement moral dans le code du travail (v. 2°).

129 L'ancienneté n'atténue pas la faute ■ Est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié ayant commis des faits de harcèlement moral et sexuel à l'encontre d'autres salariés, 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'occurrence 20 années).

◆ [Cass. soc., 7 juin 2011, n° 09-43.113](#)

Sous-section 3 : Sanctions pénales à l'encontre de l'auteur du harcèlement moral

130 Sanctions visant le délit de harcèlement moral ■ Le législateur a érigé le harcèlement moral en délit désormais uniquement sanctionné par le code pénal.

Remarque : avant l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2012 (*JO, 7 août*), le code du travail sanctionnait également ce délit. Désormais, les sanctions pénales ne sont prévues que par le code pénal.

Selon l'article [222-33-2](#) du code pénal, « le fait de harceler autrui par des agissements 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 ».

Remarque : la loi n° 2012-954 du 6 août (*JO, 7 août*) a alourdi (dans les mêmes proportions que pour le harcèlement sexuel) les sanctions prévues à l'encontre des auteurs de harcèlement moral. Ces sanctions sont tout simplement doublées, puisque depuis la loi n° 2010-769 du 9 juillet 2010 (*JO, 10 juill.*), le harcèlement moral était passible d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende. En revanche, le législateur n'a prévu aucune circonstance aggravante du délit de harcèlement moral, comme c'est désormais le cas en matière de harcèlement sexuel (v. n° [55](#)).

◆ C. pén., art. [222-33-2](#)

Remarque : le 11 juillet 2012, la Cour de cassation a estimé que le délit de harcèlement moral prévu par le code pénal était conforme à la Constitution car les dispositions contestées avaient déjà été déclarées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2001-455 DC du 12 janvier 2002 relative à la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale. Il n'y avait donc « pas lieu de les soumettre à son examen en l'absence de changements intervenus, depuis la précédente décision, dans les normes de constitutionnalité applicables ou dans les circonstances, de droit ou de fait, de nature à affecter la portée des dispositions législatives critiquées » (◆ [Cass. crim. QPC, 11 juill. 2012, n° 11-88.114](#)).

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](#)

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](#).

◆ C. pén., art. [222-50-1](#)

Rappelons que l'action doit nécessairement être dirigée contre l'auteur direct des agissements de harcèlement, en vertu du principe de personnalité de la peine, contrairement à la matière civile où la responsabilité de l'employeur peut être recherchée même s'il n'est pas l'auteur du harcèlement.

131 Sanctions visant les discriminations ■

1 Répression des discriminations par le code pénal

Le code pénal contient un ensemble de dispositions qui peuvent être invoquées en cas de discrimination. Dans la mesure où les agissements de harcèlement sont susceptibles de se traduire par l'application de mesures discriminatoires, la victime de harcèlement peut trouver matière à agir sur ce fondement.

L'article [225-2](#) du code pénal punit d'une amende de 45 000 € et de 3 ans d'emprisonnement la personne qui, sur la base d'un motif discriminatoire, refuse

d'embaucher, sanctionne ou licencie une personne ou subordonne une offre d'emploi, de stage ou de formation professionnelle à une condition discriminatoire.

◆ C. pén., art. [225-2](#)

2° Répression des discriminations commises à la suite d'un harcèlement

Dans les cas de discrimination jugés moins graves que ceux évoqués au 1° (à savoir par exemple en cas de refus de mutation, de promotion, etc.) intervenant à la suite d'un harcèlement moral (ou sexuel), les dispositions du code du travail (◆ C. trav., art. [L. 1155-2](#)) seront applicables.

◆ [Circ. CRIM2012-15, 7 août 2012](#)

Selon cet article, sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles [L. 1152-2](#), [L. 1153-2](#) et [L. 1153-3](#) du même code.

◆ C. trav., art. [L. 1155-2](#)

3° Les personnes en stage ou en formation sont désormais protégées contre les discriminations liées à un harcèlement

Jusqu'à présent, le code du travail prévoyait la nullité des sanctions, du licenciement ou des mesures discriminatoires prises à l'encontre d'un salarié, d'un candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation ayant subi ou refusé de subir un harcèlement sexuel ou moral, ou ayant témoigné de tels faits ou encore les ayant relatés. Cette protection est, depuis la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, étendue aux personnes en stage ou en formation.

