



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° D 24-22.754	
Décision attaquée : 14 mars 2024 de la cour d'appel de Rouen	

Mme [J] [L] C/ La société Arthur	
Yves Gambert, avocat général	AVIS de l'avocat général

Audience FS1 du 14 avril 2026

Faits et procédure

Mme [L] a été engagée, en qualité d'équipière, par la société Victor's, aujourd'hui dénommée Arthur, exploitant un établissement de restauration sous l'enseigne Mac Donald's, du 25 juillet au 30 novembre 2017, date à laquelle elle a démissionné.

Le 6 septembre 2018, les parties ont signé un nouveau contrat à durée indéterminée.

En octobre 2018, Mme [L] a dénoncé auprès de sa hiérarchie des agissements de

harcèlement sexuel perpétrés par M. [D], manager au sein du restaurant et délégué du personnel.

Informé de la situation, le directeur adjoint a demandé au salarié de mettre un terme à ses agissements. Dès lors, ce dernier a cessé d'importuner Mme [L], cependant il a maintenu ce comportement déplacé à l'égard d'autres salariés ce qui a conduit l'employeur à lui délivrer, le 5 novembre 2019, une mise à pied disciplinaire de huit jours.

Fin octobre 2020, des salariés de la société ont initié un mouvement de grève pour dénoncer les conditions de travail dans l'entreprise et notamment des faits de harcèlement moral ou sexuel.

Au regard de ces révélations, l'employeur a procédé à des vérifications au cours desquelles Mme [L] a fourni deux attestations sur l'honneur relatives à des faits de harcèlement sexuel dont l'une décrivait les faits antérieurs à novembre 2019, précédemment dénoncés, tandis que l'autre relatait des faits commis exclusivement au préjudice de ses collègues (prod MD, n° 01, 02).

Une commission d'enquête paritaire a également été mise en place pour entendre tous les salariés concernés.

A l'issue de ces investigations, par courrier du 6 novembre 2020, l'employeur informait Mme [L] dans les termes suivants : « *Au regard de l'ensemble des éléments concordants que nous avons collectés pendant près d'un mois d'investigations, il s'avère que vos accusations soit sont trop imprécises, soit reviennent sur des faits anciens déjà sanctionnés, soit ne sont corroborées par aucun élément factuel.*

Dans ces circonstances, je ne donnerai pas de suite particulière à vos courriers ».

Par lettre du 19 décembre 2020, Mme [L] a été licenciée pour faute grave au motif suivant : « *En ce qui concerne les motifs de ce licenciement, il s'agit de ceux qui vous ont été exposés lors de l'entretien précité et que nous vous rappelons ci-après.*

*Nous avons eu connaissance des commentaires que vous avez faits courant novembre 2020, particulièrement déplacés, sur un site internet accessible à tous (« le coin des équipiers »). Vous avez en effet, exprimé votre accord à la suggestion d'un participant à la conversation indiquant « **étape 2 brûlez votre hiérarchie** » en likant ce propos inadmissible incitant à la violence et en y intégrant un emoji rigolard.*

*De la même manière, et à cette occasion, il nous a été rapporté des éléments établissant que dans un groupe Messenger, composé exclusivement de membres du personnel du restaurant, vous avez participé à une conversation irrespectueuse et dénigrante sur la direction du restaurant. Plus précisément, vous avez écrit des propos offensants et insultants à l'égard du directeur adjoint du restaurant, Mr [N] [E], que vous avez qualifié de « **raciste, homophobe, sexiste** » « **la totale** » ; et à l'égard du superviseur, Mr [M] [Y], que vous avez qualifié de « **c'est trop un suceur lui** ».*

Ce sont précisément certains membres de ce groupe, choqués par vos propos ont décidé de nous les transmettre.

