



### **INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur**

*Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.*

|                                                              |                 |    |  |
|--------------------------------------------------------------|-----------------|----|--|
| N° D2422754                                                  | 1 décembre 2025 | SO |  |
| Décision attaquée : 14 mars 2024 de la cour d'appel de Rouen |                 |    |  |

|                                                |                |
|------------------------------------------------|----------------|
| Mme [J] [L]<br><br>C/<br><br>la société Arthur |                |
| rapporteur : Paul Barincou                     | <b>RAPPORT</b> |

| <b>TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR</b>          |                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Identification du ou des points de droit à juger | Le premier moyen invite la chambre sociale à faire application de la notion de « harcèlement sexuel d'ambiance ou environnemental » dans les suites de l'arrêt rendu par la chambre criminelle le 12 mars 2025, n° 24-81.644, publié. |

|                                                                                             |                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| Proposition de rejet non spécialement motivé (art. 1014 CPC)                                | <i>Second moyen</i>                                                     |
| Formation proposée                                                                          | <input checked="" type="checkbox"/> formation de section                |
| En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre | <input checked="" type="checkbox"/> Oui<br><input type="checkbox"/> Non |
| Nombre de projets d'arrêt préparés                                                          | <input checked="" type="checkbox"/> plusieurs projets d'arrêt : 2       |

## **1 - Rappel des faits et de la procédure**

Mme [L] a été engagée, en qualité d'équipière, par la société Victor's, aujourd'hui dénommée Arthur, exerçant 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.

Le 9 décembre 2020, la salariée a été convoquée à un entretien préalable. Le 19 décembre 2020, elle a été licenciée pour faute grave, son employeur lui reprochant, d'une part, d'avoir exprimé, sur un site internet accessible à tous, son 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 émoji rigolard, et, d'autre part, d'avoir écrit, dans un groupe Messenger, composé exclusivement de membres du personnel du restaurant, des propos offensants et insultants, à l'égard du directeur adjoint en le qualifiant de « raciste, homophobe et sexiste », « la totale », et à l'égard du superviseur en écrivant : « c'est trop un suceur lui ».

Le 27 avril 2021, la salariée a saisi la juridiction prud'homale notamment pour que son licenciement soit jugé nul et que son employeur condamné à lui payer des dommages-intérêts en raison des faits de harcèlement moral et sexuel dont elle avait été victime.

Par jugement du 29 avril 2022, le conseil de prud'hommes a jugé le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à payer diverses sommes en conséquence mais a débouté la salariée de ses demandes de dommages-intérêts pour harcèlement moral et sexuel et de nullité du licenciement.

La salariée a interjeté appel.

Par arrêt du 14 mars 2024, la cour d'appel de Rouen a, entre autres dispositions, dit le licenciement justifié par une faute grave et débouté la salariée de ses demandes à ce titre.

C'est la décision attaquée par un pourvoi de la salariée formé le 23 décembre 2024.

|                     |                                                                                                                                                                                          |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pourvoi             | N° D2422754 du 23 décembre 2024<br><br><input checked="" type="checkbox"/> Aide juridictionnelle : demande formée le 14 mai 2024 par la salariée ; décision notifiée le 29 octobre 2024. |
| Mémoire ampliatif   | déposé le 22 avril 2025 (article 700 CPC : 4 000 euros en application de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991)                                                            |
| Mémoires en défense | de l'employeur déposé le 26 juin 2025.                                                                                                                                                   |

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

## **2 - Exposé des moyens**

### **2.1 - PREMIER MOYEN**

La salariée fait grief à l'arrêt de dire qu'elle ne rapportait pas la preuve d'avoir été victime de faits de harcèlement moral et sexuel et, en conséquence, de la débouter de ses demandes de dommages-intérêts pour harcèlement moral et sexuel et de nullité du licenciement avec les conséquences financières afférentes, alors « qu'aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés, dont la caractérisation ne requiert pas que le salarié ait été directement visé par lesdits propos ou comportements, mais seulement qu'il y ait été exposé ; qu'en retenant, pour écarter la demande de la salariée de nullité de son licenciement en raison du harcèlement sexuel qu'elle avait subi de la part de son supérieur hiérarchique, que la salariée n'établissait pas la matérialité d'au moins un fait précis et circonstancié qui permet de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel à son encontre dès lors que les attestations qu'elle a produites aux débats mentionnaient des propos à connotation sexuelle ou sexiste dont elle avait été témoin qui avaient été tenus à ses collègues et non pas à elle, sans témoigner de faits concernant l'appelante, cependant que le fait que les propos litigieux aient été dirigés à l'encontre de ses collègues ne faisait pas obstacle à la caractérisation du harcèlement sexuel invoqué, la cour d'appel a violé les articles L. 1153-1 et L. 1154-1 du code du travail. »

### **2.2 - SECOND MOYEN**

La salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement justifié par une faute grave et de la débouter de ses demandes financières à ce titre, alors :