◆ C. trav., art. [L. 1152-2](#)

Pour plus de précisions sur l'interdiction des discriminations au travail, se reporter à l'étude [«Égalité professionnelle»](#).

132 Sanctions visant les atteintes à la dignité de la personne ■ Les articles [225-14](#) à 225-16 du code pénal sanctionnent les atteintes à la dignité de la personne.

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

Ainsi, 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.

◆ C. pén., art. [225-14](#)

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](#)

Peu de temps après, la chambre criminelle s'est à nouveau fondée 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 dépendances 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 dépendances 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](#)

■ Section 5 : Recours et indemnisation du salarié victime de harcèlement moral

133 Principe ■ Face à des agissements de harcèlement moral qui se perpétuent, le salarié peut quitter l'entreprise soit en formant une demande de résiliation judiciaire, soit en démissionnant ou en « prenant acte de la rupture » et en engageant ensuite une procédure pour faire requalifier son départ en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Selon une jurisprudence récente, les conséquences d'agissements de harcèlement peuvent être reconnues comme accident du travail, ce qui modifie les conditions d'indemnisation du salarié et les conditions dans lesquelles la responsabilité de l'employeur va être engagée (v. n^{os} [143](#) et s.).

Sous-section 1 : Recours du salarié dont le contrat a été rompu suite au harcèlement moral

134 Contestation du licenciement ■ Dans le cas où l'employeur procède lui-même au licenciement, ce dernier pourra être considéré comme nul (v. n^{os} 116 et s.).

135 Résiliation judiciaire aux torts de l'employeur ■ Conformément à une jurisprudence constante, la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur peut être prononcée quand celui-ci a manqué à une obligation fondamentale du contrat.

Ainsi, le fait pour un cadre, titulaire d'une délégation de pouvoir, de jeter le discrédit sur un salarié, justifie la résolution du contrat aux torts de l'employeur.

◆ [Cass. soc., 15 mars 2000, n° 97-45.916](#)

Cette action peut se fonder sur l'article [L. 1222-1](#) du code du travail en vertu duquel « le contrat de travail est exécuté de bonne foi ».

◆ C. trav., art. [L. 1222-1](#)

La résiliation judiciaire ainsi prononcée a pour effet de mettre l'employeur dans la même situation qu'en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

◆ [CA Douai, ch. soc., 16 déc. 1994, n° 94/7078](#) ◆ [Cass. soc., 20 janv. 1998, n° 95-43.350, n° 253 P+F : Bull. civ. V, n° 21](#)

En revanche, si l'employeur a mis fin à la situation de harcèlement, il ne peut se voir imputer, par la suite, la rupture du contrat de travail de la victime.

◆ [Cass. soc., 22 mars 2006, n° 03-44.750](#)

136 Requalification de la rupture ■ L'imputabilité de la rupture à l'employeur peut procéder soit de la requalification d'une démission, soit de la « prise d'acte » de la rupture.

1^o Requalification de la démission en prise d'acte de la rupture

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

De ce principe, la Cour de cassation en déduit que la démission d'un salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur 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](#)

Remarque : dans cette situation, il n'y a plus de volonté claire et non équivoque de rompre le contrat. La démission étant équivoque, les juges doivent la requalifier en prise d'acte de la rupture et ensuite rechercher si les griefs reprochés à l'employeur sont fondés ou non pour déterminer le régime juridique de la rupture du contrat.

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude «[Démission](#)».

2^o Conséquences de la prise d'acte de la rupture

La prise d'acte de la rupture du contrat produit les effets d'un licenciement abusif si les griefs invoqués contre l'employeur sont fondés ou les effets d'une démission si les faits ne sont pas fondés.

En effet, pour mettre un frein à ce que certains ont appelé « l'autoliquidation du salarié », la Cour de cassation a opéré un revirement de jurisprudence en rendant plusieurs arrêts le 25 juin 2003 : « lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture 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 ».

En d'autres termes, il appartient au juge de déterminer si les faits invoqués justifient ou non la rupture du contrat et d'en déduire si cette dernière produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou d'une démission.

Ainsi, si le harcèlement moral invoqué à l'appui de la prise d'acte est reconnu, l'employeur doit indemniser le salarié au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

◆ [Cass. soc., 26 janv. 2005, n° 02-47.296, n° 262 F - P + B](#)

Pour plus de précisions, se reporter à l'étude «[Prise d'acte de la rupture](#)».