*Mr [N] nous a révélé alors que vous aviez déjà tenu directement des propos déplacés à son égard en lui disant qu'il était « **Islamhomophobe** » courant Mai 2019 alors qu'il avait simplement précisé que le chanteur représentant La France à l'Eurovision ([Z] [I]) n'irait pas loin dans le classement du concours concerné. »*

Parallèlement, le 1^{er} février 2021, l'inspection du travail a autorisé le licenciement pour motif disciplinaire de M. [D] en raison de « *la réitération de propos à connotation sexuelle* » tout en écartant les attestations de Mme [L] comme étant insuffisamment circonstanciées.

Par acte du 27 avril 2021, Mme [L] a saisi le conseil de prud'hommes d'une action aux fins de voir juger qu'elle avait été victime de harcèlement moral et sexuel, de prononcer la nullité de son licenciement, et de condamner l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de dommages et intérêts, indemnités de rupture, et autres indemnités pour licenciement nul.

Par jugement du 29 avril 2022, le conseil de prud'hommes a, pour l'essentiel :

- débouté Mme [L] de ses demandes de dommages et intérêts pour harcèlement sexuel et moral ;
- débouté Mme [L] de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement nul ;
- jugé son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné la société à lui payer diverses sommes.

Par arrêt du 14 mars 2024, la cour d'appel a, pour l'essentiel :

- Confirmé le jugement du conseil de prud'hommes, sauf en ses dispositions relatives au licenciement et à ses conséquences financières, aux frais irrépétibles accordés à Mme [L], aux dépens et en ce qu'il avait ordonné à l'employeur le remboursement des allocations de chômage dans la limite de six mois,

Statuant dans cette limite et y ajoutant, elle a :

- Dit que le licenciement de Mme [J] [L] était justifié par une faute grave,
- débouté de ses demandes financières à ce titre et de celles formées au titre de ses frais irrépétibles.

Pourvoi

La salariée a formé un pourvoi qui comprend deux moyens.

J'approuve la proposition de rejet non spécialement du second moyen formulé par le conseiller rapporteur.

Le présent avis portera sur le premier moyen qui fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté la salariée de ses demandes de dommages et intérêts pour harcèlement moral et sexuel et de ses demandes en nullité de son licenciement alors, selon le moyen, qu'elle aurait été victime d'un « harcèlement sexuel d'ambiance » en raison de propos et de comportements dirigés contre certaines de ses collègues de travail.

Discussion

Aux termes de l'article L. 1153-1 du code du travail dans sa rédaction, applicable au litige :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

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

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

Il s'agit là d'une définition commune au droit du travail et au droit pénal.

La chambre sociale déduit de ce texte que « *la caractérisation de faits de harcèlement sexuel en droit du travail, tels que définis à l'article L. 1153-1, 1 du code du travail, ne suppose pas l'existence d'un élément intentionnel* » (Soc. 25/03/2020, [n° 18-23.682](#)).

La loi n° 2018-703 du 3 août 2018 ayant ensuite élargi la qualification pénale en intégrant les comportements à connotation sexiste et en consacrant la notion de harcèlement collectif. Un nouvel alignement entre les dispositions du code du travail et celles du code pénal a été opéré par la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 renforçant la prévention en santé au travail.

En conséquence, depuis le 31 mars 2022, date d'entrée en vigueur de la loi du 2 août 2021, l'article L. 1153-1 du code du travail dispose :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1 ° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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. ».

La protection des salariés victimes de harcèlement sexuel est assurée par les dispositions du code du travail figurant, dans la version applicable au litige, aux articles L. 1153-2 à L. 1153-6 qui imposent à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner (L. 1153-5) et qui prévoient que les salariés ne peuvent être sanctionnés, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir de tels agissements ou pour en avoir témoigné ou les avoir relatés (L. 1153-2 et L. 1153-3).

Le licenciement qui serait prononcé en rétorsion de la réaction du salarié ayant subi ou dénoncé de tels faits est entaché de nullité (L. 1235-3-1).