« 1° / qu'une conversation privée qui n'est pas destinée à être rendue publique ne peut constituer un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail, de sorte que les propos tenus dans le cadre de cette conversation ne peuvent justifier un licenciement disciplinaire ; qu'en retenant, pour juger que le licenciement était fondé sur une faute grave, que les propos insultants et dégradants considérés, tenus par la salariée sous le pseudonyme [Q] [L] sur un groupe [Messenger] réunissant uniquement des membres du restaurant à même d'identifier les responsables hiérarchiques concernés, sont totalement étrangers à toute revendication professionnelle et ne peuvent être considérés comme s'inscrivant dans le mouvement initié par les salariés, sans rechercher, comme il lui était demandé, si ces propos ne relevaient pas de la vie privée de la salariée dès lors qu'ils avaient été tenus dans une conversation sur une messagerie instantanée privée et, partant, ne pouvaient justifier un licenciement pour faute grave, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1 et L. 1232-1 du code du travail, 9 du code civil et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2° / que le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression, sauf abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs ; qu'en retenant, pour juger que le licenciement de Mme [L] était fondé sur une faute grave, que, quant au fait de "liker" un message proposant comme "prochaine étape" de "brûler la hiérarchie", il matérialise une approbation concernant l'idée évoquée, soit une potentielle violence à l'encontre de ses supérieurs, ce qui n'est pas plus acceptable que le précédent, cependant que l'abus dans la liberté d'expression ne peut résulter de l'apposition d'un simple "like" sur un message publié sur un site internet par un autre salarié, la cour d'appel a violé les

articles L. 1121-1 et L. 1232-1 du code du travail, ensemble l'article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

3°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en retenant, pour juger que le licenciement était fondé sur une faute grave, que la salariée a manqué de manière réitérée à ses obligations professionnelles et qu'un tel comportement, est constitutif d'une faute grave justifiant son licenciement, sans rechercher, comme elle le devait, si les faits reprochés à la salariée rendaient impossible son maintien dans l'entreprise pendant la durée du préavis, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et 1234-1 du code du travail. »

### **3 - Proposition de rejet non spécialement motivé**

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le second moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

#### **SECOND MOYEN, PRIS EN SA PREMIÈRE BRANCHE :**

Le grief n'est pas fondé : la cour d'appel n'était pas tenue de procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, ainsi que le relève le mémoire en défense.

La salariée faisait valoir, dans le corps de ses conclusions, que la pièce n° 40 reproduisait des messages extraits d'une discussion sur une messagerie instantanée privée et que, s'agissant de correspondances privées, l'employeur ne pouvait les produire au débat sans méconnaître les dispositions des articles 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme, 9 du Code civil, 226-15 du code pénal et L. 1121-1 du code du travail, garantissant à tout salarié le droit au respect de sa vie privée et au secret de ses correspondances, ainsi que l'article 9 du code de procédure civile. Elle en déduisait que la pièce était irrecevable. <sup>1</sup> La cour d'appel a retenu qu'elle n'était pas saisie de cette demande, laquelle n'avait pas été reprise au dispositif des conclusions de la salariée.

Sur le fond, la salariée n'a pas ensuite fait valoir, même à titre subsidiaire, qu'une conversation privée, qui n'est pas destinée à être rendue publique, ne pouvait pas constituer un manquement de sa part aux obligations découlant de son contrat de travail. En conséquence, elle n'a pas demandé à la cour d'appel de rechercher si les propos que lui reprochaient son employeur relevaient de sa vie privée pour avoir été tenus dans une conversation sur une messagerie instantanée privée.

En effet, pour l'essentiel, la salariée contestait avoir tenu les propos que son employeur lui reprochait et soutenait qu'il n'en rapportait pas la preuve. Elle ajoutait que rien ne permettait de déterminer que les propos, rapportés par la pièce n° 40, étaient bien dirigés contre des membres de la direction de la société. A aucun moment, la salariée n'a invoqué un moyen tiré de ce que le fait qui lui était reproché relevait de sa seule vie personnelle et ne pouvait constituer un manquement à une obligation résultant de son contrat de travail. <sup>2</sup>

▮ La chambre sociale juge en effet, de manière constante, que « ne peut constituer une faute du salarié un fait relevant de sa vie personnelle » (Soc. 16 décembre 1997, n° [95-41.326](#), Bull., n° 441) ou encore qu'un « fait de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement disciplinaire » (Soc., 23 juin 2009, n° [07-45.256](#), Bull., n° 160). La chambre mixte de la Cour de cassation avait jugé que « l'employeur ne pouvait, sans méconnaître le respect dû à la vie privée du salarié, se fonder sur le contenu d'une correspondance privée

pour sanctionner son destinataire » (Ch. mixte., 18 mai 2007, n° [05-40.803](#) , Bull., n° 3). La solution a été récemment réaffirmée par l'assemblée plénière en ce qui concerne des propos échangés entre collègues, lors d'une conversation privée, au moyen de la messagerie intégrée au compte Facebook personnel du salarié installé sur son ordinateur professionnel (Ass. plén., 22 décembre 2023, n° [21-11.330](#) ). La solution a ensuite été appliquée par la chambre sociale lorsque le salarié utilise, à des fins personnelles, la messagerie professionnelle mise à sa disposition par l'employeur (Soc. 6 mars 2024, n° [22-11.016](#) , publié).

La chambre sociale a été conduite à préciser les critères permettant de déterminer si un message a le caractère d'une correspondance personnelle ou professionnelle et elle retient que, pour cela, il importe de vérifier non seulement s'il a été émis au moyen d'une messagerie professionnelle ou personnelle mais aussi de préciser quel était le cercle des interlocuteurs et d'analyser le contenu du message en recherchant s'il était en rapport avec l'activité professionnelle, peu important alors qu'il soit ou non destiné à être rendu public (Soc., 2 février 2011, n° [09-72.449](#) ; Soc., 11 décembre 2024, n° [23-20.716](#) , publié ; Soc., 26 mars 2025, n° [23-23.625](#) , publié). S'agissant plus spécialement d'échanges entre salariés d'une même entreprise, la chambre sociale juge que constitue une faute grave le fait de tenir à l'encontre d'une collègue de travail des propos dégradants à caractère sexuel (Soc. 27 mai 2020, n° [18-21.877](#) ; Soc., 5 novembre 2025, n° [24-11.048](#) , publié).

