

Harcèlement sexuel et moral au travail : panorama de jurisprudence en 2020-2021

Charge de la preuve du harcèlement sexuel ou moral, office du juge, caractérisation ou conséquences en la matière, les juridictions ont eu l'occasion en 2020/2021 de préciser le contour du harcèlement sexuel et moral.

1) La charge de la preuve allégée en matière de harcèlement moral et sexuel

Cour d'appel de Chambéry, ch. sociale, 27 février 2020, n° 19/00089 ; Cour d'appel de Riom, chambre sociale, 26 mai 2020, RG n° 19/00744

En matière de harcèlement moral ou sexuel, la charge de la preuve est allégée.

En premier lieu, la personne s'estimant victime de tels faits doit « **présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement** ».

En second lieu, il appartiendra à la partie défenderesse 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** » (article L. 1154-1 du Code du travail).

Pour exemple, l'employeur invoquant le fait que la proximité physique était un « jeu » entre lui et son salarié alors que le lien de subordination entre eux impliquait un état de pression subi par le salarié « **échoue ainsi à démontrer que les faits matériellement établis par [le salarié] sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le harcèlement sexuel est établi** » (**Cour d'appel de Chambéry, ch. sociale, 27 février 2020, n°19/00089**).

Dans un arrêt du 26 mai 2020, la Cour d'appel de Riom a, quant à elle, affirmé que pour des faits relevant de gestes, propos et regards déplacés, le fait pour l'employeur d'évoquer « **la notion d'humour, sans démontrer que les agissements du [salarié] ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel et que les comportements et propos susvisés du salarié sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement** » ne suffisait pas à contester l'existence dudit harcèlement (**Cour d'appel de Riom, chambre sociale, 26 mai 2020, RG n° 19/00744**).

2) L'office du juge en matière de harcèlement

Cass. soc., 8 juill. 2020, n°18-23410, publié

Dans un arrêt publié au bulletin du 8 juillet 2020 (n°18-23410), sur la question du contrôle du juge, la Cour de cassation a rappelé que « *pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement sexuel, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.*

Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ces décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.



Sous réserve d'exercer son office dans les conditions qui précèdent, le juge apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement ».

De ce fait, méconnaît cette règle de preuve, la Cour d'appel qui retient que les éléments produits par la salariée ne laissent pas présumer l'existence d'un harcèlement sexuel, sans prendre en considération, parmi les éléments invoqués par celle-ci, l'avertissement prononcé à l'encontre de son supérieur hiérarchique pour comportement inapproprié vis-à-vis de sa subordonnée.

3) La relaxe pour défaut d'élément intentionnel du harcèlement sexuel par le juge pénal n'empêche pas nécessairement le juge civil d'admettre le harcèlement sexuel

Cass. soc., 25 mars 2020, n°18-23682

Dans un arrêt publié au bulletin de la chambre sociale du 25 mars 2020, les faits litigieux étaient les suivants : une salariée, employée par la société en qualité d'assistante dentaire, a été engagée le 2 juillet 2012 et licenciée pour faute grave le 25 octobre 2013.

S'est tant victime de harcèlement sexuel, elle saisit la juridiction prud'homale le 12 octobre 2015, le jugement définitif du tribunal correctionnel relaxant l'employeur étant prononcé le 28 juillet 2016.

3.1) Autorité de la chose jugée au pénal à l'égard du juge civil

Lorsqu'un jugement correctionnel prononce une relaxe

parce que la matérialité des faits de harcèlement sexuel et la culpabilité de celui ou celle auquel ils sont imputés ne sont pas établis, le juge civil ne peut retenir l'existence de ces faits.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation affirme ainsi que « les décisions définitives des juridictions pénales statuant au fond sur l'action publique ont au civil autorité absolue, à l'égard de tous, en ce qui concerne ce qui a été nécessairement jugé quant à l'existence du fait incriminé, sa qualification et la culpabilité ou l'innocence de ceux auxquels le fait est imputé ».

3.2) Solution différente lorsque la relaxe ne porte que sur l'élément intentionnel du harcèlement sexuel

L'incrimination pénale du harcèlement sexuel (article 222-33 du Code pénal) est sensiblement différente du harcèlement sexuel au travail (articles L. 1153-1 et suivants du Code du travail).

Pour que le harcèlement sexuel soit constitué en droit pénal, il suppose l'existence d'un élément intentionnel.

A contrario, en droit du travail, l'élément intentionnel n'est pas nécessaire pour que le harcèlement soit constitué.

Ainsi, le jugement de relaxe fondé sur le seul défaut d'élément intentionnel du harcèlement sexuel n'empêche pas la caractérisation du harcèlement sexuel en droit du travail.

C'est en ce sens que la chambre sociale a tranché en l'espèce, le jugement de relaxe étant fondé sur le seul défaut d'élément intentionnel.

Or, « la caractérisation de faits de harcèlement sexuel en droit du travail, tels que définis à l'article L. 1153-1, 1^o, du code du travail, ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel ».

Ainsi, l'employeur relaxé des faits de harcèlement sexuel devant le juge pénal, la salariée peut être considérée comme victime de harcèlement sexuel devant le juge civil.

4) Manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur : fondement d'une indemnisation spécifique en cas de préjudices distincts

Cour d'appel de Versailles, ch. 11, 5 mars 2020, RG 17/05635

Une salariée victime de harcèlement moral ou sexuel peut obtenir des dommages et intérêts sur ce fondement mais également, de manière cumulative, sur celui du manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur (voire au titre d'une discrimination si le cas échéant) si elle justifie de préjudices distincts.

En outre, même dans l'hypothèse dans laquelle le harcèlement n'est pas retenu par les juges, il est possible qu'elle se fasse indemniser sur le fondement de ce manquement.

Dans l'arrêt du 5 mars 2020, une salariée, embauchée

par la société Chartraintransport (exerçant sous l'enseigne Intersport) en qualité d'hôtesse de caisse, avait déposé plainte pour harcèlement sexuel par son employeur auprès du procureur de la République qui classait l'affaire sans suite pour infraction insuffisamment caractérisée.

Son employeur lui notifiait son licenciement le 28 novembre 2014 et elle saisissait la juridiction prud'homale le 11 mars 2016.

Elle reprochait à son employeur, outre un harcèlement moral à connotation sexuelle, des manquements à l'obligation de sécurité de résultat.

Sur la question du harcèlement moral ou sexuel, dans un arrêt du 5 mars 2020, la Cour d'appel de Versailles affirme que « la matérialité de faits précis et concordants qui, pris dans leur ensemble, laisserait supposer l'existence d'un harcèlement moral ou sexuel n'est pas démontrée ».

Pour autant, elle ajoute « si l'absence de harcèlement moral ou sexuel n'est pas de nature à exclure, en présence d'une souffrance morale en lien avec le travail, tout manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ».

En effet, pour que l'employeur ait satisfait à son obligation, il doit justifier d'une part, du fait qu'il a mis en place les mesures de prévention nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé physique et mentale des travailleurs, tels que des actions d'information et de prévention.

D'autre part, il doit justifier du fait qu'il a immédiatement réagi et qu'il a pris les mesures immédiates propres à faire cesser le danger dès qu'il en a été informé.

5) Jurisprudence où un harcèlement moral ou sexuel a été retenu

Cour d'appel de Paris, 4 novembre 2020, n° 19/06819 et n°19/06824, définitif

Le harcèlement moral a été retenu par la Cour d'appel de Paris dans deux affaires dans lesquelles la réorganisation du service vestiaire du Bal du Moulin Rouge dans lequel travaillaient les salariées avait eu lieu.

Pour caractériser le harcèlement moral, la Cour d'appel constate que les réponses de l'employeur aux alertes des salariées sur leur situation de détresse au travail de ce fait « étaient inappropriées et démontrent que loin de tenter de trouver des solutions afin d'adapter le travail, limiter le travail cadencé et de réduire ses effets sur la santé du personnel (...) la société a pris des décisions dans un sens uniquement dédié à la clientèle et de nature commerciale négligeant totalement l'impératif supérieur qui aurait dû le guider notamment par l'absence de suivi sur la pénibilité ».

S'ajoutait à cela le fait que « les termes des courriers notamment de la directrice des ressources humaines en réponses étaient significatives d'un mépris affiché face aux inquiétudes des salariés : « (...) vos allégations à ce titre n'ont en effet, d'autre finalité que de constituer une tentative d'intimidation à notre égard et de servir votre

Droit Social

dossier dans le cadre de la procédure prud'homale que vous avez initié à l'encontre de notre société ».

Enfin, la Cour d'appel relève une ambiance tendue et des dysfonctionnements sans que la direction ne mette en œuvre la mesure de médiation destinée à rétablir une communication normale.

Conseil de Prud'hommes de Paris, départage, 14 janvier 2021, n° RG F 17/07435, définitif

Le juge départiteur du Conseil de prud'hommes de Paris a retenu l'existence d'un harcèlement moral pour une salariée après qu'elle ait vécu notamment des insultes graves et répétées d'une supérieure hiérarchique, une surcharge de travail ayant entraîné un avertissement après que la salariée l'ait dénoncé et un refus de RTT au motif d'un délai prétendument non respecté.

Les faits ont été considérés comme suffisamment graves pour empêcher le maintien du contrat de travail et justifier la prise d'acte par la salariée de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur.

Cass. soc., 17 février 2021, n°19-18149, inédit

La Cour de cassation a retenu que l'employeur se rendait coupable d'un manquement à l'obligation de sécurité

suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail dans l'hypothèse où une salariée victime d'un harcèlement sexuel, dont l'auteur a été sanctionné pénalement pour ces faits, l'employeur n'a pris aucune mesure pour éloigner celui-ci du poste occupé par la salariée.

L'auteur n'avait été sanctionné que d'un avertissement.

Ccass. soc., 3 mars 2021, n°19-18110, inédit

Le manquement suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail n'a pas été retenu par la Haute Juridiction lorsque, après que la salariée ait reçu des centaines de SMS contenant des propos à connotation sexuelle et des pressions répétées dans le but d'obtenir un acte de nature sexuelle, l'employeur a procédé au licenciement de l'auteur des faits dès qu'il en a été informé.

Frédéric CHHUM avocat et membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris
Et Annaelle ZERBIB juriste M2 DPRT Paris Saclay