

// le dossier
jurisprudence thème

Harcèlement moral ou sexuel

Critères, responsabilité et sanctions

Le harcèlement alimente habituellement un important contentieux social. L'année judiciaire en cours ne déroge pas à cette tendance, bien au contraire, puisqu'elle restera marquée par la reconnaissance, au pénal, du harcèlement moral institutionnel, dans l'emblématique dossier France Télécom. De son côté, la Cour de cassation affine sa jurisprudence et appelle les employeurs à la plus grande vigilance quant à leur obligation de prévention du harcèlement. Ce dossier réunit les principaux arrêts rendus au cours des six derniers mois.

// Ce qu'il faut retenir

L'incrimination du harcèlement moral au travail permet la répression du harcèlement moral au travail dit institutionnel, fondé sur une politique d'entreprise, visant, par essence, une collectivité de personnels.
TGI Paris, 31^e ch., 2^e section, 20 décembre 2019, n° 0935790257

L'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code du travail et ne se confond pas avec elle. Dès lors, même si le harcèlement n'est pas jugé établi, il peut être reproché à un employeur d'avoir manqué à son obligation de sécurité pour ne pas avoir diligenté une enquête après le signalement des agissements.
Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 18-10.551 FP-PB

La personne poursuivie du chef de diffamation après avoir révélé des faits de harcèlement sexuel ou moral dont elle s'estime victime peut s'exonérer de sa responsabilité pénale, à condition d'avoir réservé la relation de ces agissements à son employeur ou à des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail.
Cass. crim., 26 novembre 2019, n° 19-80.360 FS-PBI

La législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son accident du travail par la sécurité sociale.
Cass. soc., 4 septembre 2019, n° 18-17.329 F-D

En l'absence de toute pression grave ou de toute situation intimidante, hostile ou offensante, l'attitude ambiguë d'une salariée ayant volontairement participé à un jeu de séduction réciproque exclut que les faits reprochés au salarié puissent être qualifiés de harcèlement sexuel.
Cass. soc., 25 septembre 2019, n° 17-31.171 F-D

Procès France Télécom : la reconnaissance du harcèlement moral institutionnel

La solution

L'incrimination du harcèlement moral au travail telle qu'en vigueur au moment des faits dont le tribunal est saisi permet, sans violer le principe d'interprétation stricte de la loi pénale, la répression du harcèlement moral au travail dit institutionnel, fondé sur une politique d'entreprise, visant par essence, une collectivité de personnels.

La caractérisation d'un harcèlement moral dit institutionnel exige de démontrer que les agissements : procèdent d'une politique d'entreprise ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents et la mettent en œuvre ; sont porteurs, par leur répétition, de façon latente ou concrète, d'une dégradation (potentielle ou effective) des conditions de travail de cette collectivité ; outrepassent les limites du pouvoir de direction.

La preuve de l'appartenance d'une victime dénommée à la collectivité visée par la politique d'entreprise harcelante ne s'impose que lorsqu'elle demande réparation des dommages causés par le harcèlement moral institutionnel.

TGI Paris, 31^e ch., 2^e section, 20 décembre 2019, n° 0935790257

Le commentaire

Au terme d'une décision de près de 350 pages, le Tribunal correctionnel de Paris reconnaît de façon inédite, dans un jugement du 20 décembre 2019, la notion de « **harcèlement moral institutionnel** », **fondée** non pas sur les actes d'un supérieur hiérarchique à l'égard d'un ou plusieurs subordonnés, mais sur une **politique d'entreprise définie au plus haut niveau** et **visant** par essence une **collectivité de salariés**. Une notion qui permet d'atteindre les dirigeants de l'entreprise, qu'ils aient été « initiateurs » de cette politique ou qu'ils aient prêté leur « concours actif » à sa mise en œuvre. Impossible alors pour ces derniers de faire valoir qu'ils ont agi sur ordre ou injonction, ou de se retrancher derrière l'absence de lien professionnel ou de contact direct avec les victimes.

Ce jugement fait l'objet d'une procédure d'appel.

LES PRÉMICES DE L'INCRIMINATION DE HARCELEMENT MORAL INSTITUTIONNEL

Loin de se réduire à un conflit individuel, le harcèlement moral peut avoir ses racines profondes dans l'organisation du travail et dans les formes de management, admet le jugement. Pour les **défenseurs des prévenus**, l'incrimination de harcèlement moral au travail en vigueur au moment des faits comme celle actuelle, **interdisait** pourtant **toute reconnaissance** d'une forme de **harcèlement moral systémique**, qui ne viserait pas des salariés déterminés.

Ce n'est pas la position retenue par le **tribunal** qui, **s'appuyant** sur un **avis du Comité économique et social** du 11 avril 2001 (ayant inspiré les débats ayant conduit à l'adoption de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002), affirme que « tant la dimension institutionnelle ou stratégique du harcèlement moral qu'une pluralité de victimes ont été envisagées et elles n'ont **pas** été **exclues** par le **législateur** ».

Le jugement s'appuie aussi sur la **jurisprudence préexistante** ayant reconnu le **harcèlement moral managérial** :

– celle de la **chambre sociale** de la Cour de cassation, qui, depuis l'**arrêt HSBC de 2009**, a consacré le harcèlement managérial (*Cass. soc.*, 10 novembre 2009, n° 07-45.321 : « Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion 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... » ; *cité également* : *Cass. soc.*, 1^{er} mars 2011, n° 09-69.616). Ainsi, en déduit le jugement, « pour la chambre sociale, le harcèlement moral ne doit **pas nécessairement** concerner **un seul salarié**, et les méthodes de gestion et l'exercice du pouvoir d'organisation et de direction de l'employeur peuvent être examinés sous le prisme du harcèlement moral lorsque les **pratiques managériales délibérées** impliquent la désorganisation du lien social touchant l'ensemble du personnel, portent atteinte à la dignité des personnes et ont pour effet de dégrader les conditions de travail » ;

– celle de la **chambre criminelle** de la Cour de cassation, qui condamne également sur le fondement de l'article 222-33-2 du Code pénal, certaines **méthodes brutales de gestion** depuis un arrêt du 21 juin 2015 (*Cass. crim.*, 21 juin 2015, n° 04-87.767).