Toutefois, cette question doit être bien distinguée de celle relative à la preuve d'un fait fautif, laquelle peut désormais, sous diverses conditions, être rapportée par la production d'un élément de preuve portant atteinte à la vie privée ou obtenu de manière déloyale mais permettant d'établir un manquement à une obligation professionnelle (Soc., 30 septembre 2020, n° [19-12.058](#) , publié ; Soc., 4 octobre 2023, n° [22-18.217](#) ; Ass. plén., 22 décembre 2023, n° [20-20.648](#) , publié).

#### SECOND MOYEN, PRIS EN SA DEUXIÈME BRANCHE :

Le grief, qui manque au moins partiellement en fait, n'est pas fondé : pour retenir l'existence d'une faute grave, résultant d'un abus dans la liberté d'expression, contrairement à ce que postule le moyen, l'arrêt ne caractérise pas cet abus en raison de l'apposition d'un simple « like » sur un message publié par un autre salarié. En effet, il retient que cet abus résulte, d'une part, de cette approbation d'un message évoquant une potentielle violence à l'encontre de ses supérieurs mais aussi, d'autre part, de la tenue par la salariée elle-même de propos insultants et dégradants, sur un groupe de messagerie réunissant uniquement des membres du restaurant, à même d'identifier les responsables hiérarchiques concernés, ayant affecté le salarié concerné.

Par ailleurs, après avoir rappelé les termes de la lettre de licenciement, reprochant notamment à la salariée d'avoir écrit des propos offensants et insultants, d'une part, à l'égard du directeur adjoint, qu'elle avait qualifié de « raciste, homophobe et sexiste », et, d'autre part, à l'égard du superviseur, en écrivant à son propos : « c'est trop un suceur lui », l'arrêt retient que ces propos inacceptables ont été tenus, sur un groupe réunissant uniquement des membres du restaurant à même d'identifier les responsables concernés, étaient étrangers à toute revendication professionnelle et ne pouvaient pas être considérés comme s'inscrivant dans un mouvement initié par les salariés pour dénoncer leurs conditions de travail et notamment l'existence d'un harcèlement. Ensuite, l'arrêt retient que, en « likant » un message proposant comme « prochaine étape » de « brûler la hiérarchie »,

la salariée a matérialisé une approbation concernant l'idée évoquée, soit une potentielle violence à l'encontre de ses supérieurs, et qu'un tel fait n'est pas acceptable.

La cour d'appel a ainsi examiné l'ensemble et la teneur des propos considérés par l'employeur comme fautifs ainsi que le contexte dans lequel ils avaient été prononcés puis a vérifié leur portée et leur impact au sein de l'entreprise puis a fait ressortir que le licenciement était une mesure nécessaire pour protéger les droits de l'employeur et le bon fonctionnement de l'entreprise et proportionnée à cet objectif, compte-tenu notamment du caractère injurieux des propos. Le moyen n'est donc pas fondé.

En effet, la chambre sociale juge de manière ancienne et constante qu'il résulte des articles 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et L. 1121-1 du code du travail que le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché peuvent être apportées.

Elle a récemment précisé que, lorsqu'il est soutenu devant lui qu'un licenciement porte atteinte à l'exercice par le salarié de son droit à la liberté d'expression, il appartient au juge de mettre en balance ce droit avec celui de l'employeur à la protection de ses intérêts et pour ce faire, d'apprécier la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif. Il doit pour cela prendre en considération la teneur des propos litigieux, le contexte dans lequel ils ont été prononcés ou écrits, leur portée et leur impact au sein de l'entreprise ainsi que les conséquences négatives causées à l'employeur puis apprécier, en fonction de ces différents critères, si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi (Soc., 14 janvier 2026, n° 24-13.778, publié ; Soc., 14 janvier 2026, n° 24-19.583, publié ; Soc., 14 janvier 2026, n° 23-19.947, publié).

Enfin, il convient, au surplus, de relever que la salariée n'avait pas invoqué devant la cour d'appel l'atteinte portée à sa liberté d'expression.

#### SECOND MOYEN, PRIS EN SA TROISIÈME BRANCHE :

Le grief n'est pas fondé : ayant retenu, d'une part, que la salariée avait tenu des propos insultants et dégradants, sur un groupe de messagerie réunissant uniquement des membres du restaurant, à même d'identifier les responsables hiérarchiques concernés, d'autre part, que le salarié visé par ces propos en avait été affecté et avait exposé ses craintes à l'employeur concernant les conditions d'exercice de son travail à la suite de ces propos diffamatoires, et, enfin, que la salariée avait approuvé un message évoquant une potentielle violence à l'encontre de ses supérieurs, la cour d'appel a pu en déduire que ces faits étaient constitutifs d'une faute grave et rendaient donc impossible son maintien dans l'entreprise.

