



Paris, le 29 juillet 2016

Décision du Défenseur des droits MLD-2016-212

Le Défenseur des droits,

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 ;

Vu la loi n°2012-954 du 6 août 2012 ;

Vu le Code du travail ;

Saisi par l'AVFT (Association européenne de violences faites aux femmes au travail) d'une réclamation concernant Madame G qui estime avoir été victime d'agissements de harcèlement sexuel et d'une rupture de son contrat de travail discriminatoire pouvant constituer une mesure de rétorsion pour les avoir dénoncés.

Décide de présenter les observations suivantes devant la Cour d'appel d'Orléans.

Jacques TOUBON

Observations devant la Cour d'appel présentées dans le cadre des dispositions de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011

1. Le 22 janvier 2016, le Défenseur des droits a été saisi, par l'intermédiaire de l'AVFT - Association Européenne contre les Violences faites aux femmes au travail - d'une réclamation de Madame G relative à des faits de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail au sein de la rédaction X.

FAITS :

2. La rédaction X est une société de diffusion de presse quotidienne basée à Tours en Indre et Loire disposant d'un effectif de 477 personnes dont 178 journalistes. La rédaction X est devenu le sixième quotidien régional français, diffusant dans la région Centre et celle de Poitou Charentes.
3. Dans chaque département de sa zone de diffusion, la rédaction X dispose d'une rédaction dans chaque préfecture et de bureaux détachés dans les principales communes.
4. En l'espèce, Madame G est embauchée en contrat à durée déterminée par la rédaction X en qualité de rédacteur remplaçant le 6 juin 1989. Par la suite, plusieurs contrats à durée déterminée se succèdent et elle conclut un contrat à durée indéterminée, le 5 juin 1990, en qualité de journaliste professionnel, 1^{er} échelon de la fonction de rédactrice.
5. Elle est alors successivement affectée aux bureaux de Chinon, Châteauroux et Bourges. En dernier lieu, au 1^{er} juin 2001, elle est affectée au bureau de Châteauroux, en qualité de secrétaire de rédaction 2^{ème} échelon.
6. Suite à la naissance de son enfant, elle bénéficie d'un congé parental d'éducation à temps partiel débutant le 1^{er} mars 2008 et se terminant le 5 novembre 2010. Elle prolonge son activité à temps partiel jusqu'au 5 novembre 2011.
7. En juin 2009, un plan social au sein de la rédaction X entraîne la suppression de 181 postes dans le groupe dont 51 postes de journalistes, ayant pour conséquences d'importantes réorganisations et des situations de surcharge de travail dégradant les conditions de travail.
8. Cette dégradation des conditions de travail se trouve accentuée par l'arrivée en 2012 d'un nouveau journaliste qui va, par son comportement, exacerber une ambiance de travail déjà ouvertement sexiste.
9. Madame G décrit ainsi un environnement professionnel rythmé par des propos récurrents à connotation sexuelle, particulièrement dégradants et insultants à l'égard des femmes, des photographies de journalistes de la rédaction en position suggestive affichées dans les lieux de travail communs, des images représentant des femmes à forte poitrine en fond d'écran d'ordinateur de certains salariés ainsi que des vidéos pornographiques circulant par courriels entre collègues.
10. C'est dans ce contexte que début octobre 2012, elle dénonce à Monsieur Z, Directeur départemental, ce qu'elle qualifie de « *mur des horreurs* », à savoir un mur au sein de la rédaction recouvert d'un panneau aimanté sur lequel sont affichées des photographies à

caractère pornographique représentant les salariés du journal dans des positions suggestives.

11. Le 6 octobre 2012, la réclamante décide de retirer du mur les photographies, ce qui aurait provoqué des reproches de certains salariés ne comprenant pas son geste.
12. Le 22 novembre 2012, elle est ensuite témoin de propos particulièrement insultants tenus à l'égard d'une de ses collègues, propos qu'elle dénonce immédiatement à Monsieur Z en lui demandant de prendre des mesures afin que ce genre d'incidents ne se reproduise plus.
13. Le 25 novembre 2012, Madame G affiche à plusieurs endroits de la rédaction la campagne gouvernementale de sensibilisation au harcèlement sexuel en entreprise. Suite à cette initiative, la problématique du harcèlement sexuel est évoquée le lendemain en conférence de rédaction.
14. Toutefois, par la suite, la réclamante constate qu'un de ses collègues a arraché les affiches de sensibilisation.
15. Monsieur Z fait alors enlever les dernières photographies à connotation sexuelle de la rédaction (calendrier représentant des soubrettes dans des poses suggestives).
16. Le même jour, Madame G adresse un courriel aux représentants du personnel afin que cette question soit abordée lors de leur prochaine réunion avec la direction.
17. Le 29 novembre 2012, lors de la réunion mensuelle « journalistes », le sujet est abordé entre Monsieur Y, Directeur des relations sociales, Monsieur A, Directeur de la rédaction et les délégués du personnel. Le compte-rendu de la réunion fait état de « *blagues douteuses* » et de posters de femmes dénudés.
18. Suite à cette dénonciation, la réclamante se sent mise à l'écart et stigmatisée du collectif de travail notamment masculin, accusée d'avoir « cassé l'ambiance ».
19. Le 3 décembre 2012, lors de la conférence de rédaction, Monsieur Z demande à chacun d'adopter plus de précautions dans l'usage d'un certain vocabulaire.
20. Par la suite, si sur le fond la démarche de la réclamante semble avoir été comprise par certains membres de la direction, il lui est cependant reproché la forme de sa dénonciation « *c'est du Madame G* ».
21. Le 17 janvier 2013, une note de service est adressée par courriel à chaque salarié de la rédaction, intitulée « harcèlement moral et sexuel ». La réclamante indique que la réception de ce courriel a provoqué chez ses collègues des moqueries visant, selon elle, à nier son statut de victime et à minimiser les faits. Il lui a d'ailleurs été reproché à plusieurs reprises de la part de ses collègues masculins comme féminins cette dénonciation, estimant que les conséquences de cette dernière étaient bien plus graves que les faits en eux-mêmes.
22. C'est dans ce contexte que le 18 janvier 2013, la réclamante est en arrêt maladie.
23. En mars 2013, elle est convoquée au contrôle médical de la sécurité sociale auprès de qui elle évoque ses conditions de travail et sa situation de souffrance découlant des agissements de harcèlement sexuel.