137 Compétence du bureau de conciliation ■ Le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes a compétence pour fixer la date de la rupture imputable à l'employeur.

◆ [CA Bordeaux, ch. soc., sect. B, 30 mars 2000, n° 97/615](#)

138 Prescription ■ Les actions prud'homales fondées sur des faits de harcèlement sont soumises à une prescription de 5 ans.

Remarque : la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (*JO, 16 juin*) relative à la sécurisation de l'emploi, qui a réduit de 5 à 2 ans les délais de prescription de certaines actions prud'homales portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail, exclut du champ d'application de cette mesure les actions fondées sur des faits de harcèlement. Le délai de prescription en la matière reste donc inchangé (5 ans).

Sous-section 2 : Indemnisation du salarié harcelé au titre de la rupture de son contrat de travail

139 Indemnisation ou réintégration ■ Si la nullité du licenciement du salarié harcelé est prononcée, ce dernier peut demander sa réintégration.

1^o Réintégration demandée par le salarié

Dans cette hypothèse, le juge lui alloue :

- 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+](#)) ;
- éventuellement, des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi.

2 Réintégration refusée par le salarié

Cette hypothèse a récemment fait l'objet d'une évolution jurisprudentielle importante en faveur du salarié.

En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation considère désormais que « le salarié victime d'un licenciement nul et qui ne demande pas sa réintégration a droit, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue à l'article [L. 122-14-4](#) » du code du travail (devenu l'article [L. 1235-11](#)).

◆ [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 versement automatique de l'indemnité compensatrice de préavis en cas de nullité de la rupture présentera un intérêt certain lorsque le salarié sera dans l'impossibilité d'effectuer son préavis, par exemple en cas de longue maladie consécutive à un harcèlement moral. Il semble donc logique que cette solution puisse s'appliquer en cas de nullité d'un licenciement pour cause de harcèlement moral.

La Cour de cassation a d'ailleurs statué en ce sens dans un arrêt du 20 septembre 2006.

En cas d'inexécution par le salarié du préavis, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité compensatrice 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](#)

Mais qu'advient-il du salarié qui, victime de harcèlement moral, aura démissionné ou négocié son départ lorsque cette rupture sera annulée ? Les juges procéderont-ils à la requalification de la rupture pour lui permettre de bénéficier de cette nouvelle solution ou la nullité de la démission ou du départ négocié permettra-t-elle l'application directe de cette jurisprudence ?

140 Réparation du préjudice moral distinct ■ Le préjudice moral du salarié victime de harcèlement peut être réparé sur le fondement de l'article [1382](#) du code civil. Ainsi, l'acharnement de l'employeur à nuire à sa salariée et son attitude méprisante et vexatoire justifient l'attribution de dommages et intérêts sur le fondement de l'article [1382](#) du code civil.

◆ [Cass. soc., 19 mai 1993, n° 91-44.277](#)

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](#)

Mais l'employeur est également directement engagé par les agissements du cadre titulaire d'une délégation de pouvoirs et assurant sa représentation à l'égard du personnel placé sous ses ordres. Dans cette affaire, le cadre impliqué avait jeté le discrédit sur la salariée qui était sa subordonnée, l'affectant personnellement et portant atteinte à son image, à sa fonction et à son autorité. Par ce seul motif, l'employeur avait manqué à ses obligations. Dès lors, ces manquements présentaient une gravité suffisante pour justifier la résiliation, aux torts de l'employeur, du contrat de travail de la salariée victime des agissements du cadre.

◆ [Cass. soc., 15 mars 2000, n° 97-45.916](#)

La Cour de cassation a également admis la réparation du préjudice résultant pour une salariée d'insultes et de mauvais traitements dont elle était victime de la part de l'épouse du gérant, considérant que « l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés ».

L'employeur est dès lors condamné à payer à la salariée des dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral résultant du mauvais traitement et des insultes dont elle était victime de la part de l'épouse du gérant.

◆ [Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.059, n° 1940 F - P](#)

Mais il a fallu attendre un arrêt du 21 juin 2006 pour que la Cour de cassation prenne position sur la nature de la responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement moral. Il est désormais acquis que lorsqu'un salarié se livre à des agissements de harcèlement sur d'autres salariés, l'employeur non fautif peut être rendu responsable.

