

---

## Décision du Défenseur des droits n°2022-234

---

**La Défenseure 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 2000/78/CE du 27 novembre 2000 du Conseil portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 ;

Vu 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 ;

Vu la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel ;

Vu le code du travail ;

Saisie d'une réclamation de Madame X relative à un harcèlement sexuel, lequel a été suivi par des mesures de représailles pour l'avoir dénoncé, ayant mené à son licenciement, qu'elle estime discriminatoire en raison de son sexe ;

Décide de présenter les observations suivantes devant la cour d'appel de Z.

Claire HÉDON

**Observations devant la cour d'appel de Z dans le cadre de l'article 33 de la loi n°2011-333 du 29 mars 2011**

1. Le 22 juillet 2020, le Défenseur des droits a été saisi, par Madame X d'une réclamation relative à des faits de harcèlement sexuel lesquels ont été suivis par des mesures de représailles pour les avoir dénoncés, ayant mené à son licenciement, qu'elle estime discriminatoires en raison de son sexe.

**I – RAPPEL DES FAITS**

2. Madame X a été embauchée en contrat à durée indéterminée, le 6 juin 2016, en qualité de responsable administrative et financière au sein de la société Y (Groupe Y) (*pièce n°1*).
3. Madame X fait partie du comité de direction de l'entreprise, composé de Monsieur A, directeur général et supérieur hiérarchique direct de Madame X, de Monsieur B, directeur commercial, et de Monsieur C, responsable industriel et sécurité.
4. Madame X se révèle être une collaboratrice de qualité. Dans son entretien annuel pour l'année 2018, Monsieur A fait état d'une grande « *performance sur la partie financière* » et d'une participation « *active concernant les parties RH et sociales* ». En 2019, dans son entretien de milieu d'année, Monsieur A écrit que la réclamante a « *effectué un très bon travail sur la partie sociale / RH liée au PSE* ». Concernant le climat de travail au sein du Comité de direction, Monsieur A remercie Madame X « *qui a activement participé à cette construction* » qu'il qualifie par la suite de « *positive* » (*pièce n°2*).
5. Monsieur B et Madame X sont amenés à travailler régulièrement ensemble, notamment lors de la préparation des budgets annuels, des comités de direction, des comités d'entreprise, sur l'analyse du chiffre d'affaire, la rentabilité de l'entreprise.
6. Les relations de travail entre Monsieur B et Madame X s'avèrent être difficiles et ces tensions sont connues par les collaborateurs de leurs équipes, ainsi que par les membres du comité de direction. Monsieur A est au courant de leurs difficultés relationnelles. Il est en effet en copie de certains mails échangés entre Monsieur B et Madame X, dans lesquels ces derniers font état de leurs différends (*pièce n°3*).
7. En période de clôture du budget annuel, Monsieur B et Madame X sont tous deux amenés à se rendre au siège de l'entreprise pour présenter les résultats de l'année en cours et exposer les prévisions pour l'année à venir. Ils effectuent alors ensemble des déplacements professionnels au D ou à F.
8. Selon Madame X, en septembre 2017, lors d'un déplacement professionnel au D, Monsieur B se serait montré très tactile envers elle, lui touchant le bras, la main et les épaules très affectueusement, lui disant qu'il était une personne très sensible et qu'il avait besoin d'être aimé par elle (*pièce n°4*).
9. Madame X aurait alors immédiatement précisé à Monsieur B qu'elle n'était pas une personne très tactile et que les gestes de ce dernier la gênaient. Elle aurait ajouté qu'elle ne pensait pas que le côté affectif ait sa place dans le milieu professionnel. Monsieur B se serait offusqué, en insistant, sans prendre en considération son refus.
10. En décembre 2018, Madame X et Monsieur B se sont entretenus dans une brasserie du Port, à la E. L'objectif de cet échange était, selon Madame X, « *de discuter verbalement de [leurs] différends relationnels* ». Lors de cet échange, Monsieur B lui aurait pris la main en

indiquant qu'il ne sentait pas de soutien de sa part et qu'il avait besoin de se sentir aimé par elle (*pièce n°4*).