24. Elle alerte alors par courriers des 19 avril et 15 mai 2013 le CHSCT, puis dénonce sa situation auprès du médecin du travail et de l'inspection du travail.
25. Lors d'une réunion extraordinaire du 31 mai 2013, le CHSCT vote sur le principe d'une enquête sur la dégradation des conditions de travail et la souffrance au travail au sein de la rédaction X et désigne l'institut Emergences à cette fin.
26. Le 11 juillet 2013, Madame G adresse un courrier d'une cinquantaine de pages à son employeur détaillant de manière précise et circonstanciée la dégradation de ses conditions de travail en général et le climat de harcèlement sexuel au sein de la rédaction en particulier.
27. Le 18 juillet suivant, la rédaction X lui répond de manière lacunaire sur les différentes actions mises en œuvre au sein de la rédaction suite à sa dénonciation et lui indique notamment la mise en place d'une commission d'enquête interne.
28. Cette commission procède à diverses auditions de salariés au sein de la rédaction, les 3 et 4 septembre 2013. Les élus du CHSCT refusent d'y participer estimant que le périmètre de l'enquête n'est pas clairement défini.
29. Le 5 août 2013, la réclamante saisit le Conseil de prud'hommes de XXXX d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur au regard des agissements de harcèlement moral et sexuel.
30. La commission d'étude et d'analyse présente ses conclusions le 16 décembre 2013, soulignant que toutes les personnes auditionnées « *sont unanimes sur la bonne ambiance dans cette rédaction* » reconnaissant toutefois que « *tout le monde* » tenait des « *propos* » et faisait des « *blagues* » « *grivoises* » et « *potaches* » et même qu'il y avait eu des « *expressions salaces* ».
31. Le 10 janvier 2014, l'institut Emergences rend son rapport sur l'apparition de formes de souffrance au travail au sein de la rédaction X.
32. Au terme de deux visites médicales de reprise, les 16 et 30 juin 2014, Madame G est déclarée « *inapte définitive au poste de journaliste – secrétaire de rédaction à la rédaction X* ».
33. La société précise avoir cherché à reclasser Madame G qui a refusé les postes proposés. Elle est alors licenciée pour inaptitude le 25 juillet 2014.
34. Le 1^{er} juillet 2015, le Conseil de prud'hommes de XXXX prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame G aux torts exclusifs de l'employeur, considérant notamment que la rédaction X n'a pas respecté son obligation de sécurité en matière de harcèlement sexuel. La société mise en cause interjette appel de ce jugement. L'audience est fixée au 3 novembre 2016 devant la Cour d'appel de XXXX.
35. La réclamante a par ailleurs saisi l'AVFT qui a présenté ses observations à l'audience.
36. Au vu des éléments du dossier, le Défenseur des droits a adressé une note récapitulative à la rédaction X par courrier du 29 avril 2016 en lui demandant la communication de ses observations et de toute pièce utile en réponse aux faits allégués par la réclamante. La rédaction X y a répondu par courrier du 14 juin 2016 en communiquant un certain nombre d'éléments.

CADRE JURIDIQUE ET ANALYSE :

37. Au titre de la compétence du Défenseur des droits en matière de lutte contre les discriminations définie par l'article 4.3° de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011, il convient d'analyser, dans un premier temps, les faits de harcèlement sexuel dénoncés par Madame G au sein de la rédaction de la rédaction X Centre-Ouest (A) pour dans un second temps en tirer les conséquences en termes d'obligation de sécurité pour l'employeur et de rupture de la relation de travail (B).

A. Sur les faits de harcèlement sexuel :

38. Il ressort d'une enquête sur le harcèlement sexuel au travail, réalisée par l'IFOP en janvier 2014¹ pour le compte du Défenseur des droits, que 20% des femmes actives disent avoir été confrontées à une situation de harcèlement sexuel au cours de leur vie professionnelle et 20% des français déclarent également connaître au moins une personne ayant été victime de harcèlement sexuel dans le cadre de son travail.

39. Les gestes et propos à connotation sexuelle sans le consentement de la personne, l'environnement de travail tolérant des blagues à caractère sexuel et le chantage sexuel sont, avec l'envoi de messages à caractère pornographique, les manifestations les plus rapportées. Les auteurs les plus identifiés sont les collègues de travail, puis l'employeur ou le supérieur hiérarchique.

40. L'enquête révèle que les femmes doivent dans ces situations le plus souvent compter sur elles-mêmes et n'osent pas parler des agissements subis. Ainsi, seuls trois cas sur dix sont rapportés à la direction ou à l'employeur, près de 30% des victimes n'en parlent à personne et 5% seulement des cas sont portés devant la justice.

41. Au vu de ces chiffres démontrant l'importance du phénomène, il convient de rappeler la protection des victimes contre les agissements de harcèlement sexuel reconnue tant par le droit communautaire que le droit interne.

➤ Le droit applicable en matière de harcèlement sexuel :

○ Le harcèlement sexuel constitue une discrimination :

42. En droit communautaire, la Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes précise dans son considérant 6 : « *Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux fins de la présente directive. Ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. Il convient donc que ces formes de discrimination soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives* ».

¹ Enquête sur le harcèlement sexuel au travail – mars 2014 – échantillon de 1.005 personnes, représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus et d'un sur-échantillon de 306 femmes actives âgées de 18 à 64 ans.