Sous le visa des articles [L. 1152-1](#) à [L. 1552-4](#) et [L. 4121-1](#) du code du travail, ce dernier interprété à la lumière de la directive CE n° 89/391 du 12 juin 1989 sur la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et la santé des travailleurs, la chambre sociale décide que l'employeur ne peut être exonéré de sa responsabilité.

Celui-ci est tenu, nous dit-elle, envers ses salariés, à une « obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, et notamment en matière de harcèlement moral. L'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ».

Remarque : l'employeur doit en effet prendre et mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés par une prévention des risques professionnels, notamment en ce qui concerne le harcèlement moral ([C. trav., art. L. 4121-2](#)). Cette disposition est complétée par celle de l'article [L. 1152-4](#) qui l'oblige à prendre des mesures de prévention.

◆ [Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914](#)

Jusqu'en 2010, l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur lui imposait de mettre un terme aux agissements de harcèlement moral.

◆ [Cass. soc., 21 févr. 2007, n° 05-41.741](#)

Depuis deux arrêts du 3 février 2010, le fait pour un employeur de prendre des mesures pour faire cesser des agissements de harcèlement moral ne suffit plus. L'employeur manque désormais 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 est victime, sur le lieu de travail, de faits de harcèlement, moral ou sexuel ou de violences physiques ou morales (v. n° [91](#)).

La Cour de cassation a par ailleurs admis que la faute inexcusable de l'employeur peut être engagée, à l'occasion d'une tentative de suicide du salarié due à un « syndrome anxiodépressif » en lien avec le travail.

◆ [Cass. 2^e civ., 22 févr. 2007, n° 05-13.771, n° 305 FP- P+B+R+I](#)

Remarque : il s'agit là d'une application inédite de l'obligation de sécurité à laquelle est tenu l'employeur envers ses salariés et des principes de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise. La Cour de cassation marque une étape supplémentaire en retenant la faute inexcusable de l'employeur dans un contexte où l'équilibre psychologique du salarié avait été fragilisé par la dégradation des relations de travail.

141 Cumul d'indemnisations possible ■ Si l'employeur commet des agissements de harcèlement moral, il peut être condamné à verser au salarié victime deux réparations distinctes : l'une afférente au harcèlement lui-même et l'autre pour manquement à son obligation de prévention du harcèlement (à savoir à son obligation de sécurité) prévue à l'article [L. 1152-4](#) du code du travail. Pour cela, il faut néanmoins que le salarié démontre l'existence de deux préjudices distincts.

Si l'employeur n'est pas le harceleur, il peut néanmoins être condamné à indemniser le salarié au titre de son manquement à son obligation de prévention prévue par l'article [L. 1152-4](#) du code du travail, là encore à condition que le salarié démontre l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant des actes de harcèlement eux-mêmes.

◆ [Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.694, n° 1378 FS - P+B](#)

142 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 (ex-Assedic) 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.

Enfin, la commission paritaire de Pôle emploi peut décider d'accorder au salarié démissionnaire le versement d'allocations de chômage 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»](#).

Sous-section 3 : Indemnisation du salarié harcelé au titre de l'accident du travail

143 La notion d'accident du travail ■ La plupart des exemples révélés par le contentieux montrent que les agissements de harcèlement moral ont des répercussions sur la santé de ceux qui en sont victimes, qui peuvent même aboutir à des tentatives de suicide.

L'application de la réglementation relative aux accidents du travail en matière de harcèlement moral 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.

C'est ainsi qu'une cour d'appel a qualifié d'accident du travail le suicide d'un salarié qui s'était pendu dans les locaux de l'entreprise en raison de pressions psychologiques exercées par la direction qu'il n'a pu supporter.

◆ [CA Rom ch. soc., 22 févr. 2000, n° 23](#)

La tentative de suicide faite au temps et au lieu de travail par une salariée victime de harcèlement de la part d'une supérieure hiérarchique, a été reconnue comme accident du travail. Dans cette affaire, les juges se sont fondés explicitement sur la persécution morale exercée par le chef de service, jusqu'à la mise en quarantaine de la salariée, persécution établie par des dizaines de témoignages.

◆ [TASS Epinal, 28 févr. 2000, n° 218/99](#)

Voir également l'étude [«Accident du travail : définition»](#).

La qualification d'accident du travail emporte des conséquences à la fois pour l'employeur et pour le salarié : incidences en matière de tarification des cotisations d'accidents du travail, de protection de l'emploi et de reclassement, de montant des prestations versées.