Il suffit à ce propos de rappeler que, depuis 2007, la faute grave est définie comme celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Soc., 27 septembre 2007, n° [06-43.867](#), Bull., n° 146) et que la chambre sociale n'exerce en la matière qu'un contrôle léger, s'apparentant à celui de l'erreur manifeste d'appréciation (Soc., 12 mars 2014, n° [13-11.696](#)), les juges du fond appréciant en outre souverainement les éléments de fait et de preuve qui leur sont soumis (Soc., 24 octobre 2024, n° [22-23.050](#)).

#### **4 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger**

Pour qu'un salarié puisse être reconnu victime de faits de harcèlement sexuel, doit-il avoir été lui-même directement visé par les propos sexistes répétés ou suffit-il qu'il ait supporté de tels propos dirigés à l'encontre de ses collègues ?

## **5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine**

### **5.1. Caractérisation du harcèlement**

La protection des salariés 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. Les agissements répréhensibles étaient alors définis uniquement par leur finalité, l'article L. 1153-1 du code du travail disposant alors : « Les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits. » De la même manière, l'article 222-33 du code pénal incriminait « le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ».

À la suite de l'abrogation par le Conseil constitutionnel de ce texte <sup>3</sup>, la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 a adopté une qualification commune au code du travail et au code pénal. Dans sa rédaction, applicable au litige, issue de cette dernière loi, 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 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.*

Le texte distingue ainsi deux situations : d'une part, le harcèlement sexuel proprement dit, constitué par des propos ou comportements répétés qui n'ont pas nécessairement pour finalité de nouer une relation sexuelle et, d'autre part, un agissement unique, assimilé à un harcèlement sexuel lorsqu'il vise à faire pression sur la victime pour obtenir un acte de nature sexuelle.

La loi du 6 août 2012 marque un changement radical d'appréhension de la notion de harcèlement sexuel : l'infraction n'est plus appréciée par rapport à l'objectif que poursuivait l'auteur mais par rapport aux effets de ses propos ou comportements, à connotation sexuelle ou sexiste, soit portant atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créant à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

La chambre sociale en déduit que, comme en matière de harcèlement moral constitué indépendamment de l'intention de son auteur <sup>4</sup>, « 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 mars 2020, n° [18-23.682](#), publié) <sup>5</sup>.

Le droit français s'est ainsi conformé aux exigences du droit de l'Union européenne. Si ce dernier ne comporte pas de directive autonome exclusivement consacrée au harcèlement

sexuel, cette notion est intégrée dans plusieurs instruments juridiques relatifs à l'égalité de traitement, à la protection de la dignité au travail et à la lutte contre les discriminations. La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, est venue refondre différentes directives déjà intervenues en la matière (notamment la directive 2002/73/CE modifiant elle-même la directive 76/207/CEE).

Cette directive indique que le harcèlement et le harcèlement sexuel sont considérés comme une discrimination fondée sur le sexe et définit ces notions de la manière suivante :

1. *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;
2. *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.

La Convention de l'Organisation internationale de l'OIT ( n° 190 ) sur la violence et le harcèlement, adoptée en 2019, a été ratifiée par la France à la suite de l'adoption de la loi n° 2021-1458 du 8 novembre 2021. Cette Convention définit le harcèlement de la manière suivante :

*Article 1 : 1. Aux fins de la présente convention:*

*a) l'expression «violence et harcèlement» dans le monde du travail s'entend d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ;*

*b) l'expression «violence et harcèlement fondés sur le genre» s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel.*

*2. Sans préjudice des dispositions des alinéas a) et b) du paragraphe 1 du présent article, les définitions figurant dans la législation nationale peuvent énoncer un concept unique ou des concepts distincts.*

Il faut noter que la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 a ensuite élargi la qualification pénale en intégrant les comportements à connotation sexiste et 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 [6](#).

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 encore assurée par diverses dispositions du code du travail et notamment :

*Article L. 1153-2 : Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une 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.*

*Article L. 1153-3 : 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.*

*Article L. 1153-4 : Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.*

*Article L. 1153-5 : L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. (...)*

*Article L. 1153-6 : Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire . [7](#)*

Il est intéressant d'observer que l'article L. 1153-3 du code du travail organise, de manière distincte, la protection des salariés qui, sans être directement victimes des faits de harcèlement sexuel, en ont témoigné ou les ont relatés.

Enfin, la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a introduit dans le code du travail la notion d'agissement sexiste [8](#), visée par l'article L. 1142-2-1 du

code du travail qui dispose :

*Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.*

L'article L. 4121-1 du code du travail impose à l'employeur de prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » et l'article L. 4121-2 précise qu'il doit « planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ».

La **règle de preuve** du harcèlement est prévue par l'article L. 1154-1 du code du travail qui régit tant le harcèlement moral que le harcèlement sexuel. Ce texte, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, applicable au litige, dispose :

*Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.*

*Au vu de ces éléments, il incombe 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.*

*Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.*

Le 8 juin 2016, par un arrêt rendu en plénière de chambre et publié au rapport annuel, la chambre a modifié l'étendue de son contrôle en matière de harcèlement moral (Soc., 8 juin 2016, n° [14-13.418](#) , Bull., n° 128). Sans remettre en cause le contrôle sur la bonne application par les juges du fond de la règle probatoire, la chambre sociale leur laisse désormais le soin d'apprécier souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement.

Ainsi, comme en matière de harcèlement moral <sup>9</sup>, 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 ses 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.

Cette solution a été reprise en matière de harcèlement sexuel (Soc., 8 juillet 2020, n° [18-23.410](#) , publié et Soc., 8 juillet 2020, n° [18-24.320](#) , publié).