43. Elle définit, en son article 2, le harcèlement sexuel comme : « *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* ».
44. La directive propose ainsi une acception large de la notion d'agissement, puisqu'elle englobe le comportement verbal et ne fait pas référence à la recherche d'une faveur sexuelle.
45. En droit interne, en premier lieu, s'agissant du principe général de non-discrimination, les dispositions de l'article L.1132-1 du Code du travail prévoient qu' « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (...)* ».
46. Selon l'article 1^{er} de la loi du 27 mai 2008, constitue une discrimination « *Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».
47. Le harcèlement sexuel est ainsi considéré comme une forme de discrimination pour laquelle le Défenseur des droits est compétent en vertu de l'article 4 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011.
48. Un arrêt récent² a d'ailleurs considéré qu'« *Une cour d'appel ne saurait débouter une salariée de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination alors qu'il résultait de ses constatations d'une part, que l'intéressée avait été victime de quolibets, de moqueries douteuses, d'insultes dont une à caractère sexuel et de jets de divers débris, éléments ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la salariée laissant supposer l'existence d'une discrimination et, d'autre part, que l'employeur n'établissait pas que ces agissements n'étaient pas constitutifs d'une telle discrimination* ».
- La définition du harcèlement sexuel :
49. En second lieu, s'agissant de la protection particulière contre le harcèlement sexuel, la définition du harcèlement sexuel et les sanctions qui y sont attachées ont été entièrement revues par la loi n°2012-954 du 6 août 2012 et précisée par une circulaire du ministère de la justice du 7 août 2012.
50. C'est ainsi que la loi du 6 août 2012 a modifié la définition du harcèlement sexuel dans le code pénal, le code de procédure pénale, le code du travail et dans la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.
51. Le législateur appréhende de manière identique le harcèlement sexuel dans le code pénal et dans le code du travail et en donne une double définition.
52. Ainsi, le nouvel article L.1153-1 du code du travail définit le harcèlement sexuel comme étant constitué par « *des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent*

² Cass. soc. 20 mai 2015 n° 14-13.357 (n° 836 F-D), R. c/ Association Stade poitevin tennis club

atteinte à sa dignité (au salarié) en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (...) ou encore consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle (...)».

53. Le harcèlement sexuel est désormais appréhendé de manière beaucoup plus large puisqu'il ne se définit plus uniquement par l'objectif poursuivi par son auteur - obtenir des faveurs sexuelles - mais par les conséquences du comportement sur la victime. Ces comportements ou agissements doivent ainsi soit porter atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère humiliant ou dégradant, soit créer à l'encontre de la victime une situation intimidante, hostile ou offensante.
54. Il en sera ainsi des propos ou comportements ouvertement sexistes, grivois, obscènes, tels que les paroles ou écrits répétés. Il en est également ainsi d'agissements ne portant pas en eux-mêmes atteinte à la dignité mais ayant pour conséquence de rendre insupportables les conditions de travail de la victime.
55. Enfin, la loi n°2015-994 du 17 août 2015, qui n'était pas applicable au moment des faits de l'espèce, a introduit dans le code du travail un article L.1142-2-1, suite à la recommandation 18 du rapport du Conseil de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'interdiction de l'agissement sexiste en ces termes : « *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* ».

➤ **Les agissements de harcèlement sexuel au sein de la rédaction de la rédaction X:**

56. A titre liminaire, la rédaction X dans son courrier du 14 juin 2016 indique que le Défenseur des droits a pour mission de lutter contre toute forme de discrimination et qu'il n'est donc pas amené à intervenir en matière de harcèlement sexuel, les deux notions étant à distinguer.
57. Toutefois, il convient de rappeler le dispositif juridique précité et notamment la Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes qui précise dans son considérant 6 : « *Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont contraires au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes et constituent une discrimination fondée sur le sexe aux fins de la présente directive. Ces formes de discrimination se manifestent non seulement sur le lieu de travail, mais également à l'occasion de l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle. Il convient donc que ces formes de discrimination soient interdites et fassent l'objet de sanctions effectives, proportionnées et dissuasives* ».
58. Le harcèlement sexuel est ainsi considéré comme une forme de discrimination pour laquelle le Défenseur des droits est compétent en vertu de l'article 4 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011.
59. Il convient donc d'analyser en l'espèce les faits dénoncés par Madame G dans ce dossier. Elle fait notamment état de propos déplacés à connotation sexuelle, de photographies et de diffusion d'images à caractère pornographique et cela pendant le temps de travail et sur le lieu de travail.