Selon l'article [L. 411-1](#) du code de la sécurité sociale, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail est considéré comme accident du travail. Pour que cette présomption joue, la réunion des deux éléments suivants est nécessaire : le fait accidentel et le lien entre l'accident et le travail.

1^o Le fait accidentel

Le fait accidentel doit être soudain et avoir causé une lésion corporelle. Cette lésion corporelle est entendue au sens large puisqu'il peut aussi bien s'agir de dommages physiques que de troubles psychologiques.

Cependant, cette lésion peut apparaître longtemps après les agissements de harcèlement, notamment si elle se caractérise par une dépression. Or, les juges ont tendance à ne prendre en compte, au titre de la réglementation relative aux accidents du travail, que la lésion qui survient juste après le fait accidentel. A défaut, la victime devra prouver le lien entre l'agissement de harcèlement et cette lésion.

La difficulté pour la victime est donc de démontrer le fait soudain puisque, précisément, le harcèlement moral suppose un ensemble d'agissements répétés dans le temps. Pour que la réglementation relative aux accidents du travail s'applique, le salarié devra dès lors démontrer que l'un seulement de ces agissements de harcèlement qu'il a subi a été déterminant dans l'apparition de la lésion.

2^o Le lien entre l'accident et le travail

L'accident doit s'être produit pendant le temps de travail et au lieu du travail et le salarié doit être tenu, au moment de l'accident, par un lien de subordination.

La présomption instituée est une présomption simple qui peut donc être renversée par la preuve contraire, notamment si l'est démontré qu'il s'agissait d'une faute intentionnelle de la victime.

◆ CSS, art. [L. 453-1](#)

Ainsi, le suicide d'un salarié sur son lieu de travail peut donner lieu à contestation par l'employeur de la qualification d'accident du travail. Cependant, s'il est établi que l'acte de désespoir est consécutif au comportement fautif de l'employeur, la faute intentionnelle de la victime ne peut pas être retenue.

Les conséquences sont doubles :

- la prise en charge par la Sécurité sociale au titre de l'accident du travail ;
- la faute inexcusable de l'employeur susceptible d'être sanctionnée (◆ CSS, art. [L. 452-1](#)).

Voir l'étude «[Accident du travail : responsabilités](#)».

144 **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](#)».

145 **Cumul de dommages et intérêts pour harcèlement moral et de l'indemnité forfaitaire attribuée suite à une 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](#)

Voir également l'étude «[Accident du travail : réparation](#)».

146 **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.

1^o La faute intentionnelle de l'employeur

Cette faute intentionnelle est définie par la Cour de cassation comme une faute qui résulte d'un acte volontaire accompli avec l'intention de causer un préjudice corporel.

2^o La faute inexcusable de l'employeur

La faute inexcusable était définie par la Cour de cassation comme une faute d'une exceptionnelle gravité dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative, et se distinguant de la faute intentionnelle par le défaut d'un élément intentionnel.

Dans une série d'arrêtés du 28 février 2002 rendus en matière d'amiante, la Cour de cassation a modifié cette définition, considérant que l'employeur est tenu envers le salarié à une obligation de résultat en matière de sécurité (v. l'étude «[Accident du travail : définition](#)»).

Le manquement à cette obligation constitue une faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

◆ [Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-13.172, n° 845 FP - P + B + R + I](#) ◆ [Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-18.389, n° 837 FP - P + B + R + I](#) ◆ [Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 99-17.201, n° 844 FP - P + B + R + I](#)

La faute inexcusable de l'employeur peut être retenue, que ce dernier soit l'auteur du harcèlement ou qu'il ait seulement eu connaissance des actes de harcèlement commis dans l'entreprise et auxquels il n'a pas tenté de mettre un terme.

La faute inexcusable de l'employeur a été retenue pour la première fois, en matière de harcèlement, par le TASS des Vosges, le 18 février 2002, dans une affaire relative à une tentative de suicide consécutive à des agissements de harcèlement moral.

Saisi d'une demande en reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur par une salariée, agent d'entretien d'une institution d'enseignement, restée paralysée à la suite d'une tentative de suicide reconnue au titre de la législation sur les accidents du travail, le tribunal a estimé qu'une faute inexcusable a bien été commise par la direction de l'établissement.