DÉFINITION DE L'INCRIMINATION

Selon le jugement, l'incrimination du harcèlement moral au travail permet, sans violer le principe d'interprétation stricte de la loi pénale, la répression du harcèlement moral au travail dit institutionnel, fondé sur une politique d'entreprise, visant par essence, une collectivité de personnels.

La **caractérisation** d'un **harcèlement moral dit institutionnel** exige de démontrer que les agissements :

- procèdent d'une **politique d'entreprise** ayant pour but de structurer le travail de tout ou partie d'une collectivité d'agents et la mettent en œuvre ;
- sont **porteurs, par leur répétition**, de façon latente ou concrète, d'une **dégradation** (potentielle ou effective) des **conditions de travail** de cette collectivité ;
- **outrepassent** les limites du **pouvoir de direction**.

La preuve de l'appartenance d'une victime dénommée à la collectivité visée par la politique d'entreprise harcelante ne s'impose que lorsqu'elle demande réparation des dommages causés par le harcèlement moral institutionnel.

UNE POLITIQUE DE DÉFLATION DES EFFECTIFS À MARCHÉ FORCÉE CONSTITUTIVE DU HARCÈLEMENT MORAL INSTITUTIONNEL

Pour le tribunal correctionnel, la **politique** qui a été imaginée, décidée, organisée et appliquée par les organes dirigeants dans le cadre du **plan Next**, à savoir une politique délibérément attentatoire aux droits et à la dignité des employés ainsi qu'à leur santé physique ou mentale, **permettait de retenir** l'incrimination de **harcèlement moral institutionnel**.

Le plan Next, dont la stratégie était d'assurer une « croissance rentable », reposait, notamment, sur une politique de **déflation des effectifs** concernant tous les employés, fonctionnaires comme salariés de droit privé, au **mépris** de leurs **statuts** d'emploi.

Cette politique a eu pour objet, à partir d'octobre 2006, une **dégradation des conditions de travail**, les **départs** n'étant plus volontaires mais **forcés, au travers** de l'instrumentalisation de **dispositifs managériaux** subie et mise en œuvre par la hiérarchie intermédiaire.

Constitutive d'agissements répétés, qui outrepassaient les limites du pouvoir de direction de ses initiateurs, et aux répercussions nécessairement anxiogènes, cette instrumentalisation s'est concrétisée par :

- la **pression** donnée au **contrôle des départs** dans le suivi des effectifs à tous les niveaux de la chaîne hiérarchique ;
- la **modulation** de la **rémunération** de cadres d'un certain niveau en faisant dépendre, pour partie, sa part variable de l'évolution à la **baisse des effectifs** de leurs unités ;
- le conditionnement des esprits des « managers » au succès de l'**objectif** de **déflation** lors de leurs **formations**.

Mis au service de la politique de déflation des effectifs massive et généralisée à l'œuvre depuis 2006, ces actes

distincts intervenus concomitamment se sont poursuivis et répétés au cours des deux années suivantes : ils constituent autant d'**agissements réitérés** ayant eu pour objet une **dégradation des conditions de travail** en forçant les agents au départ ou à la mobilité au-delà d'un usage normal du pouvoir de direction.

Les managers de proximité ou territoriaux, comme les services des ressources humaines, ont, sous la pression de la politique de déflation des effectifs à marche forcée, intensifié des méthodes qui ont contribué à créer un **climat délétère** au sein de l'entreprise, l'intranquillité. En conséquence, conclut le jugement, les faits de harcèlement moral sont parfaitement établis sur la période du 1^{er} janvier 2007 au 31 décembre 2008, période d'exécution du plan Next.

CONDAMNATION COMME AUTEURS OU COMPLICES

Les « initiateurs » de cette politique de déflation des effectifs à marche forcée (le PDG, le directeur général adjoint et le DRH Groupe de l'époque), au regard de leur rôle prééminent, ont été condamnés à la **peine maximale : un an d'emprisonnement** (dont huit mois avec sursis) et **15 000 € d'amende** (peines maximales prévues en l'état du texte de l'article 222-33-2 du Code pénal à l'époque des faits dont le tribunal était saisi ; à l'heure actuelle, les peines s'élèvent à deux ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende). Il ne s'agit **pas** d'une **responsabilité pénale collective**, précise le jugement, **mais** d'une responsabilité pénale **partagée** par chacun des trois prévenus : « la politique de déflation à marche forcée relève du pouvoir propre de direction du chef d'entreprise, qui ne pouvait être déléguée. Au cas d'espèce, le **Comité de direction générale** a été **associé** à cette décision et les membres n'ont émis **aucune protestation** et, au contraire, ont fait leur cette politique. Chacun, dans le cadre de ses fonctions et du service qu'il dirigeait, le service des Ressources humaines du Groupe pour l'un, la Division opérationnelle la plus importante en effectifs pour l'autre, en toute indépendance, a décliné et mis en œuvre cette politique ».

Le 20 décembre 2019, le Tribunal correctionnel de Paris a également retenue la **responsabilité pénale** de la **personne morale**.