11. Madame X aurait alors réagi en précisant que la question n'était pas qu'elle l'aime ou pas, mais comment travailler ensemble sans tension. Il aurait alors insisté en précisant que pour lui c'était important qu'elle l'aime.
12. Madame X précise qu'à la fin de cet échange, Monsieur B l'aurait prise par les épaules et lui aurait fait une « *embrassade très chaleureuse* ». Elle lui aurait répété à ce moment-là qu'elle n'était pas tactile. Monsieur B se serait alors énervé en lui disant : « *tu vois, c'est toi qui ne fait aucun effort pour que la situation s'améliore* ».
13. En septembre 2019, lors d'un déplacement professionnel à F, Monsieur B aurait proposé à Madame X, selon cette dernière, d'avoir une relation sexuelle avec lui. Il lui aurait alors dit qu'il souhaitait la connaître d'avantage, qu'elle l'intriguait, que tout le monde avait besoin d'amour et que lui en avait particulièrement besoin, et notamment de sa part. Il aurait ajouté qu'il était très sensible et qu'il viendrait la voir pendant la nuit, car il connaissait le numéro de sa chambre, et qu'il gratterait à sa porte jusqu'à ce qu'elle ouvre (*pièce n°4*).
14. Madame X déclare que, face à ces propositions, elle lui aurait répété qu'elle n'était pas intéressée. Monsieur B aurait alors réitéré ces propositions en paraissant amusé.
15. Le 31 octobre 2019, les membres du comité de direction sont conviés à une réunion de la délégation unique du personnel (D.U.P.), dans laquelle ont été abordées des thématiques essentiellement financières, relatives à la situation économique de l'entreprise en 2018, les perspectives pour l'année 2019 et le budget pour l'année 2020.
16. Lors de cette réunion, alors que Monsieur B présentait ces éléments devant les élus du personnel, Madame X l'a interrompu et a rectifié une information erronée qu'il avait donnée, et qui avait trait à ce que Madame X avait préparé pour la partie financière.
17. Cette prise de parole lui a été par la suite reprochée par Monsieur B et Monsieur A. Le 4 novembre 2019, Messieurs B et A ont tous deux adressé un courriel à Madame X afin de lui signifier que sa prise de parole était inappropriée et ne reflétait pas un état d'esprit de cohésion d'équipe (*pièce n°5*).
18. Le 7 novembre 2019, Madame X est destinataire d'un courriel de la part du service de la conformité des groupes et de la protection des données du groupe Y. Ce courriel dont l'objet est « *Environnement de travail exempt de harcèlement* », propose aux salariés de contribuer à construire un milieu de travail respectueux, et rappelle le cadre légal du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Ce document insiste particulièrement sur la prévention et le traitement des situations de harcèlement et l'importance de signaler ces faits (*pièce n°6*).
19. Par différents échanges de courriels dont l'objet est : « *Point sur la situation relationnelle avec B* », Madame X et Monsieur A conviennent de se rencontrer le 19 novembre 2019 (*pièce n°7*).
20. Lors de cette rencontre, Madame X dénonce notamment des comportements de harcèlement sexuel de la part de Monsieur B à son encontre. Elle énumère les trois situations dans lesquelles elle aurait subi des comportements tactiles répétés, pouvant aller jusqu'à des avances sexuelles explicites, de la part de Monsieur B (*pièce n°8*).
21. Monsieur A aurait alors reconnu « *que les attouchements tactiles étaient inappropriés* » et qu'il avait ressenti un malaise entre Madame X et Monsieur B depuis longtemps. Concernant les avances sexuelles, Monsieur A aurait indiqué à la réclamante « *qu'il pouvait s'agir de*

*plaisanteries (bien qu'inappropriées) [...] qu'il essayait peut-être d'adoucir les tensions entre [eux] par ce type de comportement tactile, [...] qu'il était aussi tactile avec [lui] » (pièce n°8).*