Les juges ont constaté le harcèlement psychologique dont a été victime la salariée, résultant notamment des éléments suivants : travail dans un secteur isolé et décalage de ses horaires pour empêcher tout contact avec les autres, reproches incessants sur son travail, brimades, horaires contraignants pour la forcer à revenir en fin de journée, etc.

Ils ont admis que le comportement du chef de service de la salariée était connu de la direction qui, cependant, n'est pas intervenue.

Quant à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, est apparu avec cet arrêt un nouveau contentieux puisque la Cour de cassation, confrontée à la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur, n'avait pas eu jusqu'alors à se prononcer que sur des affaires mettant en jeu la seule santé physique des salariés.

Remarque : il est particulièrement intéressant de noter qu'en l'espèce, le tribunal a fait observer que « si pendant des décennies, la sécurité concernant la santé physique du travailleur pouvait être mise en cause par l'utilisation de machines, de substances dangereuses, il y a toutefois lieu de tenir compte, dans le cadre de l'évolution de la société et des rapports sociaux au sein de l'entreprise, de l'émergence de nouvelles exigences de sécurité qui concernent (...) la santé psychologique du salarié ».

◆ [TASS Epinal, 18 févr. 2002, n° 218/2001](#)

Plus récemment, la Cour de cassation a admis que la faute inexcusable de l'employeur peut être engagée, à l'occasion d'une tentative de suicide du salarié due à un « syndrome anxiodépressif » en lien avec le travail.

◆ [Cass. 2^e civ., 22 févr. 2007, n° 05-13.771, n° 305 FP- P+B+R+I](#)

Il s'agit là d'une application inédite de l'obligation de sécurité à laquelle est tenu l'employeur envers ses salariés et des principes de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise.

Sur ce fondement, la chambre sociale avait déjà retenu la responsabilité de l'employeur lorsque celui-ci n'avait pas su préserver ses salariés du harcèlement moral commis par un cadre de son entreprise.

◆ [Cass. soc., 21 juin 2006, n° 05-43.914](#)

Avec l'arrêt du 22 février 2007, la 2^e chambre civile marque une étape supplémentaire en retenant la faute inexcusable de l'employeur dans un contexte où l'équilibre psychologique du salarié avait été fragilisé par la dégradation des relations de travail.

Pour plus de précisions, voir l'étude «[Accident du travail : définition](#)».

Chapitre 4 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

147 **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 Mèdef, la CGPME et l'UAPA). 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.

148 **La responsabilité de l'employeur** ■ Même si, globalement, l'arbitrage 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.

149 **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.

150 **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 répétées et délibérées 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.

151 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.

152 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.

153 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.

154 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 démythifier 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

155 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° [164](#)).

156 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.

157 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° [88](#)).

Remarque : les Hauts magistrats estiment en effet que « les méthodes de gestion mises en œuvre 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.

158 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.

159 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.

160 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

161 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.

162 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 ».

163 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.

164 Mise en place d'une procédure de médiation ■ Une procédure de médiation peut être mise en œuvre 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

165 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 ».

166 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 œuvre 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

167 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.

168 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

169 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 (notamment le CHSCT).

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 qualification, retenues sur salaire injustifiées...), 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)	X	
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. (◆ Cass. soc., 22 mars 2007, n° 04-48.308)	X	
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. 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	X	

mentale. (Cass. soc., 16 avr. 2008, n° 06-41.999, n° 793 FS - P+B)		
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. (Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-43.504, n° 1614 FS - P+B+R+)		X
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. (Cass. soc., 3 déc. 2008, n° 07-41.491)	X	
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. (Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-45.208)	X	
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. (Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-43.994)	X	
Le fait pour un employeur de limiter, de façon répétée, les missions d'un salarié impliquant une baisse de sa rémunération. (Cass. soc., 24 juin 2009, n° 07-45.208)	X	
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. (Cass. soc., 30 juin 2009, n° 08-42.959)	X	
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. (Cass. soc., 7 juill. 2009, n° 08-40.034)	X	
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)	X	
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 ». (Cass. crim., 15 sept. 2009, n° 09-81.025)		X
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. (Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-44.061)	X	
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. (Cass. soc., 20 oct. 2009, n° 08-43.322)	X	
Des méthodes de gestion (ou de direction) mises en œuvre 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. 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 ». 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 ». (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)	X	
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. (Cass. soc., 10 nov. 2009, n° 07-42.793)	X	
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.	X	