Et, **quatre autres** prévenus, **membres de la direction**, ont été **condamnés pour complicité** de harcèlement moral, pour avoir commis « un acte qui a contribué à la politique coercitive de déflation des effectifs ». Leur peine est fixée à quatre mois d'emprisonnement avec sursis et 5 000 € d'amende.

// Décryptage des mentions des arrêts de la Cour de cassation

➤ F	Formation à trois, dite formation restreinte
➤ FS	Formation de section composée d'au moins cinq conseillers
➤ FP	Formation plénière de chambre
➤ D	Arrêt diffusé aux abonnés, banques de données juridiques, revues
➤ P	Arrêt publié au bulletin mensuel de la Cour de cassation
➤ B	Arrêt publié au bulletin d'information bimensuel de la Cour de cassation
➤ R	Arrêt commenté au rapport annuel de la Cour de cassation
➤ I	Arrêt mis en ligne sur le site internet de la Cour de cassation

Prévention des risques: l'employeur doit réagir à tout signalement d'un potentiel harcèlement

La solution

L'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte de l'article L. 4121-1 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et de l'article L. 4121-2 du même code dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code du travail et ne se confond pas avec elle. Dès lors, doit être cassé l'arrêt de la cour d'appel qui, pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, retient qu'aucun agissement répété de harcèlement moral n'étant établi, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligenté une enquête et par là même d'avoir manqué à son obligation de sécurité.

Cass. soc., 27 novembre 2019, n° 18-10.551 FP-PB

Le commentaire

L'obligation de prévention des risques professionnels fait partie intégrante de l'obligation de sécurité de l'employeur (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2). La législation sur le harcèlement lui accorde une place de choix puisqu'elle consacre ce devoir de prévention dans une disposition spécifique: « L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral » (C. trav., art. L. 1152-4).

La Cour de cassation lui donne toute sa portée dans cet arrêt du 27 novembre 2019. L'employeur averti d'une situation de harcèlement moral dont se plaint un salarié, doit diligenter des mesures d'investigation en interne pour évaluer la situation et prendre, le cas échéant, les correctifs nécessaires. À défaut de toute réaction, il manque à son obligation générale de prévention et peut être condamné à indemniser le salarié de son préjudice. Consacrant l'indépendance de ce volet prévention, l'arrêt précise qu'il en est ainsi même si le harcèlement est finalement jugé non caractérisé.

DÉNONCIATION D'UN HARCÈLEMENT MORAL, NON AVÉRÉ, D'APRÈS LES JUGES

Le 12 décembre 2011, une salariée s'était plainte, dans un courrier adressé à son employeur, du harcèlement moral que lui infligeait sa supérieure hiérarchique. Cette salariée a été licenciée pour insuffisance professionnelle moins de deux mois après ce signalement. La lettre de licenciement lui faisant également grief d'avoir porté des accusations de harcèlement à l'encontre de sa manager, la Cour d'appel de Paris a déclaré ce licenciement nul et a accordé à l'intéressée une indemnisation à hauteur de 26 448 euros. Aucun salarié ne peut en effet être licencié pour avoir rapporté des agissements de harcèlement, ceci à peine de nullité (C. trav., art. L. 1152-2).

Pour autant, les juges du fond ont estimé que les faits allégués ne permettaient pas de caractériser un harcèlement moral. Ce qui ne remettait pas en question la nullité du licenciement, puisqu'il est de jurisprudence

constante que seule la mauvaise foi du salarié permet de faire tomber l'immunité disciplinaire attachée à la dénonciation d'un harcèlement. Cette mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié du caractère mensonger des faits qu'il dénonce, et non, comme c'était le cas en l'espèce, d'une erreur d'appréciation de la nature des faits allégués (Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18.035).

MANQUEMENT AU DEVOIR DE PRÉVENTION

En complément, la salariée réclamait également des dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, reprochant en effet à ce dernier l'absence de toute mesure de prévention et d'enquête à la suite de sa dénonciation d'agissements qu'elle estimait constitutifs de harcèlement moral. Toutefois, pour la Cour d'appel de Paris, dès lors que ce harcèlement moral n'était pas établi, il ne pouvait être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligenté une enquête et par là même d'avoir manqué à son obligation de sécurité.

La Cour de cassation n'est absolument pas de cet avis. L'arrêt énonce ainsi que « l'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte [des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail], est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code du travail et ne se confond pas avec elle ».

La jurisprudence avait déjà opéré une telle distinction en matière d'indemnisation du préjudice, dans le cas où les agissements étaient reconnus constitutifs d'un harcèlement moral, en précisant que la méconnaissance par l'employeur de son obligation de prévention (C. trav., art. L. 1152-4) ouvre droit à une indemnisation spécifique et cumulable avec celle réparant le préjudice résultant du harcèlement moral lui-même, à condition toutefois de prouver l'existence de deux préjudices distincts (Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-27.694; Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-17.729).

Le présent **arrêt** franchit un cap supplémentaire en **permettant** au **salarié** d'**agir** sur le terrain de l'**obligation générale de prévention** (C. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2), quand bien même le harcèlement ne serait pas constitué. En effet, le fait que les faits dénoncés ne puissent être qualifiés et sanctionnés au titre d'un harcèlement moral, n'empêche pas de rechercher la responsabilité de l'**employeur** au titre de son obligation générale de prévention lorsqu'averti du risque il n'a **pris aucune mesure d'investigation**. Ce faisant, la Haute juridiction reprend une solution déjà posée dans une série d'arrêts toutefois non publiés (v. Cass. soc., 6 décembre 2017, n° 16-10.886 D).

