Logo CFDT

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.

le dossier jurisprudence théma

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, 31e ch., 2e 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, nº 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

Documents
Harcèlement moral ou sexuel