22. Elle dénonce également une attitude agressive de la part de Monsieur B à son encontre. Madame X aurait ainsi exposé à Monsieur A qu'à plusieurs reprises, lors de désaccords entre elle et Monsieur B, notamment lorsqu'elle a pointé des erreurs ou des problématiques liées à ses notes de frais, la procédure de recouvrement de client ou ses congés payés, il aurait élevé la voix en se montrant agressif et excessif à son égard, précisant que ce comportement, déjà mentionné auprès de Monsieur A, l'effraie énormément (pièce n°8).
23. Madame X déclare qu'à l'issue de l'entretien du 19 novembre 2019 avec Monsieur A, elle a été prise d'une violente crise de larmes et de tremblements, et qu'elle est rentrée chez elle car elle n'était plus en mesure de travailler.
24. Le 20 novembre 2019, Madame X écrit un mail détaillé à Monsieur A récapitulant l'entretien de la veille et renouvelant la dénonciation « *d'avances de nature sexuelle* » faites par Monsieur B à son égard (pièce n°8).
25. Le 21 novembre 2019, le Docteur G, psychiatre, constate un accident de travail en raison d'un syndrome anxio-dépressif en réaction à un choc émotionnel subi lors de la réunion du 19 novembre 2019.
26. Dans une attestation, en date du 23 avril 2020, le Docteur G précise qu'elle n'a pu recevoir Madame X le 20 novembre 2019 car elle ne travaillait pas ce jour-là (pièce n°9).
27. L'arrêt de travail de Madame X, initialement prescrit jusqu'au 17 décembre 2019, a par la suite été prolongé tous les mois par le Docteur H, psychiatre, jusqu'à son licenciement, le 21 avril 2020 (pièces n°10 et n°11).
28. A la suite des déclarations de Madame X, en date du 19 novembre 2019, une enquête interne est confiée le 11 décembre 2019 à Monsieur I, chargé de ressources humaines au sein du groupe Y. Monsieur A en informe Madame X par courriel en date du 9 décembre 2019 (pièce n°12)
29. Dans le cadre de cette enquête, Monsieur I s'est rendu en décembre 2019 à la E pour mener des auditions auprès de plusieurs salariés de l'entreprise afin de vérifier les faits de harcèlement dénoncés par Madame X.
30. Au cours de l'audition menée auprès de Monsieur A, à la question formulée ainsi : « *Avez-vous déjà été témoin de comportement de la part de monsieur B (paroles agressives, non respectueuses, insultes, gestes agressifs ?, gestes à caractère sexuels ?... etc, »*, ce dernier répond : « *Outre les tensions où le temps (sic) peut monter, non. X m'a fait part du fait que B est tactile. C'est effectivement le cas, mais il suffit de lui dire d'arrêter pour qu'il arrête* » (pièce n°13)
31. Au cours de l'audition menée auprès de Madame X, celle-ci soutient d'une part qu'elle aurait subi un harcèlement sexuel de la part de Monsieur B et d'autre part, un harcèlement moral de la part de Monsieur A. Après avoir énuméré de nombreux faits, Madame X précise que l'élément déclencheur a été le courriel du 7 novembre 2019 relatif au harcèlement : « *Le 7 novembre, je reçois un email du groupe définissant ce que c'est le harcèlement et la partie sexuelle. J'en parle autour de moi et je décide que c'est fini, je n'ai pas à travailler sous l'emprise de personnes malveillantes* » (pièce n°14).
32. Madame X soutient également que lorsqu'elle mentionne à Monsieur A : « *les faits avec B, il minimise les impacts que ça a. Il me précise que je ne sais pas faire preuve de flexibilité.*

*Il me dit qu'il soutiendra toujours celui qui fait des efforts, B en a fait et toi je n'en ai pas vu, au contraire. L'entretien se finit par le fait que j'ai un problème de comportement. Quand je lui ai dit que je voulais faire un compte-rendu. Il m'a alors menacé en me disant que si je faisais un compte-rendu, ça se passerait très mal pour moi. Tu fais beaucoup d'écrit ça va te porter préjudice » (pièce n°14).*