Ce nouvel arrêt sonne ainsi comme une alerte pour les **entreprises** : elles ne doivent **pas attendre** que le **harcèlement moral se concrétise**, mais au contraire agir dès

le premier signalement en déployant une mesure d'enquête. Un employeur qui ne donnerait aucune suite à la plainte d'un salarié s'expose à devoir l'indemniser. En l'espèce, la Haute juridiction a donc, le 27 novembre 2019, **cassé l'arrêt** de la **Cour d'appel de Paris** au motif qu'elle ne pouvait **rejeter** la demande d'**indemnisation** fondée sur un manquement à l'obligation de prévention du **seul fait** que le **harcèlement n'était pas constitué**. Les parties sont renvoyées devant la cour d'appel, autrement composée, qui devra déterminer si la réaction de l'employeur au courrier de dénonciation était appropriée et ce, indépendamment de la qualification des faits dénoncés.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

Des accusations de harcèlement largement diffusées exposent à une action en diffamation

La solution

La personne poursuivie du chef de diffamation après avoir révélé des faits de harcèlement sexuel ou moral dont elle s'estime victime peut s'exonérer de sa responsabilité pénale, en application de l'article 122-4 du Code pénal, lorsqu'elle a dénoncé ces agissements, dans les conditions prévues aux articles L. 1152-2, L. 1153-3 et L. 4131-1, alinéa 1^{er}, du Code du travail, auprès de son employeur ou des organes chargés de veiller à l'application des dispositions dudit code.

Toutefois, pour bénéficier de cette cause d'irresponsabilité pénale, la personne poursuivie de ce chef doit avoir réservé la relation de tels agissements à son employeur ou à des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail et non, comme en l'espèce, l'avoir aussi adressée à des personnes ne disposant pas de l'une de ces qualités.

Cass. crim., 26 novembre 2019, n° 19-80.360 FS-PBI

Le commentaire

Lorsqu'il **dénonce** des faits qu'il estime constitutifs de **harcèlement** (moral ou sexuel), le **salarié** bénéficie d'une **immunité disciplinaire** : aucune sanction ne peut être prise à son encontre pour ce motif, à peine de nullité (C. trav., art. L. 1152-2 et L. 1153-3). Cette immunité ne **cède qu'en cas de mauvaise foi** (connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce).

De la même manière, le salarié n'encourt **aucune poursuite pour diffamation publique** de la part de l'auteur des agissements, ainsi qu'avait tenu à le préciser, en 2016 et pour la première fois, la première chambre civile de la Cour de cassation (Cass. 1^{re} civ., 28 septembre 2016, n° 15-21.823 PBRI; v. le dossier jurisprudence thème -Santé- n° 26/2017 du 7 février 2017).

La **chambre criminelle** apporte toutefois une sérieuse **mise en garde** par un arrêt du 26 novembre 2019 : cette immunité pénale ne vaut que si les faits allégués ont été diffusés auprès de l'employeur ou des organes chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail. S'ils ont été rapportés au-delà de ce cercle restreint, des poursuites pour diffamation publique redeviennent donc envisageables.

EXCLUSION DE PRINCIPE DES POURSUITES POUR DIFFAMATION PUBLIQUE

La loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse réprime, au titre de la diffamation, « toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé » (Loi, art. 29 et 32). Il appartient alors à la personne poursuivie d'établir sa bonne foi ou la vérité des faits diffamatoires, seuls faits justificatifs permettant d'échapper à une condamnation.

Ces exigences probatoires, reposant exclusivement sur le salarié, risquaient de dissuader les victimes de s'exprimer. En 2016, pour ne pas entraver l'effectivité du droit, reconnu par le Code du travail, de dénoncer des agissements de harcèlement, la première **chambre civile** a donc jugé préférable d'écarter par principe, la possibilité d'agir en diffamation contre l'auteur de la dénonciation : « la **dénonciation**, par un salarié, **auprès** de son **employeur** et des **organes chargés** de veiller à l'application des dispositions du Code du travail, des agissements répétés de **harcèlement moral** dont il s'estime victime, **ne peut être poursuivie pour diffamation** ».

Cette exclusion s'appuie sur l'article 122-4 du Code pénal, qui consacre comme cause d'irresponsabilité pénale le fait d'accomplir un acte autorisé par des dispositions légales, en l'occurrence la dénonciation d'agissements de harcèlement. Et la première chambre civile de préciser qu'en cas de mauvaise foi du salarié, seules des poursuites pour dénonciation calomnieuse (*C. pén., art. 226-10*) sont envisageables, la **charge** de la **preuve** pesant alors sur la **partie poursuivante**.

Cette première décision laissait déjà entrevoir que la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse resterait applicable « lorsque les faits allégués ont été diffusés auprès de personnes qui ne sont pas chargées de veiller à l'application des dispositions du Code du travail au sein de l'entreprise », sanctionnant ainsi « les dénonciations ayant donné lieu à une diffusion plus large que nécessaire » (*Rapport annuel 2016 de la Cour de cassation, p. 161*).

L'arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation du 26 novembre 2019 vient directement le confirmer en l'illustrant par une condamnation.

SOUS RÉSERVE D'UN CERCLE DE DIFFUSION RESTREINT DES ACCUSATIONS

L'arrêt du 26 novembre 2019 réitère, dans des termes assez proches, le principe posé en 2016. Ainsi, « la personne poursuivie du chef de diffamation après avoir révélé des faits de harcèlement sexuel ou moral dont elle s'estime victime peut s'exonérer de sa responsabilité pénale, en application de l'article 122-4 du Code pénal, lorsqu'elle a dénoncé ces agissements, dans les conditions prévues aux articles L. 1152-2, L. 1153-3 et L. 4131-1, alinéa 1^{er}, du Code du travail, auprès de son employeur ou des organes chargés de veiller à l'application des dispositions dudit code ».