## 5.2. Le « harcèlement d'ambiance »

Selon le professeur Adam, avant la loi du 6 août 2012, le « harcèlement d'ambiance ou d'environnement hostile » était exclu par le droit français alors que cette situation était « incontestablement englobée par le droit de l'Union européenne dans le champ de la qualification de harcèlement sexuel ». Il ajoute que, suite à cette loi, la situation a radicalement changé puisque le « harcèlement d'ambiance ou d'environnement hostile » est désormais placé au cœur de la qualification du harcèlement sexuel dont il est même le prototype. Après avoir exposé que « le harcèlement sexuel se décompose en deux figures articulées, pour la première, autour de l'atteinte à la dignité de la victime et, pour la seconde, autour de la création d'un « environnement délétère », il s'interroge pour savoir s'il est nécessaire que les agissements de l'auteur ciblent le salarié plaignant :

*136. Les agissements visés par l'article L. 1153-1, alinéa 1, du code du travail doivent-il, concerner, personnellement, le salarié qui s'en plaint ? Il faut considérer, croit-on, que s'il n'est pas nécessaire qu'il en soit l'unique victime pour faire de ces actes un grief judiciaire, il est cependant indispensable qu'il en soit bien l'une des victimes (et donc qu'il ait été personnellement exposé à des agissements non désirés). Il est cependant des arrêts d'appel qui semblent exiger, au-delà de ce qu'impose la lettre de la loi, que pour s'en plaindre, le salarié doit démontrer que « les propos vulgaires ou à connotation sexuelle dont il fait reproche à son adversaire, lui étaient personnellement destinés ou qu'il en était la cible. Pareille position semble en disharmonie avec l'idée même de harcèlement sexuel d'ambiance ou d'environnement hostile. Le fait d'imposer pareil environnement dégradant ou offensant à une salariée, peu importe qu'elle n'en soit pas à proprement parler la cible, devrait en effet suffire à établir une situation de harcèlement sexuel. [10](#)*

Pourtant, il s'interroge ensuite sur une possible distinction à ce propos entre le harcèlement sexuel, lequel devrait porter atteinte à la dignité même du salarié qui s'en plaint, et les agissements sexistes, lesquels visent et dégradent un genre de sorte qu'ils affectent nécessairement tous ceux qu'ils englobent :

*142. Sa dignité. - Atteinte à la dignité qui, en réalité, à suivre la lettre de la loi, est une « atteinte à sa dignité ». L'adjectif possessif dont il est ici fait usage semble signifier que des agissements de harcèlement sexuel ne pourront être retenus que s'ils ont porté atteinte à la dignité même du salarié qui s'en plaint. Il doit avoir été personnellement l'objet, la victime (du moins, une victime), des propos ou comportements dénoncés. (...) En revanche, dans le champ des agissements sexistes, il est possible de considérer, sans artifice, que des propos sexistes tenus à d'autres qu'à celui qui s'en plaint, mais en sa présence, constituent, indirectement, une atteinte à sa dignité, puisqu'en visant et en dégradant un genre, ils affectent nécessairement tous ceux qu'ils englobent. [11](#)*

Soulignant que, en pratique, les frontières sont minces entre le harcèlement sexuel, visé par l'article L. 1153-1, 1° ou 2°, du code du travail, les agissements sexistes, visés par l'article L. 1142-2-1 du même code, les agressions sexuelles incriminées par le code pénal ou le harcèlement moral visé par l'article L. 1152-1 du code du travail, le guide pratique et juridique contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail, édité par la direction générale du travail en 2019 indique :

*(...) un climat d'entreprise encourageant les remarques et blagues sexistes (agissement sexiste) peut faciliter l'émergence de propos non désirés à connotation sexuelle (harcèlement sexuel) pouvant alterner avec des attouchements de nature sexuelle*

*(agression sexuelle). (...) En outre, bien que ces notions (agissement sexiste, harcèlements moral et sexuel, agression sexuelle) renvoient à des comportements distincts, un employeur, au titre de son obligation générale en matière de santé et de sécurité, doit veiller à protéger ses salariés contre l'ensemble de ces agissements.*

A ce titre, l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur assure déjà une protection des salariés qui subiraient, sur leur lieu de travail, des faits de harcèlement sexuels, sans être visés personnellement mais dont certains de leurs collègues pourraient être victimes.

Il importe de rappeler à ce propos que les obligations résultant pour l'employeur de la prohibition des harcèlements sont distinctes de son obligation de sécurité qui lui imposent de les prévenir et, à défaut d'y être parvenu, d'y mettre un terme. La méconnaissance de chacune de ces obligations peut ouvrir droit à des réparations spécifiques (Soc., 17 mai 2017, n° [15-19.300](#) , Bull., n° 84 ) et un salarié ne peut être débouté de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité au motif que sa demande au titre du harcèlement n'est pas fondée (Soc., 8 juillet 2020, n° [18-24.320](#) , publié).