Le salarié victime d'un harcèlement peut également mettre en cause la responsabilité civile de son employeur, indépendamment de tout litige relatif à la rupture du contrat de travail.

Le régime probatoire applicable aux harcèlements est précisé par l'article L. 1154-1 du code du travail : 1) le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement ; 2) au vu de ces éléments, il incombe au défendeur 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.

Dès lors que le juge a exercé son office dans ces conditions, il 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.

Sauf à ajouter à la loi, le harcèlement sexuel tel qu'il ressort de la rédaction de l'article L. 1153-1 du code du travail , qui correspond à la définition donnée par les directives européennes et par le code pénal, n'exige pas que la victime soit spécifiquement visée par les propos tenus ou les comportements adoptés ; il faut cependant que ces propos ou comportements, répétés, à connotation sexuelle ou sexiste, portent atteinte à sa dignité ou créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le salarié peut être victime de harcèlement sexuel au travail sans être personnellement l'objet des propos ou comportements dénoncés.

S'il est certain que les propos tenus par un professeur dans le cadre d'un enseignement, qui sont par hypothèse destinés à la communauté des étudiants qui assistent au cours et s'imposent à chacun d'eux, peuvent caractériser des faits de harcèlement sexuel dès lors qu'ils portent atteinte à la dignité des personnes présentes en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créent à l'encontre de celles-ci une situation intimidante, hostile ou offensante.

En revanche, les propos obscènes ou grivois, tenus par un salarié dans l'entreprise et qui sont adressés exclusivement à certains de ses collègues et non pas à un auditoire captif, même s'ils sont assurément constitutifs de harcèlement envers les personnes visées, ne rejaillissent pas nécessairement sur la collectivité des salariés présents qui ont entendu les propos ou auxquels ils ont été rapportés. Les comportements ou les propos harcelant commis au préjudice de certains ne sont pas toujours susceptibles de constituer un harcèlement d'ambiance et les textes n'instituent aucune présomption en la matière.

Pour caractériser le harcèlement « d'ambiance », il faut que le comportement répété d'un ou de plusieurs salariés soient perçus par tous, qu'il ait des répercussions sur les conditions de travail de tous , qu'il génère un climat de travail offensant et qu'existe un lien de causalité entre ce climat de travail et l'atteinte portée à la dignité ou l'instauration d'une situation intimidante, hostile ou offensante .

Lorsque le salarié revendique la réparation d'un préjudice lié à des faits de harcèlement dont il n'est pas personnellement la victime directe, il doit présenter des éléments de fait laissant présumer un harcèlement d'ambiance, démontrant que le comportement fautif affecte tout l'environnement professionnel dans lequel il évolue où se répètent des comportements déplacés à connotation sexuelle, dégradant les conditions de travail du salarié qui ne souhaite pas ou plus les subir.

Application au cas présent

Au cas présent, les juges du fond ont d'abord rappelé que la salariée avait été harcelée en 2017 par son manager mais qu'ayant dénoncé ces faits, celui ci avait cessé de l'importuner. Ils mentionnent par ailleurs que le mis en cause ayant persévéré dans ses agissements envers d'autres salariées, l'employeur l'avait mis à pied pendant huit jours à titre disciplinaire.

Puis la cour a examiné si la salariée avait supporté un « *harcèlement environnemental* » à partir des attestations fournies à l'appui de ses affirmations.

Ayant apprécié ces éléments de preuve dans le cadre de son pouvoir souverain, la cour d'appel, tout en indiquant qu'aucune précision n'est apportée concernant la teneur exacte des propos dénoncés, relève qu'ils témoignent de faits concernant personnellement ses

collègues de travail et ne font pas présumer l'existence d'un harcèlement sexuel à l'encontre de la salariée, ce dont on déduit l'absence de preuve d'un harcèlement sexuel d'ambiance.

Je conclus au rejet du moyen.

Avis de rejet