Toutefois, ajoute aussitôt l'arrêt, « pour **bénéficier** de cette cause d'**irresponsabilité pénale**, la **personne poursuivie** de ce chef doit avoir **réservé la relation** de tels **agissements à son employeur** ou à des **organes** chargés de veiller à l'application des dispositions du Code du travail **et non**, comme en l'espèce, l'avoir aussi adressée

à des **personnes ne disposant pas** de l'une de ces **qualités** ».

En l'occurrence, la salariée poursuivie avait adressé un courriel intitulé « agression sexuelle, harcèlement sexuel et moral » non seulement au directeur de l'association qui l'employait et à l'inspecteur du travail (ce qui est conforme à la réserve précitée), mais aussi à des **cadres de l'association et au fils de l'auteur désigné des agissements**.

La liste des destinataires excédant la limite du nécessaire, il en résultait que la **dénonciation** était **redevvenue possible de poursuites pour diffamation publique**. Pour **échapper** à la condamnation, il appartenait donc à la salariée :

– de **justifier** de la **vérité** des **faits dénoncés**, ce qu'elle n'est pas parvenue à faire en l'absence de dépôt de plainte, de certificat médical ou d'attestations de personnes qui auraient pu avoir eu connaissance, si ce n'est des faits, au moins du désarroi de la victime ;

– d'**invoker** l'**excuse de bonne foi**. Là encore, l'argument a échoué, « les propos litigieux ne disposant pas d'une base factuelle suffisante ».

La Cour de cassation a donc approuvé la condamnation prononcée par la cour d'appel.

EN PRATIQUE

Pour bénéficier de l'immunité en matière disciplinaire, le Code du travail laisse une relative liberté au salarié puisqu'il n'apporte aucune précision sur la liste des personnes auxquelles il faudrait exclusivement s'adresser pour dénoncer ou relater des agissements de harcèlement. Compte tenu du risque de poursuites pour diffamation, l'arrêt devrait néanmoins **inciter** les **salariés** à **s'en tenir** aux membres de la **direction**, DRH/RRH, aux **représentants du personnel** ou encore à l'**inspection du travail**. L'usage des réseaux sociaux ou la diffusion auprès des clients serait passible de poursuites pénales par l'auteur présumé des agissements.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

L'indemnisation du harcèlement moral est cumulable avec la législation AT-MP

La solution

La législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son accident du travail par la sécurité sociale.

Une cour d'appel qui constate que les agissements de harcèlement moral étaient distincts des conséquences de la tentative de suicide reconnue comme accident du travail dont il était demandé réparation devant la juridiction de sécurité sociale, en a donc exactement déduit que le salarié était fondé à réclamer devant la juridiction prud'homale l'indemnisation du harcèlement moral subi au cours de la relation contractuelle.

Cass. soc., 4 septembre 2019, n° 18-17.329 F-D

Le commentaire

Il est de principe qu'un salarié ne peut agir en réparation d'un accident du travail sur le fondement du droit commun (CSS, art. L. 451-1). S'il souhaite obtenir une réparation complémentaire aux prestations servies par le régime des AT-MP, il doit faire reconnaître l'existence d'une faute inexcusable devant les juridictions de la sécurité sociale. La jurisprudence admet toutefois l'intervention du juge prud'homal au titre de l'indemnisation du harcèlement moral subi antérieurement à la prise en charge de l'affection au titre d'un accident du travail. Posée par un arrêt de principe datant de 2006 (Cass. soc., 15 novembre 2006, n° 05-41.489 PB), la solution vient d'être rappelée dans cet arrêt du 4 septembre 2019.

HARCÈLEMENT MORAL AYANT CONTRIBUÉ À UNE TENTATIVE DE SUICIDE

Le 17 octobre 2012, un responsable de gestion a fait une tentative de suicide qui a été prise en charge par la sécurité sociale en tant qu'accident du travail. Il a ensuite introduit devant les juridictions de la sécurité sociale une action tendant à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur en invoquant un harcèlement moral à l'origine de sa tentative de suicide. En parallèle, il a agi aux prud'hommes pour demander des dommages-intérêts au titre de ces mêmes agissements de harcèlement, sur le fondement de l'article L. 1152-1 du Code du travail. Pour faire échec à l'action prud'homale, l'employeur faisait valoir que cette demande de dommages-intérêts tendait à la réparation du même préjudice que celui déjà indemnisé par la législation professionnelle. Conformément à l'article L. 451-1 du Code de la sécurité sociale, elle relevait donc de la compétence exclusive du Tass et entrait dans le cadre de la réparation spécifique prévue par le régime des AT-MP. Autrement dit, la réparation attribuée au titre de l'accident du travail ne serait pas cumulable avec l'indemnisation du harcèlement moral par le juge prud'homal. Un point de vue que ne partage pas la Cour de cassation.

PRÉJUDICE SPÉCIFIQUE

Pour la Haute juridiction, « la législation sur les accidents du travail et maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime antérieurement à la prise en charge de son accident du travail par la sécurité sociale ». La chambre sociale opère donc une distinction entre :

– le préjudice subi du fait du harcèlement moral durant la période antérieure à la reconnaissance de l'accident du travail, dont la réparation relève du juge prud'homal ;

– le préjudice postérieur, pris en charge au titre de la législation de la sécurité sociale, qui relève de la compétence du Tass (Tribunal des affaires de sécurité sociale).