33. Dans son rapport d'enquête, Monsieur I précise que, concernant les faits de harcèlement sexuel dénoncés par Madame X, « *rien ne permet d'affirmer ou d'infirmer que les faits soient établis, compte tenu des témoignages diamétralement opposés de Madame X et de Monsieur B, et qu'aucun des témoignages complémentaires et éléments recueillis ne permettent de corroborer, si ce n'est l'existence de relations de travail tendues et conflictuelles entre Madame X et Monsieur B* » (pièce n°15).
34. Monsieur I conclut l'enquête en précisant qu'il est essentiel d'être vigilant concernant l'état de santé et le bien-être de Madame X au sein de l'entreprise, et qu'« *une collaboration avec le médecin du travail doit être menée afin de procéder à son accompagnement individuel* » (pièce n°15).
35. Le 22 janvier 2020, une réunion du comité social et économique (CSE) se tient afin que les membres échangent sur « *l'enquête diligentée par Y dans le cadre de l'accident de travail de Madame X* ». Le procès-verbal de ladite réunion fait état du fait que : « *les membres pensent que l'enquête a été bien menée, que le rapport est sérieux et argumentée et ils émettent un avis favorable du rapport* ». Monsieur I, qui a diligenté l'enquête interne, « *précise que la prochaine étape est de contacter la médecine du travail pour faire le point* » (pièce n°16).
36. Le 12 février 2020, Monsieur A adresse un courriel au médecin du travail, le Docteur J, en lui demandant si elle avait contacté Madame X afin de « *faire un point avec elle sur son éventuel retour au travail* ». Le Docteur J lui répond par courriel en date du 17 février 2020, en disant : « *J'ai eu Madame X au Tel, elle devait passer me voir jeudi 13 février. Elle est soi-disant tombée en panne de voiture. J'ai le sentiment qu'elle ne viendra pas. Elle ne reprendra pas le travail. Elle veut négocier une rupture conventionnelle* » (pièce n°17).
37. Par courrier en date du 11 mars 2020, Madame X est informée par Monsieur A que l'enquête interne diligentée par le groupe, dont les conclusions ont été approuvées par le CSE, n'a relevé aucun fait pouvant être constitutif d'un harcèlement. Il l'invite à solliciter les services de la santé au travail afin de déterminer ses conditions de retour au travail (pièce n°18).
38. Au mois de février 2020, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) diligente une enquête afin de déterminer si le syndrome anxio-dépressif subi par Madame X à la suite de l'entretien du 19 novembre 2019 peut être qualifié d'accident du travail (pièce n°19).
39. Dans le cadre de cette enquête, un questionnaire est adressé à Monsieur A ainsi qu'à Madame X.
40. Madame X répond à ce questionnaire en réitérant ses accusations de harcèlement sexuel de la part de Monsieur B, et moral de la part de Monsieur A (pièce n°19).
41. Monsieur A répète ses propos relatifs au comportement tactile de Monsieur B : « *J'ai reconnu qu'[B] avait tendance à être tactile et qu'il le faisait avec moi et d'autres personnes également. Je suis allé dans son sens sur le fait que chacun a sa bulle d'espace personnel qui doit être absolument respectée et qu'il fallait dire à l'intéressé qu'il ne le fasse plus* » (pièce n°19).

42. Par courrier, en date du 6 avril 2020, Madame X est convoquée à un entretien préalable à une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave (*pièce n°20*).
43. Par courriel, en date du 10 avril 2020, Madame X fait part de son refus de se rendre à cet entretien.
44. Le 21 avril 2020, Madame X est licenciée pour faute grave.
45. Dans le courrier de licenciement, il est notamment reproché à Madame X d'avoir, dans le cadre de l'enquête diligentée par la CPAM, réitéré et maintenu ses accusations de harcèlement sexuel et moral et d'avoir « *proféré de nouvelles accusations* » à l'encontre de Monsieur A (*pièce n°21*).
46. Il lui est également reproché le fait d'avoir, à plusieurs reprises, pendant l'enquête de la CPAM, indiqué à un élu du personnel et à la médecine du travail son souhait de vouloir obtenir de la société une rupture conventionnelle.
47. La société Y qualifie ces accusations de « *mensongères et faites de mauvaise foi tant auprès de la direction de la société que des services de l'Assurance maladie* ». La mauvaise foi s'applique notamment au fait d'avoir « *faussement accusé [son] collègue M. B de faits de harcèlement sexuel* ».
48. La société estime que la mauvaise foi de la réclamante est caractérisée « *par le fait qu'elle est venue travailler le lendemain de l'accident du travail et qu'aucun élément probant ne vient corroborer un harcèlement sexuel et moral* », d'autant qu'elle n'a jamais alerté l'encadrement du groupe avec lequel elle est régulièrement en contact.
49. Madame X a saisi le conseil des prud'hommes de Z afin de faire reconnaître le harcèlement sexuel dont elle estime avoir été victime ainsi que les mesures de représailles qui ont suivi pour l'avoir dénoncé, ayant mené à son licenciement, qu'elle estime discriminatoire en raison de son sexe.
50. Par jugement en date du 21 septembre 2021, le conseil des prud'hommes de Z a jugé que le harcèlement sexuel n'est pas constitué au motif que les propos dénoncés par la réclamante ne sont pas corroborés par des faits concrets. Le conseil de prud'hommes souligne que la réclamante continue de faire des déplacements professionnels avec la personne qui l'aurait harcelée et qu'elle aurait dû être immédiatement en arrêt maladie après la dénonciation des faits. Le conseil a ainsi jugé que la réclamante « *ne supporte aucune critique et prend tout trop à cœur en en ayant le sentiment de ne pas être comprise et d'être une victime* ».
51. Aucune référence n'est faite aux mesures de représailles consécutives à la dénonciation du harcèlement.
52. La réclamante est donc déboutée de sa demande de nullité de licenciement.
53. La réclamante a interjeté appel du jugement.