S'agissant de la caractérisation du délit de harcèlement sexuel, incriminé par l'article 222-33 du code pénal dans des termes quasiment identiques à ceux de l'article L. 1153-1 du code du travail, la chambre criminelle a jugé que « des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs personnes, ou de tels comportements adoptés devant plusieurs personnes, qui sont susceptibles d'être imposés à chacune d'entre elles, peuvent être pris en compte pour caractériser le délit de harcèlement sexuel » :

*Vu l'article 222-33, alinéa 1<sup>er</sup> , du code pénal :*

*8. Aux termes du texte susvisé, le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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.*

*9. Pour infirmer le jugement et relaxer le prévenu du chef des faits de harcèlement sexuel au préjudice de quatorze étudiants, l'arrêt attaqué retient que ces derniers n'ont pas été visés directement par les propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste du prévenu, adressés à la cantonade lors de cours ou de séances de travaux dirigés.*

*10. En statuant ainsi, la cour d'appel a méconnu le texte susvisé.*

*11. En effet, des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs personnes, ou de tels comportements adoptés devant plusieurs personnes, sont susceptibles d'être imposés à chacune d'entre elles.*

*Crim., 12 mars 2025, n° [24-81.644](#) , publié.*

Cet arrêt a été abondamment commenté, notamment à la Revue de jurisprudence sociale dans ces termes :

*Après la consécration par un arrêt récent de la notion de « harcèlement institutionnel » (Crim., 21 janvier 2025, n° [22-87.145](#) , publié : RJS 4/25 n° 172), la chambre criminelle de la Cour de cassation, par le présent arrêt vient poser les fondations d'un « harcèlement environnemental » dit encore « harcèlement d'ambiance ». (...)*

*La loi du 6 août 2012 marque un changement radical d'appréhension de la notion de harcèlement sexuel. L'infraction n'est plus appréciée par rapport à l'objectif poursuivi par l'auteur à l'égard de la victime mais par rapport aux effets de ses propos ou comportements, à connotation sexuelle ou sexiste, qui doivent soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Comme le souligne Madame l'Avocate générale Alexia Bellone dans ses conclusions rendues sous le présent arrêt commenté, « la nouvelle définition du harcèlement sexuel, qui correspond d'ailleurs à celle donnée par les directives européennes (...) et que le Code du travail connaît dans des termes similaires, n'exige ainsi manifestement pas que la victime soit spécifiquement visée par les propos tenus ou les comportements adoptés ; il suffit 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 pour que l'infraction soit constituée ». En ce sens, la chambre criminelle a déjà jugé qu'il importait peu que l'auteur des faits ait mésestimé la portée de ses agissements (Crim., 18 novembre 2015, n° 14-85.591, publié : RJS 2/16 n° 97).*

*Au cas présent, les juges d'appel avaient, à juste titre, analysé les faits dénoncés pour chacun des étudiants concernés, suivant en cela la méthode préconisée par la Haute Juridiction (voir, à titre de comparaison, pour le harcèlement moral : Crim., 25 avril 2017, n° 15-86.849). En revanche, la cour d'appel ne pouvait pas écarter la caractérisation de l'infraction, pour certains des étudiants, au motif que les propos tenus ne les visaient pas directement mais étaient « adressés à la cantonade » ou qu'ils n'ont été victimes d'aucun agissement direct ou particulier. Car de tels propos ou comportements, adoptés par un universitaire en amphithéâtre dans le cadre d'un cours magistral, s'imposent à chaque étudiant. Dès lors que ces propos ou comportements présentaient une connotation sexuelle ou sexiste, portaient atteinte à la dignité des étudiants concernés en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ou créaient à l'encontre de ceux-ci une situation intimidante, hostile ou offensante et se répétaient, les faits de harcèlement sexuel devaient être considérés comme caractérisés. Consacrant à cette occasion cette nouvelle forme de harcèlement « environnemental » ou « d'ambiance », la chambre criminelle censure sur les seuls intérêts civils l'arrêt d'appel aux motifs que des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs personnes, ou de tels comportements adoptés devant plusieurs personnes, sont susceptibles d'être imposés à chacune d'entre-elles . <sup>12</sup>*

Plusieurs cour d'appel, statuant en matière sociale, avaient déjà adopté une solution similaire. Un arrêt de la cour d'appel d'Orléans, rendu après observations du Défenseur des droits <sup>13</sup> et souvent cité, retient que « le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables » (Orléans, 7 février 2017, RG 15/02566 ). <sup>14</sup>

La cour d'appel de Paris <sup>15</sup> s'est prononcée dans le même sens et son arrêt a été commenté à Revue de jurisprudence sociale dans les termes suivants :

*(...) En raison de la configuration de son poste en open space et de la nature du travail exclusivement sur ordinateur, ils ont jugé que la salariée ne pouvait pas s'abstraire de son environnement et ignorer les images à caractère sexuel et les propos sexistes échangés. Les juges ont en outre relevé que l'employeur s'était abstenu de faire usage de sa charte informatique pour contrôler ces messages, et ce malgré les plaintes des salariées. De ce fait, la salariée a bien établi, selon l'arrêt du 26 novembre 2024, l'existence de propos*

*sexistes et d'agissements à caractère sexiste caractérisant un harcèlement d'ambiance à l'égard des femmes portant atteinte à sa dignité et créant un environnement hostile, dégradant, humiliant et offensant. Ainsi, sans être directement visée, la salariée peut être protégée dans ces situations de harcèlement à caractère sexuel plus diffus. Ce n'est pas la première fois que les juges du fond reconnaissent la notion de harcèlement sexuel d'ambiance. La cour d'appel d'Orléans avait ainsi considéré qu'un harcèlement sexuel peut « consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance, où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables » (CA Orléans 7-2-2017 n° 15/02566). Dans le même sens, la cour d'appel d'Agen a reconnu l'existence d'un harcèlement sexuel en raison de l'existence d'une culture d'entreprise à connotation sexuelle à laquelle les salariés se sentaient obligés d'adhérer pour être intégrés dans l'équipe (groupe WhatsApp de salariés sur lequel étaient notamment diffusées des vidéos pornographiques : CA Agen 13-12-2022 n° 21/00653). Avec la loi du 2 août 2021, applicable depuis le 31 mars 2022, et qui n'était donc pas en vigueur au moment du litige, les situations de harcèlement sexuel ou sexiste exercées de manière collective sont désormais ciblées . <sup>16</sup>*