- **Des propos insultants et dégradants à connotation sexuelle :**

60. Il semble régner au sein de la rédaction de la rédaction X une manière de communiquer largement basée sur des propos déplacés à connotation sexuelle et cela en présence de tous. C'est ainsi que plusieurs salariés masculins de la rédaction auraient l'habitude de s'insulter de « *petite bite, grosse burne, mes couilles (...)* » et de simuler des bruits de relations sexuelles, ce qui pourrait légitimement perturber l'environnement de travail.
61. Des conversations entre ces salariés, dont aurait été témoin la réclamante, concernant les femmes étaient également connotées sexuellement : « *Je ne vais pas pouvoir venir ce week-end, mon ex est là* » « *Bah alors, tu vas la niquer* » « *Ouais, mais c'est pas sûr* » « *T'auras qu'à faire des photos* » « *Je vous ferai une photo bien dégueulasse de chatte en gros plan* ».
62. Madame G relate également avoir été témoin à plusieurs reprises d'insultes ouvertement sexistes à l'égard d'une de ses collègues féminines : « *Ah, celle-là quelle sale pute ! Celle-là si elle croit que c'est comme ça que je vais lui mettre un doigt, elle se trompe* » (...) « *pétasse, chaudasse, salope* ».
- Une diffusion et reproduction d'images à caractère pornographique :
63. La réclamante indique également que des photographies d'images détournées de salariés dans des positions suggestives ont été affichées au sein de la rédaction. Elle qualifie ces photographies de « *mur des horreurs* » qu'elle a d'ailleurs retirées, le 6 octobre 2012, provoquant la désapprobation d'un certain nombre de ses collègues.
64. Elle fait état de vidéos à caractère sexiste ou sexuel envoyés par des salariés présentées comme « drôles » ainsi que des photographies relativement obscènes, notamment de femmes à forte poitrine sur les fonds d'écran d'ordinateurs de collègues absents.
65. La répétition de ces agissements a pu porter atteinte à la dignité de la réclamante et à son état de santé puisqu'elle a été contrainte de s'arrêter pour maladie pendant plusieurs mois.
66. En effet, s'agissant de la dégradation des conditions de travail de la réclamante et de son état de santé, le médecin du travail, dans un courrier adressé à Madame G du 10 mai 2013, faisant suite à plusieurs consultations avec cette dernière conclut que « *se pose la question de ce milieu de travail pervers, avec des collègues journalistes, dans le besoin de montrer, de prouver leur virilité. Ce mécanisme de défense, provocateur et non régulé est sans doute l'expression d'un malaise professionnel profond, qu'ils ne peuvent pas exprimer. La non-régulation détourne un problème individuel et personnel permettant d'occulter la problématique du travail et excluant celui ou celle qui n'adhère pas. Cette atteinte à la dignité provoque une effraction dans le fonctionnement mental, ne permettant plus à l'individu de trouver des ressources pour y faire face* ».
67. La réclamante, dans le courrier qu'elle adresse au médecin du travail le 23 mai 2013, explique à quel point la répétition de ses agissements a rendu ses conditions de travail intolérables et a eu une répercussion directe sur son état de santé : « *les propos tenus par mes collègues, propos qui se sont aggravés par leur nature et leur fréquence depuis le milieu de l'année 2012 environ, me sont apparus petit à petit insoutenables, notamment eu égard aux personnes – d'autres salariées – qu'ils visaient et totalement inappropriés dans un contexte de travail. Leur caractère sexiste ou sexuel, voir pornographique, qui contrevient avant tout au savoir-faire élémentaire, m'a paru suffisamment récurrent et clair (...) pour justifier le rappel à la loi que j'ai enclenché* ».

68. L'ensemble de ces éléments sont autant d'indices laissant présumer des comportements de harcèlement sexuel, au sens des dispositions précitées, caractérisés par des propos déplacés, l'affichage et la transmission d'images pornographiques. Ces agissements ont par ailleurs dégradé l'état de santé de la réclamante et porté atteinte à sa dignité. En effet, leur survenance répétée au sein de l'environnement de travail a pu créer pour elle et pour ceux qui les réprouvent un climat dégradant, humiliant et offensant.
69. Madame G a pu subir de par la répétition de ces agissements un environnement de travail hostile pouvant l'offenser particulièrement et rendant difficile l'exécution de son contrat de travail dans des conditions normales et satisfaisantes.
70. La précision de la définition du harcèlement sexuel, par la loi du 6 août 2012, entendue comme la répétition de comportements à connotation sexuelle dégradant l'environnement de travail prévoit justement les cas dans lesquels les salariés en subissent les conséquences par la dégradation de leurs conditions de travail.
71. Il appartient donc à la rédaction X, mise en cause dans ce dossier, 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, conformément aux dispositions de l'article L.1154-1 du code du travail.
72. Ce n'est en effet pas au salarié de prouver les faits allégués mais d'établir la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement sexuel. Il appartient ensuite au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement³ sexuel.
73. Il a ainsi été jugé que sont, à ce titre, suffisants des échanges de courriers avec l'employeur et des certificats médicaux⁴.
74. Dans sa réponse au Défenseur des droits du 14 juin 2016, la rédaction X précise que le législateur impose à la prétendue victime de harcèlement d'établir la réalité des agissements qu'elle dénonce en rapportant la preuve de faits précis et concordants ; en d'autres termes le harcèlement moral ne se présume pas, il doit être étayé.
75. Il convient cependant de rappeler que s'agissant de l'aménagement de la charge de la preuve, tenant compte de la difficulté d'établir l'existence d'une discrimination pour les salariés, la Cour de justice de l'union européenne a souligné la nécessité de faciliter la preuve en permettant le recours aux présomptions pour fonder un déplacement de la charge de la preuve et a conclu que « *dans une situation de discrimination apparente, c'est à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives à la différence constatée* »⁵.
76. En matière de discrimination et donc de harcèlement sexuel le principe de l'aménagement de la charge de la preuve s'applique. C'est ce que rappelle l'article 19 de la directive 2006/54/CE : *dès lors qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.*