S'agissant de deux préjudices et de deux périodes distinctes, le cumul d'indemnisation ne vient pas contrarier le principe de réparation forfaitaire des accidents du travail par la sécurité sociale. L'arrêt prend d'ailleurs soin de souligner que « les agissements de harcèlement moral étaient distincts des conséquences de la tentative de suicide reconnue comme accident du travail dont il était demandé réparation devant la juridiction de sécurité sociale ». Et d'en déduire que « le salarié était fondé à réclamer devant la juridiction prud'homale l'indemnisation du harcèlement moral subi au cours de la relation de travail ». Peu importe que ce harcèlement ait largement contribué à l'apparition de la lésion ou de l'affection prise en charge au titre de l'accident du travail.

La chambre sociale de la Cour de cassation avait déjà retenu une solution identique le 15 novembre 2006, en reconnaissant la compétence du juge prud'homal pour indemniser un harcèlement moral subi au cours de la relation de travail, antérieurement à la prise en charge de l'affection qui en était résultée au titre d'une maladie professionnelle.

 CONSULTEZ LE DOCUMENT SUR :
liaisons-sociales.fr

L'attitude ambiguë d'une salariée destinataire de SMS pornographiques peut disqualifier le harcèlement sexuel

La solution

La salariée se plaignant de harcèlement sexuel avait répondu aux SMS du salarié, sans que l'on sache lequel des deux avait pris l'initiative d'adresser le premier message ni qu'il soit démontré que ce dernier avait été invité à cesser tout envoi. Elle avait, d'autre part, adopté sur le lieu de travail à l'égard du salarié une attitude très familière de séduction. Ayant fait ressortir l'absence de toute pression grave ou de toute situation intimidante, hostile ou offensante, la cour d'appel en a exactement déduit que l'attitude ambiguë de la salariée qui avait ainsi volontairement participé à un jeu de séduction réciproque excluait que les faits reprochés au salarié puissent être qualifiés de harcèlement sexuel.

Cass. soc., 25 septembre 2019, n° 17-31.171 F-D

Le commentaire

Le harcèlement sexuel se définit par « des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit 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 ». Y est également assimilée « toute forme de pression grave » exercée dans le but « d'obtenir un acte de nature sexuelle » (*C. trav., art. L. 1153-1*).

Au regard de cette définition, l'**envoi répété de SMS pornographiques par un supérieur hiérarchique** revêt sans aucun doute la qualification de **harcèlement sexuel**. **Toutefois** et ainsi que le met en lumière cet arrêt du 25 septembre 2019, il **faut** également **tenir compte** de l'**attitude** du **destinataire** des messages et du contexte relationnel dans lequel ils ont été envoyés.

QUALIFICATION DE HARCÈLEMENT SEXUEL ÉCARTÉE

Comme le fait apparaître cet arrêt, lorsque les messages s'inscrivent dans un « **jeu de séduction réciproque** », le destinataire ne pourra ultérieurement se prévaloir d'un harcèlement sexuel. Pour caractériser ce critère, l'arrêt relève que la salariée :

– n'avait **pas invité** l'expéditeur à **faire cesser** ses **messages**, et y avait au contraire répondu au point que l'on ne pouvait identifier lequel des deux était à l'origine du premier message ;

– avait « **adopté** sur le lieu de travail à l'égard du salarié une **attitude** très familière de **séduction** », ainsi qu'en attestaient d'autres membres du personnel.

Selon l'arrêt, la salariée a ainsi adopté une « attitude ambiguë » en entretenant les échanges et en participant

« volontairement à un jeu de séduction réciproque » exclusif d'un harcèlement sexuel. En 2013, la Cour de cassation avait également, de façon assez proche, exclu cette qualification pour des faits s'inscrivant « dans le cadre de relations de familiarité réciproques » (*Cass. soc., 10 juillet 2013, n° 12-11.787 D*). On notera que ces deux arrêts ne sont pas publiés, tout est donc **affaire de circonstances**.

FAUTE DISCIPLINAIRE RETENUE

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 25 septembre 2019, il a été jugé que l'**envoi des SMS pornographiques par le supérieur hiérarchique via son téléphone professionnel justifiait** malgré tout un **licenciement disciplinaire**. La **faute grave** n'a toutefois **pas été retenue**.

De tels messages, même s'ils ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel, ne peuvent en effet être considérés comme relevant de la vie privée. Envoyés à une subordonnée, qui plus est à l'aide d'un outil professionnel, ces messages sont rattachables à la vie de l'entreprise et sont incompatibles avec les responsabilités exercées, pour lesquelles le salarié avait perdu toute crédibilité et autorité.

La Haute juridiction avait déjà affirmé dans une précédente affaire que « les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées d'un salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il est en contact en raison de son travail, ne relèvent pas de la vie personnelle » (*Cass. soc., 19 octobre 2011, n° 09-72.672 PB*).

 **CONSULTER LE DOCUMENT SUR :**
liaisons-sociales.fr

Dénonciation d'un harcèlement

La mauvaise foi permettant de faire céder l'immunité disciplinaire ne requiert pas une intention de nuire

Le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce. Le motif tiré de l'absence d'intention de nuire est impropre à exclure la mauvaise foi du salarié.

Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-18.207 F-D

Le salarié qui relate des agissements de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, à peine de nullité (*C. trav.*, art. L. 1152-3). Seule la dénonciation réalisée de mauvaise foi fait tomber cette immunité, permettant ainsi à l'employeur de faire usage du pouvoir disciplinaire (Cass. soc., 10 mars 2009, n° 07-44.092). Cette notion suppose de démontrer la connaissance, par le salarié, de la fausseté des faits qu'il dénonce, c'est-à-dire leur caractère mensonger (Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18.035). Dans cette nouvelle affaire, une cour d'appel avait également jugé nécessaire, pour caractériser la **mauvaise foi du salarié**, d'établir l'intention de nuire de celui-ci. Nul besoin, répond toutefois la Cour de cassation. Dès lors que le **salarié sait, au moment où il dénonce les faits**, que ceux-ci **sont mensongers**, il doit être considéré comme étant de mauvaise foi. Il n'y a **pas lieu de démontrer** au surplus qu'il a **agi avec l'intention de nuire** à l'employeur ou aux personnes contre lesquelles il a porté de fausses accusations.