## **II – ENQUETE**

54. Au vu des éléments communiqués par la réclamante dans le cadre de sa saisine, le Défenseur des droits a décidé d'engager une instruction, en vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011.
55. Par courrier, en date du 24 août 2020, il a ainsi sollicité de la société Y, mise en cause, des explications sur le harcèlement sexuel allégué et les mesures de représailles pour l'avoir dénoncé, ainsi que la communication d'un certain nombre de pièces (*pièce n°22*).
56. Par courrier, la société Y a répondu au Défenseur des droits en faisant valoir d'une part, qu'elle a diligenté une enquête pour les faits de harcèlement allégués par Madame X et fourni certains témoignages de salariés ayant participé à l'enquête, ainsi que le rapport conclusif de cette enquête. D'autre part, la société communique le rapport du comité social et économique (CSE) approuvant les conclusions de l'enquête, ainsi que des courriers adressés par la société à Madame X l'informant de la conclusion de l'enquête.
57. Après analyse des éléments de réponse de la société mise en cause, le Défenseur des droits lui a adressé une note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait retenir l'existence d'une discrimination en raison de mesures de représailles prises par la société, consécutives à la dénonciation du harcèlement sexuel par la réclamante ; et l'a invitée à présenter tout élément et document utile sur l'ensemble des éléments recueillis au cours de son enquête (*pièce n°23*).
58. Par courrier en date du 8 février 2021, le conseil de la société Y a répondu à la note récapitulative du Défenseur des droits. La société soutient que le fait que Monsieur A ait qualifié de « *tactile* » le comportement de Monsieur B ne peut corroborer l'accusation de harcèlement sexuel. La société précise que la réclamante et les membres du comité de direction entretenaient une relation très cordiale et fournit une photo à l'appui. La société soutient que la mauvaise foi de Madame X ressort du fait qu'elle ne se soit pas mise en arrêt maladie immédiatement après son entretien du 19 novembre 2019. Elle précise que : « *la mauvaise foi de la salariée résulte de la connaissance de la fausseté des faits qu'elle dénonce. En l'espèce, Madame X évoque des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral inexistant, caractérisant sa mauvaise foi* » (*pièce n°24*).

## **III – CADRE ET ANALYSE JURIDIQUES**

### **1) Sur les faits de harcèlement sexuel dénoncés**

- *Rappels juridiques relatifs au harcèlement sexuel et à son caractère discriminatoire*

59. La directive européenne 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 hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, donne les définitions suivantes :
- « *le harcèlement se caractérise par 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* » ;
  - « *le harcèlement sexuel correspond à 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 ».*

60. Les directives 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000<sup>1</sup> et 2006/54 (précitée) indiquent en leurs articles 2 que le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er, tel que le sexe, se manifeste, et a 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.
61. Ainsi, le harcèlement constitue en lui-même une discrimination, dès lors qu'il est en lien avec un critère prohibé, tel que le sexe. Le harcèlement sexuel est donc également un harcèlement discriminatoire, en lien avec le sexe.
62. En droit interne, c'est la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 qui a transposé cette définition du harcèlement discriminatoire en lien avec le sexe, en son article 1er : « *Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement (...) de son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. (...) La discrimination inclut 1° 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 ».*
63. 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 une situation intimidante, hostile ou offensante à son encontre.
64. 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.
65. Selon l'article L. 1153-1 du code du travail, le harcèlement sexuel est constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle qui :
  - soit portent atteinte à la dignité de la victime en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
  - soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
66. Plusieurs juridictions ont ainsi retenu que le harcèlement était constitutif d'une discrimination dans des affaires où le Défenseur des droits avait présenté des observations <sup>2</sup>.

