ARRET DE LA CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION EN DATE DU 17 MAI 2017[[1]](#footnote-1) RELATIVE AU HARCELEMENT SEXUEL

Cet arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation est l’occasion pour cette dernière d’apporter deux précisions quant aux sanctions encourues par l’auteur du harcèlement sexuel.

En l’espèce, la demanderesse, exerçant les fonctions d’animatrice au sein de l’inter association des parents et amis scouts, a présenté sa démission près d’un an après son embauche.

Cette dernière saisit les juridictions du fond aux fins d’obtenir la requalification de sa démission en licenciement qualifiés de nul car elle a subi des faits constitutifs de harcèlement sexuel de la part du Directeur de l’association.

La Cour d’appel rejette ses prétentions arguant d’une double motivation :

* Il n’est pas possible de reprocher à un employeur les faits constitutifs de harcèlement sexuel causé par le directeur, dans la mesure où l’employeur ne peut être tenu responsable que de son obligation de sécurité. La demanderesse ne peut donc obtenir à la fois des dommages-intérêts pour harcèlement sexuel de la part de l’auteur des faits, **ET** des dommages-intérêts pour manquement de l’employeur à son obligation de sécurité.
* Un seul fait ne saurait être constitutif de harcèlement sexuel, lequel requiert des agissements répétés.

La Haute juridiction casse l’arrêt d’appel pour violation de la loi et infirme ce dernier sur sa double motivation. Au visa des articles L.1153-1[[2]](#footnote-2) et L.1153-5[[3]](#footnote-3) du code du travail, elle affirme que :

* L’agissement fautif de l’auteur de harcèlement sexuel et le manquement de l’employeur à son obligation de sécurité entraînent des **préjudices distincts** dont la victime peut obtenir réparation. Il est donc possible d’engager à la fois la responsabilité du directeur, auteur des faits et celle de l’employeur, pour ne pas avoir pris les mesures nécessaires à l’encontre de l’auteur des faits incriminés.
* Un seul fait, **un seul agissement** suffit à caractériser le harcèlement sexuel. Il appartient alors à la victime d’apporter les éléments permettant de caractériser le harcèlement sexuel.

Ainsi, force est de constater que cet arrêt est doublement novateur, permettant ainsi une large indemnisation des victimes.

1. Cass. Soc. 17 mai 2017, n°15-19.300 FS-FB. [↑](#footnote-ref-1)
2. 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. [↑](#footnote-ref-2)
3. L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

   Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal. [↑](#footnote-ref-3)