(Cass. soc., 8 déc. 2009, n° 08-43.764)		
Une décision de rétrogradation, même si elle a été maintenue en dépit des protestations de la salariée. <small>Remarque</small> 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. (Cass. soc., 9 déc. 2009, n° 07-45.521, n° 2501 FS - P+B+R)		X
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, avec interdiction de tout contact physique avec les enfants et même de se trouver seule dans une pièce avec eux, de lui avoir 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. (Cass. soc., 15 déc. 2009, n° 08-43.288)	X	
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. (Cass. soc., 28 janv. 2010, n° 08-42.616, n° 241 FS - P+B)	X	
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. (Cass. crim., 16 févr. 2010, n° 09-84.013)	X	
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. (Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-44.573)	X	
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. (Cass. soc., 24 mars 2010, n° 07-45.414)	X	
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. (Cass. soc., 19 mai 2010, n° 09-42.079)	X	
Le fait de demander à plusieurs reprises à un salarié de respecter ses horaires de travail. (Cass. soc., 23 juin 2010, n° 08-44.028)		X
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. (Cass. soc., 14 sept. 2010, n° 09-66.762)	X	
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. (Cass. soc., 19 oct. 2010, n° 09-42.391)	X	
Le fait pour un employeur d'avoir procédé, à l'encontre d'une salariée malade, à une contre-visite médicale à trois reprises. (Cass. soc., 10 nov. 2010, n° 09-41.628)		X
Le fait, pour une directrice générale salariée, d'avoir, pendant environ 16 ans, à 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. <small>Remarque</small> 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. (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. (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. (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. 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	X	

<p>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.</p> <p>(Cass. soc., 19 janv. 2011, n° 09-68.009)</p>		
<p>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 ».</p> <p>(Cass. soc., 25 janv. 2011, n° 09-42.097)</p>	X	
<p>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.</p> <p>(Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-67.578)</p>	X	
<p>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.</p> <p>(Cass. soc., 2 mars 2011, n° 08-43.067)</p>	X	
<p>Le fait pour une salariée de produire aux débats :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 ; - 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. <p>(Cass. soc., 22 mars 2011, n° 09-70.914)</p>	X	
<p>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.</p> <p>(Cass. soc., 22 mars 2011, n° 09-69.231)</p>	X	
<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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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.</p> <p>(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 avait reçues les années précédentes. Elle avait</p>	X	

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)		
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)	X	
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)	X	
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)	X	
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)	X	
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)	X	
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)	X	
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)	X	
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)		X
Le fait, pour une salariée, d'avoir fait l'objet, après la conclusion d'une convention de préretraite progressive, d'une déposition 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)	X	
Le fait pour un employeur d'avoir apporté des changements dans les habitudes professionnelles de l'intéressée, ces changements s'inscrivant dans le cadre d'une réorganisation du service comptabilité. (Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-13.260)		X
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)		X
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)	X	
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)	X	
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 FDG 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)	X	
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	X	

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'incapacité de la salariée. (Cass. soc., 17 oct. 2012, n° 11-22.553)		
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)	X	
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)	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
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. (CA Poitiers, ch. soc., 30 mai 2000, n° 9902358)	X	
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. (CA Toulouse, ch. soc., 18 janv. 2002, n° 01/1140)	X	
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. (CA Douai, ch. soc., 31 janv. 2007, n° 06/00150)	X	
L'envoi de photos érotiques accompagnées d'un texte sur le port du string lors des réunions d'équipe. (Cass. soc., 14 nov. 2007, n° 06-45.263)		X
Le fait pour un employeur de faire à une salariée des compliments sur son corps, à lui demander de porter des jupes pour montrer ses jambes, à se livrer à des attouchements et à chercher à se frotter à elle. (CA Reims, ch. soc., 19 sept. 2007, n° 06/01086)	X	
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. (CA Douai, ch. soc., 19 déc. 2008, n° 08/00986)	X	
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. (Cass. soc., 3 mars 2009, n° 07-44.082)	X	
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. (CA Chambéry, ch. soc., 15 sept. 2009, n° 08/02976)	X	
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. (CA Versailles, 11^e ch., 27 oct. 2009, n° 08/02007)	X	
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 lieu et des heures de travail. (Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 09-72.672, n° 2130 FS - P + B)	X	
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. (Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-12.930, n° 181 FS - P + B)	X	