³ Cass. Soc., 16 mai 2012, n°10-15238

⁴ Cass. Soc., 24 septembre 2008, n°06-45747

⁵ Enderby, 27/10/1993, C-127/92

77. Conformément à ce principe transposé en droit interne aux articles L.1134-1 et L.1154-1 du code du travail, il n'appartient pas au demandeur à l'instance de faire la preuve de ses prétentions mais d'établir un faisceau d'indices composé de faits qui laissent présumer l'existence d'une discrimination, d'un harcèlement sexuel. Il appartient alors à l'employeur d'apporter la preuve que les faits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement sexuel.
78. Il n'appartient donc pas à la victime de prouver la réalité de ses allégations, contrairement à ce que soutient la rédaction X, mais bien de présenter des faits laissant présumer l'existence d'un harcèlement sexuel. La rédaction X déplace ainsi le fardeau de la preuve lorsqu'elle indique dans sa réponse au Défenseur des droits que « *Madame G ne démontre pas les graves accusations qu'elle ne craint pas de porter à l'encontre de la société et de ses collaborateurs* ».
79. S'agissant des faits de l'espèce, la rédaction X indique que « *les faits ou propos rapportés par Madame G ne reposent que sur ses seuls écrits et affirmations et (...) en dehors des courriers de Madame G, aucune des pièces qu'elle produit ne vient étayer, confirmer, ou même laisser penser que ses dires sont réels ou avérés* ».
80. Toutefois, la rédaction X se contente ainsi de préciser qu'aucune pièce produite par Madame G ne viendrait prouver ses allégations de harcèlement, renversant ainsi la charge de la preuve, mais ne semble pas expressément contester la réalité des propos tenus.
81. Force est de constater qu'à la lecture des éléments du dossier, la rédaction X considère plutôt que les propos dénoncés par Madame G s'apparenteraient davantage à une ambiance de travail grivoise, des blagues ou encore des écarts de langage.
82. C'est ainsi qu'il ressort des conclusions de la commission d'enquête et d'analyse présentées en CHSCT le 16 décembre 2013 que « *Madame G fait état, dans son courrier du 11 juillet 2013, de faits, non tous certifiés, qui s'ils ont pu choquer, ne sont que des écarts de langage d'un groupe de personnes entretenant une ambiance potache mais courante.(...) S'agissant des blagues grivoises, dénoncées par Madame G, l'équipe s'accorde à dire que tout le monde en faisait, aussi bien les hommes que les femmes. (...) Il y a effectivement eu des propos grivois, des blagues potaches... surtout dans la période qui a suivi le départ de Monsieur B. C'étaient des plaisanteries sans importance, mais rien de choquant et jamais de propos déplacés* ».
83. Ce rapport est repris dans le courrier de l'inspection du travail à la rédaction X, le 6 janvier 2014, en ces termes : « *il ressort du rapport que « certaines blagues pouvant être lourdes », « des blagues, des jeux de mots sur tous les sujets y compris sexuels », « des blagues grivoises », « des blagues parfois à connotation sexuelle », « beaucoup de blagues grivoises », « des propos graveleux », « le mur de la honte peut ne pas être très élégant » ont été reconnus par les salariés entendus. Certains ont témoigné que « ce qu'elle raconte est vrai avec des guillemets (...) 8 fois sur 10 je ris avec eux ; les deux autres je dis « stop », ou que « à l'automne 2012 (...) tout le monde s'est lâché sur les blagues, certainement un peu trop », que « fin 2012, il y a sûrement eu un excès de blagues douteuses* ».
84. L'inspection du travail considère que ces agissements peuvent revêtir la qualification de harcèlement sexuel et que les conclusions de l'enquête interne restent imprécises sur la teneur exacte des propos tenus ainsi que sur les circonstances exactes dans lesquelles ils sont intervenus. Elle s'étonne alors de la conclusion du rapport tendant à dire « *qu'il n'y a pas eu au sein de la rédaction de l'Indre de fait relatif à du harcèlement sexuel* ».

85. Il ressort des éléments du dossier que la rédaction X considère qu'à partir du moment où les propos tenus s'apparentent à de l'humour, répandu au sein d'une rédaction de journal, ils ne sauraient revêtir la qualification de harcèlement sexuel.
86. Il en est de même pour les salariés interrogés dans le cadre de l'enquête interne qui ont insisté sur le fait qu'il s'agissait d'une ambiance de travail courante, semblant ainsi minimiser la portée de tels agissements.
87. Toutefois, la blague ou l'humour potache, définis comme portant peu à conséquence et n'offensant pas autrui, doit toujours s'analyser au regard de la perception et du ressenti provoqués de celui ou celle qui les reçoit. La jurisprudence reconnaît d'ailleurs comme étant constitutif de harcèlement moral l'humour déplacé et répétitif à connotation raciste (Cass. crim., 12 déc. 2006, no 05-87.658)
88. De plus, se rend coupable du délit de harcèlement sexuel le salarié qui impose à des collègues des propos ou comportements répétés à connotation sexuelle créant un environnement hostile, peu importe qu'il méconnaisse la portée de ses actes. (Cass. Crim ; 18 novembre 2015, n°14-85591)
89. Enfin, il ressort du rapport du Conseil supérieur de l'égalité professionnelle publié le 6 mars 2015 intitulé « le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité » que « *si l'humour a sa place au bureau, il peut également fonctionner comme une arme « à double tranchant » (Malone, 1980⁶). Ce qui peut paraître drôle pour une personne peut s'avérer désagréable pour une autre, notamment lorsqu'il sert à camoufler une forme de dénigrement en raison du sexe. L'humour et son camouflage en amusement bénin à travers l'argument « c'est juste une blague » joue un rôle majeur dans la diffusion des préjugés sexistes ».*
90. Ensuite, selon les salariés interrogés, ces faits auraient été sortis de leur contexte par la réclamante et amplifiés. Ils indiquent qu'aucun d'entre eux ne s'est senti victime de harcèlement sexuel. Ils précisent que le « *mur des horreurs* » dénoncé par Madame G n'était certes pas élégant mais ni obscène, ni pornographique.
91. Ils précisent que Madame G est en souffrance personnelle et qu'elle se serait placée elle-même à l'écart de la communauté de travail, vivant en marge de la collectivité, étant par ailleurs perçue comme une personne difficile.
92. La réclamante apparaît ainsi vivement critiquée par ses collègues aussi bien dans sa démarche de dénonciation, qu'à titre personnel. Elle semble avoir été stigmatisée du collectif de travail ; elle est celle qui « *n'aurait pas dû dénoncer* ».
93. C'est d'ailleurs ce que relève le rapport d'expertise du 21 janvier 2013 du cabinet D : « *Eviter de se confronter aux questions qui dérangent par la désignation d'un bouc émissaire est une figure connue dans le monde du travail. Les efforts déployés pour exclure une personne du collectif de travail dès lors qu'elle en conteste certaines règles de fonctionnement s'accompagnent souvent de violence symbolique : bannissement, exclusion, références à la vie privée. Ces réactions sont le signe d'une carence organisationnelle non parlée et non analysée. La posture de la salariée qui s'exprime en son nom propre et qui a abordé franchement la question du travail qui vaudra son exclusion du collectif au sein duquel elle avait toute sa place* ».