Harcèlement moral

Une altération de l'état de santé ne suffit pas à faire présumer l'existence d'un harcèlement moral

La constatation d'une altération de l'état de santé n'est pas à elle seule de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral. En conséquence, n'a pas donné de base légale à sa décision, la cour d'appel ayant condamné un employeur au versement de dommages-intérêts pour harcèlement moral sans rechercher si la salariée établissait des faits permettant une telle présomption.

Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 18-14.069 F-D

Pour faire reconnaître l'existence d'un **harcèlement moral** en justice, il appartient au **salarié d'établir** (ou, depuis la loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016, de « présenter ») des **éléments de fait** laissant supposer l'existence d'un harcèlement. À charge ensuite pour l'**employeur de prouver** que ces agissements ne sont **pas constitutifs** d'un harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement (*C. trav.*, art. L. 1154-1).

Le **salarié** doit fournir des **éléments précis et concordants**. Il ne peut se contenter de présenter au juge des certificats médicaux attestant d'une altération de son état de santé. Si les certificats médicaux sont des éléments que le juge doit prendre en compte, le salarié doit également présenter d'autres indices (*v. par exemple*: Cass. soc., 8 janvier 2020, n° 18-22.055 D: retrait du matériel de bureau, inscription au jour le jour sur un tableau accessible à tous des tâches que le salarié a à effectuer,

modification spécifique de l'organisation pour le soumettre à trois supérieurs hiérarchiques, remise en cause de la véracité d'un arrêt maladie).

Dans la présente affaire, pour retenir la qualification de harcèlement moral, les **juges du fond** s'étaient essentiellement **fondés** sur le « constat d'une **dégradation de l'état physique et psychologique** de la salariée », les différents médecins l'ayant rencontrée ayant tous constaté un état anxio-dépressif sévère empêchant la reprise effective du travail. En outre, des certificats médicaux permettaient d'établir un lien formel entre l'incapacité de la salariée et une situation de harcèlement moral subi dans son cadre professionnel. **Insuffisant, juge** toutefois la **Cour de cassation**. L'altération de l'état de santé n'est pas à elle seule de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral. La cour d'appel aurait dû faire apparaître, dans sa décision, d'autres éléments de fait laissant présumer un harcèlement.

Enquête interne

Caractère non exhaustif de l'enquête menée auprès des salariés victimes de harcèlement moral: moyen de preuve recevable

Pour juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt d'appel a retenu que, pour répondre à l'exigence d'exhaustivité et d'impartialité, l'enquête interne diligentée par l'employeur devait consister à entendre la totalité des collaborateurs du salarié puisque, dans la lettre de licenciement, l'employeur s'était prévalu à l'encontre du salarié d'agissements de harcèlement moral envers tous ses collaborateurs; qu'ainsi, dès lors que seule la moitié de ces collaborateurs, appartenant, en outre, presque tous à un seul des deux services dirigés par le salarié, avait été entendue, l'enquête interne devait être écartée des débats. En statuant ainsi, par des motifs impropres à écarter cet élément de preuve, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

Cass. soc., 8 janvier 2020, n° 18-20.151 F-D

Lorsque l'employeur licencie un salarié auteur d'agissements de harcèlement moral, il ne bénéficie d'aucun aménagement de la charge de la preuve (Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-17.393 PB: « les dispositions de l'article L. 1154-1 du Code du travail ne sont pas applicables dans le cadre d'un litige entre l'employeur et le salarié à qui sont reprochés des agissements de harcèlement moral »). Il doit donc prouver que le salarié est à l'origine du harcèlement reproché, ce qui suppose en pratique de mener une **enquête interne** et d'interroger le ou les salariés concernés. La présente affaire posait la question de l'exhaustivité de cette enquête interne lorsque l'employeur reproche à un salarié d'avoir harcelé l'ensemble de ses collaborateurs. L'enquête **doit-elle**, pour constituer un moyen de preuve recevable, avoir été **menée auprès** de l'**ensemble** de ces **salariés**? Une **cour d'appel** avait décidé d'**écarter** l'enquête interne des débats dès lors que tous les collaborateurs n'avaient pas été interrogés, **seule** la **moitié** d'entre eux ayant été **entendue** et appartenant par ailleurs à un seul des deux services dirigés par l'intéressé. La **Cour de cassation** fait preuve de plus de souplesse. Le fait que tout le personnel n'ait pas été entendu n'empêche pas d'accorder malgré tout un certain crédit aux résultats de l'enquête. L'**enquête ne peut donc être écartée** des débats de ce seul fait.

Prise d'acte de la rupture

Des agissements constitutifs de harcèlement subis pendant plus de 20 ans peuvent être invoqués à l'appui d'une prise d'acte

La cour d'appel qui a constaté que le salarié avait été l'objet depuis 1992 d'actes d'intimidation, d'humiliations, de menaces, d'une surcharge de travail et d'une dégradation de ses conditions de travail, de nature à affecter sa santé, constitutifs de harcèlement moral, l'ayant conduit à l'épuisement et à l'obligation de demander sa mise à la retraite en 2013, ainsi que d'une discrimination syndicale dans l'évolution de sa carrière et de sa rémunération, a pu décider que la persistance de ces manquements rendait impossible la poursuite du contrat de travail.