Une question assez proche s'était posée en matière de harcèlement moral. La chambre sociale y a répondu en jugeant que « peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » (Soc., 10 novembre 2009, n° [07-45.321](#) , Bull., n° 247). <sup>17</sup>

Le professeur Adam tire de cet arrêt plusieurs enseignements :

*(...) le premier est que « le harcèlement moral peut être retenu même s'il est « collectif », au sens où tout ou partie des salariés sont concernés par les pratiques mises en débat. Il n'est plus impératif, pour le caractériser, que le salarié « cible » soit l'objet d'un traitement différent de celui appliqué à ses collègues. Tous peuvent être embarqués dans le même bateau, dans la même (terrible) galère... Si, pour être caractérisé, le harcèlement moral ne suppose pas (plus) qu'une personne soit nommément visée (parce que c'est lui, parce que c'est elle), il n'en reste pas moins nécessaire, et c'est là le second enseignement, que les actes coupables s'incarnent obligatoirement dans un ou plusieurs salariés en particulier, qu'ils se manifestent précisément à l'égard de ceux qui s'en plaignent judiciairement. Le harcèlement moral managérial n'est point « harcèlement de solidarité » et seuls ceux qui le subissent peuvent en saisir les tribunaux. » <sup>18</sup>*

L'exigence d'une manifestation des agissements de harcèlement pour un salarié déterminé a ensuite été abandonnée (Soc., 3 mars 2021, n° [19-24.232](#) ; Soc., 2 mars 2022, n° [20-12.874](#) ) et récemment la chambre sociale a jugé que « les méthodes de gestion au sein de l'entreprise qui ont pour effet de dégrader les conditions de travail d'un salarié et sont susceptibles d'altérer sa santé physique ou mentale, caractérisent un harcèlement moral sans qu'il soit nécessaire pour celui-ci de démontrer qu'il a été personnellement visé par ce harcèlement » (Soc., 10 décembre 2025, n° [24-15.412](#) , publié).

L'un des premiers commentaires de cette dernière décision indique :

*Tout l'intérêt de la jurisprudence sur le harcèlement managérial est de permettre de reconnaître que les conditions de travail mises en place peuvent constituer un harcèlement, sans pour autant qu'il y ait une victime désignée. Il se rapproche en ce sens d'autres types de harcèlement dégagés par la jurisprudence de la chambre criminelle, tels que le harcèlement moral institutionnel, et le harcèlement sexuel d'ambiance.*

*Le harcèlement moral institutionnel se définit comme la mise en œuvre d'une politique d'entreprise qui a pour objet la dégradation des conditions de travail (Crim., 21 janvier 2025, n° 22-87.145). Dans ce cas de figure, la chambre criminelle a décidé qu'il n'était pas nécessaire que les actes s'inscrivent dans le cadre d'une relation interpersonnelle entre l'auteur et la victime, et qu'il suffisait que la victime fasse partie de la communauté de travail visé par la politique harcelante.*

*En consacrant par la suite le harcèlement sexuel d'ambiance, la chambre criminelle a admis que les propos connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs personnes, ou de tels comportements adoptés devant plusieurs personnes, sont susceptibles d'être imposés à chacune d'elles (Crim., 12 mars 2025, n° 24-81.644).*

*De la même façon, le harcèlement managérial définit des actes qui visent une communauté de travail, et non un individu. Il était donc logique que la chambre sociale s'aligne sur la jurisprudence de la chambre criminelle sur ce point. [19](#)*

#### **5.4. Application en l'espèce**

La salariée demandait notamment qu'il soit jugé qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel et que son employeur soit condamné en conséquence à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts. Elle faisait en outre valoir que son licenciement n'était pas étranger à sa dénonciation de faits de harcèlement et en demandait donc la nullité.

L'arrêt relève que la salariée s'était plainte, en octobre 2018, du harcèlement sexuel dont elle était personnellement victime, de la part de son supérieur hiérarchique, en juillet 2017 (soit lors de l'exécution d'un premier contrat de travail) et que l'auteur des faits avait alors été sanctionné par une mise à pied en novembre 2019. L'arrêt ajoute que la salariée s'est ensuite plainte d'un harcèlement environnemental. Il relève que, selon les pièces produites par la salariée, celle-ci a en outre été témoin à plusieurs reprises du harcèlement sexuel de son supérieur hiérarchique, envers ses collègues, soit en 2018, soit postérieurement à la sanction prononcée en novembre 2019. Il souligne que la salariée indique que, suite à sa dénonciation des faits, son collègue a arrêté de lui parler mais que, aucune mesure sérieuse n'ayant été prise, cela n'a pas eu d'impact sur le harcèlement sexuel envers ses collègues. L'arrêt retient que l'une des collègues de la salariée dénonce le harcèlement sexuel dont elle a été victime, elle ne témoigne pas de faits concernant la salariée.