⁶ Malone.P.B. Humor: a double egged tool for today's managers? Academy of management review, 1980,5, 357-360

94. Ce rapport interroge également sur la place de la femme dans un milieu professionnel longtemps considéré comme masculin en expliquant que « *certaines études montrent que l'intégration des femmes dans ces environnements passe par la conformité aux valeurs viriles parmi lesquelles figurent les blagues récurrentes à connotation sexuelle. Les femmes peuvent effectivement se couler dans ce climat de travail, « participer aux blagues » et y gagner un certain confort. D'autres peuvent ne pas se retrouver dans ces pratiques présentées comme inoffensives mais insupportables du point de vue de celle ou celui qui s'inscrit dans une autre vision des relations de travail ».*
95. Il est d'ailleurs intéressant de constater que dans les propos recueillis lors de la commission d'enquête, une salariée explique que « *des blagues salaces, j'en ai subi, j'en ai faites aussi. C'est la vie cela. (...) C'était des blagues, un peu de réparti suffisait à les calmer ».* Une autre femme indique « *ce qu'elle raconte est vrai avec des guillemets. Il s'agit souvent de propos rapportés, anecdotiques. Sur le fond, elle dénonce des choses qui sont de l'ordre des codes masculins de la société. 8 fois sur 10, je ris avec eux ; les deux autres je dis stop. Je n'ai pas fait preuve d'assez de fermeté ».*
96. Ces témoignages démontrent le positionnement que doivent adopter les femmes dans ces milieux très masculins ouvertement sexistes ; pour éviter de subir l'environnement de travail, elles choisissent de s'y conformer.
97. Un salarié précise d'ailleurs « *c'est une ambiance de mecs qui peut être lourde mais je n'ai jamais entendu de cris, d'esclandres. On n'est pas des anges »* et un autre d'ajouter « *des choses ont été dites, en particulier à l'été 2012 ; une équipe de jeunes CDD très masculine, un vestiaire de foot ».*
98. La rédaction X précise ensuite dans sa réponse du 14 juin 2016 que Madame G n'a pas personnellement subi des agissements de harcèlement sexuel puisqu'elle n'en aurait été que témoin et qu'ils ne lui étaient pas personnellement destinés. Elle indique qu'il en est de même du « *mur des horreurs* » qui contenait des photos qui ne la concernaient pas directement ou indirectement.
99. Toutefois, Madame G, contrairement à ce que soutient la rédaction X, a bien subi ces agissements à connotation sexuelle en étant confrontée au quotidien à une ambiance de travail qu'elle réprouvait, ouvertement sexiste, caractérisée par des propos insultants à l'égard des femmes souvent réduites à des objets sexuels et contrainte de visionner des images représentant ses collègues dans des positions déplacées.
100. Le fait pour un salarié d'être contraint de supporter un environnement de travail hostile, humiliant et stigmatisant pour une catégorie de personnes, notamment les femmes, entre bien dans la définition du harcèlement sexuel, tel que défini par l'article L.1153-1 du code du travail issu de la loi n°2012-954 du 6 août 2012 et de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008.
101. Les éléments du dossier démontrent la méconnaissance par les salariés et la direction de la rédaction de la définition même du harcèlement sexuel en ce qu'il ne doit pas forcément s'entendre comme un agissement sexuel direct sur la victime, comme par exemple une main aux fesses, mais s'étend à toute contrainte par un salarié d'un environnement professionnel dans lequel se répètent des comportements déplacés à connotation sexuelle, dégradant les conditions de travail du salarié qui ne souhaite pas ou plus les subir.
102. Il ressort donc de l'enquête du Défenseur des droits que ces agissements - dont la réalité, la matérialité et la gravité ne sauraient être minimisés ni par les salariés, ni par les membres de

la direction - revêtent la qualification de harcèlement sexuel, au sens de l'article L.1153-1 du code du travail et que la rédaction X ne justifie pas que ces derniers sont étrangers à tout harcèlement sexuel.

B. Les conséquences de ces agissements de harcèlement sexuel :

- Une obligation de sécurité de résultat pour l'employeur en matière de harcèlement sexuel :

103. L'employeur a également, en matière de harcèlement sexuel, comme c'est le cas pour le harcèlement moral, une obligation de sécurité de résultat.
104. En effet, les dispositions de l'article L.1153-5 du code du travail précisent que « *l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel* ».
105. Il est ainsi de jurisprudence constante que : « *L'employeur, tenu d'une véritable obligation de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements.* » (Cass. Soc., 3 février 2010, n°08-44019)
106. Cette obligation de sécurité de résultat signifie que la responsabilité de l'employeur, dès lors que des faits de harcèlement sont constatés, est automatique.
107. Il convient également de rappeler que la rédaction X, employeur de la réclamante, est responsable des agissements de ses préposés comme l'indique la Cour de cassation, dans un arrêt de la chambre sociale du 10 mai 2001 : « *l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent de fait ou de droit une autorité sur les salariés* ».
108. Le code du travail prévoit également depuis la loi n°2012-954 du 16 août 2012, en son article 1153-6, que « *tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire* ».
109. En l'espèce, début octobre 2012, Madame G aurait informé Monsieur Z, Directeur départemental de la présence de ce qu'elle qualifie de « *mur des horreurs* » puis dénoncé, le 22 novembre 2012, les propos insultants subis par sa collègue féminine par plusieurs de ses collègues masculins.
110. Sans réaction de la part de sa hiérarchie, elle décide d'afficher elle-même sur son lieu de travail, le 25 novembre 2012, la campagne gouvernementale concernant le harcèlement sexuel et moral.
111. Le même jour, Monsieur Z sollicite le retrait total de toute photographie à connotation sexuelle de la rédaction.
112. Le 26 novembre 2012, la réclamante demande aux représentants du personnel d'aborder la question du harcèlement sexuel en réunion avec la direction qui a lieu le 29 novembre suivant.