Cass. soc., 15 janvier 2020, n° 18-23.417 F-D

Pour justifier une prise d'acte, les manquements reprochés à l'employeur doivent rendre impossible la poursuite du contrat (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-23.634). Un employeur faisait valoir que le fait que les manquements invoqués aient **persisté** pendant plus de **20 ans** avant que le salarié ne se décide à rompre le contrat à ses torts (départ à la retraite requalifié en prise d'acte), **témoignait nécessairement** du fait que lesdits manquements **ne pouvaient être** envisagés comme tels. **À tort, décide** toutefois la **Cour de cassation** : la persistance d'agissements constitutifs de harcèlement moral ayant conduit à un épuisement professionnel, couplés à une discrimination syndicale dans l'évolution de carrière, rendait impossible la poursuite du contrat et justifiait la prise d'acte.

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle signée par un salarié en situation de violence morale, du fait d'un harcèlement, est nulle

Ayant relevé qu'à la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, la salariée était dans une situation de violence morale en raison du harcèlement moral et des troubles psychologiques qui en sont découlés, la cour d'appel a caractérisé un vice du consentement justifiant le prononcé de la nullité de la convention de rupture.

Cass. soc., 29 janvier 2020, n° 18-24.296 F-D

Il n'est pas interdit de signer une rupture conventionnelle individuelle dans un contexte de harcèlement moral. En effet, le harcèlement ne constitue pas, en soi, un vice du consentement susceptible de remettre en cause la convention de rupture (Cass. soc., 23 janvier 2019, n° 17-21.550 PB).

Attention toutefois car le **salarié peut** tenter de **démontrer** que le **harcèlement moral** qu'il subissait à l'époque **a entraîné** un vice du consentement. Il devra pour cela prouver que le **harcèlement** l'a placé dans une situation de violence morale (C. civ., art. 1140) – vice du consentement le plus à même de résulter de la situation de harcèlement – sans laquelle il n'aurait pas signé (v. Cass. soc., 30 janvier 2013, n° 11-22.332 PBR). Cette notion relève de l'**appréciation souveraine** des **juges** du fond (Cass. soc., 16 septembre 2015, n° 14-13.830).

L'arrêt du 29 janvier retient une telle violence morale. En l'espèce, une **salariée** faisait valoir qu'à son **retour** de congé de **maternité**, elle avait été soumise à des condi-

tions de **travail éprouvantes et stressantes** se traduisant par des propos agressifs et misogynes de son patron, la promotion d'un de ses collègues et sa **rétrogradation** à un poste de vendeuse, ainsi que des **demandes répétées** de son employeur pour qu'elle accepte une **rupture conventionnelle**. Les juges du fond ont retenu la qualification de harcèlement moral. Ils ont également estimé qu'à la **date** de la **signature** de la **convention**, la **salariée se trouvait dans** une situation de **violence morale** en raison du harcèlement et des troubles psychologiques qui en découlaient. Dès lors son **consentement** a été considéré comme **vicié**, entraînant ainsi l'annulation de la rupture conventionnelle. La Haute juridiction ne pouvait qu'approuver la décision dès lors que la cour d'appel avait « caractérisé un vice du consentement » en visant « les violences morales ».

Les juges du fond ont fait produire à la **nullité** de la **convention** les effets d'un licenciement non pas seulement sans cause réelle et sérieuse (qui est la sanction habituelle), mais ceux d'un licenciement nul ouvrant droit aux indemnités de rupture ainsi qu'à une indemnité au moins égale à six mois de salaire au titre du caractère illicite du licenciement. La Cour de cassation n'a pas remis en cause l'application du régime du licenciement nul, ce point n'ayant manifestement pas été discuté devant elle. En revanche, elle a confirmé que du fait de la nullité de la convention, la **salariée** devait nécessairement **restituer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle** obtenue dans ce cadre (v. déjà : Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-15.273 PB).

Poursuites pénales

Harcèlement sexuel : sans préjudice direct, l'employeur ne peut se constituer partie civile lors de poursuites pénales

Le délit de harcèlement sexuel relève de la catégorie des atteintes à la personne humaine dont la sanction est exclusivement destinée à protéger la personne physique, de sorte qu'il ne pouvait occasionner pour la commune (employeur) un préjudice personnel et direct né de l'infraction.

Cass. crim., 4 septembre 2019, n° 18-83.480 F-D

Deux employées de mairie avaient assigné leur supérieur hiérarchique au pénal, pour des propos et comportements à caractère sexuel. L'**employeur** (la commune) s'était également **constitué partie civile** afin d'être indemnisé. La cour d'appel a reconnu l'intéressé coupable de **harcèlement sexuel** et l'a condamné à **indemniser** les **salariées** ainsi que la **commune** pour avoir jeté, par son comportement, un discrédit sur les services de la mairie. La **Cour de cassation rappelle** toutefois que l'**action civile en réparation** du dommage causé par un crime ou un délit **appartient à ceux** qui ont **personnellement souffert** du **dommage** directement causé par l'infraction (C. proc. pén., art. 2). Or, le harcèlement sexuel ne pouvait occasionner pour la commune un préjudice personnel et direct né de l'infraction (v. déjà en ce sens : Cass. crim., 7 novembre 2000, n° 00-82.469 D). Un préjudice direct d'image avait pourtant été admis au bénéfice d'un employeur dans un récent contentieux pénal en harcèlement moral et sexuel (Cass. crim., 14 novembre 2017, n° 16-85.161 PB ; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 219/2017 du 5 décembre 2017).