Il en déduit que ces éléments n'établissent pas la matérialité d'au moins un fait précis et circonstancié qui permet de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel à l'encontre de la salariée.

Le mémoire ampliatif fait valoir que la lettre des dispositions de l'article L. 1154-1 du code du travail n'exige nullement que le salarié prouver que les propos vulgaires ou à connotation sexuelle lui étaient personnellement destinés. Il soutient que la solution dégagée par la chambre criminelle, par son arrêt du 12 mars 2025 précité, doit être transposée en droit du travail dès lors que les définitions du harcèlement sexuel sont très proches. Il souligne que ces dispositions participent de la lutte contre les propos à

connotation sexuelle ou sexiste sur les lieux de travail, aucun salarié ne devant être placé dans un environnement de travail où de tels propos seraient proférés par un autre salarié, particulièrement s'il s'agit du supérieur hiérarchique, même s'il n'est pas directement visé par lesdits propos.

Il reproche donc à l'arrêt d'exclure, par principe, que les faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement sexuel puissent seulement viser les collègues de la victime du harcèlement et soutient que, dès lors qu'il relève l'existence de propos à connotation sexuelle ou sexiste, tenus sur le lieu du travail et dont la réalité n'est pas contestée, la qualification de harcèlement sexuel devait être retenue.

Le mémoire en défense soutient que tout salarié se prétendant victime d'un harcèlement sexuel doit démontrer avoir subi personnellement un dommage directement causé par les agissements qu'il invoque, tout comme cela est exigé en matière de harcèlement managérial.

Il ajoute que, dans ses conclusions, la salariée ne prétendait ni avoir été personnellement atteinte dans sa dignité par des agissements infligés à un groupe de personnes dont elle aurait fait partie ni qu'elle aurait été incluse dans un groupe de personnes indistinctement visées par des propos ou des gestes destinés à tous, qui lui auraient été imposés, et qu'elle en aurait personnellement ressenti une atteinte à sa dignité, une intimidation, une situation hostile ou offensante.

Il appartiendra à la chambre de dire si l'arrêt encourt la critique formulée par le premier moyen.

---

<sup>1</sup> Conclusions de la salariée, p. 36 et 37, prod. n° 2

<sup>2</sup> Conclusions de la salariée, p. 38 et 39, prod. n° 2

<sup>3</sup> Conseil constitutionnel, décision n° 2012- 240 QPC du 4 mai 2012

<sup>4</sup> Soc., 10 novembre 2009, n° [08-41.497](#) , Bull., n° 248 et rapport annuel

<sup>5</sup> C. Leborgne-Ingelaere, *Harcèlement sexuel au travail : absence d'élément intentionnel et autorité de la chose jugée au pénal*, JCP S., n° 24, 16 juin 2020, 2048

<sup>6</sup> C. Leborgne-Ingelaere, *L'alignement de la définition du harcèlement sexuel sur le code pénal : une harmonisation limitée*, *Droit social*, 2021, p.929

<sup>7</sup> Textes cités dans leur rédaction applicable au litige, modifiée pour certains par la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022

<sup>8</sup> Sur cette notion : P. Adam, *Liberté et dignité dans la loi Travail*, *Rev. trav.* 2016. 818 ou G. Loiseau, *Les agissements sexistes*, *Recueil Dalloz* 2016. 2299

<sup>9</sup> Soc., 24 septembre 2008, n° 06-43.504, 06-45.579, 06-45.794 et 06-45.747, Bull., n° 175 (et rapport annuel)

<sup>10</sup> P. Adam , *Répertoire de droit du travail, Harcèlement sexuel, Notion juridique de harcèlement sexuel* , n° 126 et s.

<sup>11</sup> P. Adam , *Répertoire de droit du travail, Harcèlement sexuel, Notion juridique de harcèlement sexuel* , n° 142

<sup>12</sup> RJS 6/25 n° 298 ; voir aussi : A. Casado, *Vers une consécration de la notion de harcèlement sexuel d'ambiance*, *Droit pénal* n° 7-8, Juillet-août 2025, étude 12 ; R. Salomon, *Chronique de droit pénal social*, *Droit social* 2025. 522 ; P. Conte, *Droit pénal* n° 4, Avril 2025, comm. 64 ; R. Mesa, *La répression du harcèlement visant un groupe de personnes*, *JCP, Administrations et collectivités territoriales*, n° 17, 28 avril 2025, 2117

<sup>13</sup> *Décision du Défenseur des droits*, MLD-2016-212

<sup>14</sup> M. Dréano, *Le harcèlement sexuel d'ambiance* : *BJT* avr. 2017, n° 295, p. 179-180 ; A. Casado, *Vers une consécration de la notion de harcèlement sexuel d'ambiance*, *Droit pénal* n° 7-8, Juillet-août 2025, étude 12

<sup>15</sup> Paris, 26 novembre 2024, RG n° 21/10408

<sup>16</sup> RJS 2/25, n° 69

<sup>17</sup> Cf. P. Adam, *Cosmologie du harcèlement moral* et A. Carillon, *Le harcèlement moral managérial et le harcèlement moral institutionnel*, *JCP S.*, n° 30-34, 2 août 2022, 1206 et 1208

<sup>18</sup> P. Adam, *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, *Harcèlement moral*, *Contours juridiques de la notion de harcèlement moral*, n° 113

<sup>19</sup> *Editions législatives, veille permanente*, 29 décembre 2025, *risques psychosociaux*