113. Ce n'est que le 17 janvier 2013, soit plus de trois mois après la dénonciation des faits, qu'une note de service est adressée par courriel à chaque salarié de la rédaction, intitulée « harcèlement moral et sexuel ».
114. Dans sa réponse au Défenseur des droits du 14 juin 2016, la rédaction X indique qu'antérieurement à la suspension de son contrat de travail pour raisons médicales le 18 janvier 2013, Madame G n'a pas officiellement ou par écrit émis de critiques sur ses conditions de travail ; sous-entendant ainsi ne pas avoir été informée des difficultés rencontrées par la réclamante avant son courrier du 19 avril 2013 au CHSCT dénonçant « un état de souffrance en lien avec le travail ».
115. Toutefois, cette allégation est contradictoire avec le fait que la rédaction X précise également dans ce même courrier que « dès la fin 2012, la direction des relations sociales et de la direction de la rédaction ont mené une enquête auprès de la direction départementale de l'Indre afin de mesurer l'exactitude d'éventuels agissements de harcèlement sexuel ; la direction a sensibilisé l'ensemble de l'entreprise par rapport à la loi sur le harcèlement sexuel et moral par une note de service en date du 17 janvier 2013 ».
116. La rédaction X évoque également en page 7 de son courrier du 14 juin 2016 « les actions déjà mises en œuvre par la rédaction X dès novembre 2012 à réception des premières accusations de Madame G ».
117. L'inspection du travail, dans les courriers qu'elle adresse à la rédaction X les 6 et 9 janvier 2014 relève « qu'il apparait en outre à la lecture que m'a adressé Monsieur C le 10 décembre 2013, que la salariée a dénoncé auprès de la direction de l'Indre le 22 novembre 2012 des faits de harcèlement sexuel dont le DRH de l'entreprise a été saisi le 29 novembre 2012 par l'intermédiaire des délégués du personnel journalistes » (...) « J'ai indiqué que sauf erreur ou omission de ma part, il ne m'avait pas semblé que vous ayez eu un quelconque retour sur la réalité des faits que vous avez dénoncés officiellement auprès du DRH le 29 novembre 2012. »
118. Les pièces du dossier établissent bien que la rédaction X avait connaissance des agissements dénoncés par Madame G dès novembre 2012 et qu'elle n'a diligenté une enquête interne sur ces faits qu'en mai 2013 et non dès fin 2012, comme elle l'indique.
119. Cette commission d'enquête sur les seuls agissements de harcèlement sexuel dénoncés a donc été mise en place à compter de mai 2013, soit six mois après la dénonciation et les auditions des collaborateurs de la rédaction ont été menées près d'un an après cette dernière en septembre 2013, ce qui revêt un caractère particulièrement tardif au regard de la dégradation des conditions de travail et de l'état de santé de la réclamante.
120. En effet, le courrier de la rédaction X adressé à Madame G le 18 juillet 2013 précise explicitement « en mai 2013, était annoncée la création d'une commission d'enquête afin d'analyser la situation réelle au sein de l'édition (...) cette commission a principalement pour objet d'analyser la situation que vous dénoncez et vous auditionnera en conséquence le 16 septembre 2013 ».
121. Le Conseil de prud'hommes, dans son jugement du XX XX XX a considéré que « ce n'est que postérieurement à l'arrêt de travail pour maladie du 18 janvier 2013 que le CHSCT sera saisi en mai 2013 et qu'interviendra une commission d'études et d'analyse ».

122. La rédaction X indique que cette commission d'enquête a auditionné 26 personnes de l'équipe rédactionnelle de Châteauroux où exerçait Madame G et que cette dernière a refusé de faire part de sa position dans le cadre de cette audition.
123. Force est de constater que Madame G s'était déjà largement ouverte sur les agissements dénoncés par plusieurs courriers particulièrement étayés et que cette dernière étant en arrêt maladie pouvait légitimement refuser d'être à nouveau entendue dans le cadre de l'enquête interne.
124. Le compte-rendu de l'enquête a été communiqué à la réclamante le 16 décembre 2013, soit plus d'un an après sa dénonciation, sans qu'aucune mesure précise ne soit préconisée pour lui permettre de reprendre sereinement le travail.
125. Ensuite, dans sa réponse, la rédaction X semble également confondre le rapport d'expert du cabinet D faisant suite à la demande du CHSCT visant à évaluer globalement les risques pour la santé des salariés en procédant à une analyse des conditions de travail à la situation individuelle de la réclamante.
126. En effet, la réclamation individuelle de Madame G - en ce qu'elle dénonçait des conditions de travail dégradées et des faits de harcèlement sexuel - peut légitimement s'inscrire dans l'expertise générale des conditions de travail de la rédaction mais ne peut se confondre avec cette dernière plus générale.
127. De plus, alors que la commission d'enquête et d'analyse dans ses conclusions du 16 décembre 2013, reconnaît que « *tout le monde* » tenait des « *propos* », faisait des « *blagues* » « *grivoises* » et « *potaches* » et même qu'il y avait eu des « *expressions salaces* », la direction de la rédaction estime que ce genre de comportements ne caractérise nullement des agissements de harcèlement sexuel.
128. L'inspection du travail, lors du CHSCT extraordinaire du 16 décembre 2013 ayant pour objet la restitution des conclusions de la commission d'enquête précise que les questions posées aux salariés lors de l'enquête ne portaient pas sur des faits et propos suffisamment précis. Elle indique ensuite que « *il est donc un peu léger de conclure comme vous l'avez fait* ».
129. Elle explique également qu'il appartient à l'entreprise d'attirer l'attention des salariés sur les propos et gestes qui peuvent revêtir la qualification de harcèlement et notamment ce que les salariés qualifient de « *blagues potaches, propos grivois, ambiance potache* ».
130. De plus, quand bien même les auditions des salariés démontrent l'existence réitérée de propos déplacés à connotation sexuelle, force est de constater, qu'aucun salarié n'a été sanctionné, recadré ou même rappelé à l'ordre par la direction de la rédaction X.
131. C'est ainsi que la tardiveté de la réaction de la direction de la rédaction X a laissé perdurer un environnement de travail offensant qui a toléré la survenance de ces agissements et cela pendant une longue période. De plus, l'enquête interne n'a pas tiré les conséquences de ces constatations s'agissant des agissements et propos « *grivois* » tenus par les salariés.
132. Ainsi, sur l'ensemble de ces agissements, le Défenseur des droits constate que la réaction de la direction de la rédaction a été défailante puisque la hiérarchie n'a pas pris conscience de la gravité des faits ; que ces manquements n'ont pas été sanctionnés et n'ont donné lieu qu'à une enquête tardive. En l'espèce, la rédaction X n'a pas réagi avec suffisamment de fermeté face aux actes intervenus.

133. La rédaction X ne semble pas avoir mis en place suffisamment de mesures de prévention en interne notamment en termes de formation des équipes, d'affichage, de sensibilisation des managers, etc...
134. Enfin, dans un courrier adressé à la rédaction X du 19 novembre 2013, l'inspection du travail a relevé que « *s'agissant de la situation de Madame G, je vous confirme que la direction de l'entreprise a manifestement manqué à ses obligations en matière de prévention des risques professionnels puisque cette salariée se trouve en arrêt de travail depuis le 18 janvier 2013 en raison d'une pathologie identifiée par les médecins comme étant en lien avec le travail. Sauf erreur ou omission de ma part, il ne me semble pas que cette salariée ait eu un quelconque retour de votre part sur la réalité des faits qu'elle a dénoncés officiellement auprès du DRH le 29 novembre 2012 à l'occasion d'une réunion des délégués du personnel. Par ailleurs, la réponse que vous avez apportée le 18 juillet 2013 au courrier de Madame G du 11 juillet 2013 qui expose en détail et de façon circonstanciée les éléments qui ont conduit à la détérioration de son état de santé, est susceptible d'être interprétée, notamment par l'intéressée, comme l'expression d'un profond mépris* ».
135. Au vu de l'ensemble de ces éléments, le Défenseur des droits considère que la direction de la rédaction X a manqué à son obligation de sécurité de résultat en la matière.
- Sur la rupture du contrat de travail :
136. Lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée. Ce n'est que si le juge estime la demande de résiliation infondée qu'il statuera sur le bien-fondé du licenciement. ([Cass. soc., 16 févr. 2005, n° 02-46.649, n° 379 FS - P + B](#) ; [Cass. soc., 21 mars 2007, n° 06-40.650](#)).
137. S'agissant de la demande de résiliation judiciaire, la Cour de cassation reconnaît au salarié, sur le fondement de l'article 1184 du code civil, le droit de solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail lorsque l'employeur ne satisfait pas à ses obligations contractuelles. En cas de manquements suffisamment graves, le juge peut prononcer la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.
138. La Cour de cassation considère ainsi que des faits de discrimination constituent un manquement grave de l'employeur justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail (Cass. soc., 23 mai 2013, n°12-12995). Or, le harcèlement sexuel étant considéré comme une forme de discrimination, de facto, il peut également justifier la résiliation judiciaire du contrat.
139. En principe, la résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 20 janvier 1998, n°95-43350). Toutefois, lorsque les faits reprochés par le salarié sont sanctionnés par la nullité, la résiliation judiciaire doit emporter les effets d'un licenciement nul. Tel est la solution adoptée par la Cour de Cassation en cas de demande de résiliation judiciaire faisant suite à des faits de harcèlement moral (Cass. soc., 20 février 2013, n°11-26560).
140. Le Défenseur des droits en déduit que, les faits de harcèlement sexuel étant également sanctionnés par la nullité, conformément à l'article L.1153-4 du code du travail, la résiliation

judiciaire prononcée à la suite de tels faits doit aussi emporter les effets d'un licenciement nul.

141. En l'espèce, il ressort des éléments du dossier que la demande de résiliation judiciaire de Madame G, antérieure au licenciement, est notamment fondée sur les agissements de harcèlement sexuel qu'elle a dénoncés.
142. Or, ces agissements sont constitutifs de harcèlement sexuel et peuvent ainsi constituer un manquement suffisamment grave de l'employeur pouvant justifier sa demande de résiliation judiciaire.
143. En tout état de cause, le licenciement pour inaptitude intervenu postérieurement serait également la conséquence des agissements de harcèlement sexuel subis par Madame G.
144. Or, la Cour de cassation considère que lorsque l'inaptitude du salarié fait suite à des faits de harcèlement moral subis par ce dernier, la nullité de son licenciement doit être prononcée (Cass. soc., 24 juin 2009, n°07-43994). La même solution doit a fortiori être retenue s'agissant de harcèlement sexuel dans la mesure où celui-ci est également sanctionné par la nullité par le code du travail.
145. La rupture du contrat de travail de la réclamante doit donc s'analyser en licenciement nul.
146. Au vu de ce qui précède, le Défenseur des droits considère donc que :
 - Madame G a subi des agissements de harcèlement sexuel, au sens de l'article L.1153-1 du code du travail ;
 - La rédaction X a manqué à son obligation de sécurité de résultat en la matière ;
 - La rupture du contrat de travail de la réclamante doit s'analyser en licenciement nul car constitutif d'une mesure de rétorsion pour avoir dénoncé lesdits agissements.
147. Telles sont les observations écrites que le Défenseur des droits entend porter à la connaissance de la Cour d'appel de XXXX et souhaite soumettre à l'appréciation de la juridiction.

Jacques TOUBON