- *Répartition de la charge de la preuve en matière de harcèlement sexuel*

67. S'agissant du régime probatoire applicable, l'article L. 1134-1 du code du travail, relatif à la charge de la preuve en matière de discrimination, et l'article L. 1154-1, relatif au harcèlement sexuel, précisent que, lorsqu'un salarié présente des éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination ou d'un harcèlement, il appartient à l'employeur, de

---

<sup>1</sup> Portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail

<sup>2</sup> Voir notamment Décision Défenseur des droits n°2014-105 et cour d'appel de Rennes, 10 décembre 2014, n°14/00134 ; Décision Défenseur des droits n°2015-64 et cour d'appel de Toulouse, 29 janvier 2016, n°14/00360 ; Décision Défenseur des droits n°2015-44 et cour d'appel de Douai, 29 janvier 2016, n°15/00506 ; Décision Défenseur des droits n°2016-216 et cour d'appel d'Aix-en-Provence du 9 février 2018, n°17/05013 ; cour d'appel de Nîmes 15 mai 2018, n°16-01772.



démontrer que ses décisions et son comportement sont fondés sur des motifs objectifs étrangers à toute discrimination.

68. Ainsi, 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. Il appartient ensuite à l'employeur d'apporter la preuve que les faits ne sont pas constitutifs d'une discrimination.
69. La Cour de cassation est venue préciser que les éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination doivent être appréciés de manière globale et que la chronologie des faits pouvait être prise en compte <sup>3</sup>.
70. **En l'espèce**, s'agissant des agissements de harcèlement sexuel dénoncés, Madame X reçoit le 7 novembre 2019 un courriel rappelant le cadre légal du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.
71. Le 19 novembre 2019, lors d'un entretien avec Monsieur A, la réclamante rapporte auprès de son supérieur hiérarchique les comportements répétés de Monsieur B à son encontre.
72. Une enquête interne a été diligentée par la société et menée par Monsieur I, dans laquelle plusieurs salariés de la société ont été interrogés, parmi lesquels Messieurs B et A.
73. Monsieur A déclare, dans le cadre de l'enquête interne et dans le cadre de l'enquête menée par la CPAM, que Monsieur B est « *tactile* ».
74. Ainsi, dans le cadre de cette enquête, Monsieur A déclare que : « *[X] [lui] a fait part du fait que [B] est tactile. C'est effectivement le cas, mais il suffit de lui dire d'arrêter pour qu'il arrête.* »
75. Dans le cadre de l'enquête de la CPAM, Monsieur A écrit : « *J'ai reconnu qu' [B] avait tendance à être tactile et qu'il le faisait avec moi et d'autres personnes également. Je suis allé dans son sens sur le fait que chacun a sa bulle d'espace personnel qui doit être absolument respectée et qu'il fallait dire à l'intéressé qu'il ne le fasse plus* ».
76. Ces éléments de réponse de Monsieur A, n'établissent cependant pas que les faits dénoncés par Madame X « *n'ont jamais eu lieu* ».
77. Dans sa réponse à la note récapitulative, le conseil de la société Y répond à cet argument que : « *les déclarations de Monsieur A sont le signe de sa bonne foi et ne viennent, en aucune mesure appuyer les dires de Madame X* », « *Monsieur A a simplement, [...] décrit un aspect du comportement de Monsieur B sans que cela doive être extrapolé* ».
78. L'enquête interne conclut que : « *rien ne permet d'affirmer ou d'infirmer que les faits [de harcèlement sexuel] soient établis* ».
79. Le Défenseur des droits, dont les observations résultent des éléments recueillis dans le cadre de son enquête, estime que la réclamante présente des éléments de nature à laisser supposer l'existence d'un harcèlement sexuel de la part de Monsieur B, à l'encontre de Madame X : la dénonciation des faits dans l'immédiate suite d'une action de sensibilisation de l'employeur sur le harcèlement sexuel, la reconnaissance par Monsieur A que Monsieur B est une personne tactile lors de l'enquête interne destinée à faire la lumière sur les actes de harcèlement sexuel dénoncés, l'état de santé de Madame X constaté après l'entretien du 19 novembre par certificats médicaux.

---

<sup>3</sup> Cass. soc., 6 nov. 2013, n°12-22270

80. Le conseil des prud'hommes de Z a jugé à ce titre qu'il s'étonnait que : « *compte-tenu de ce que X reproche à Monsieur B, elle accepte de le voir hors de l'entreprise et sans être accompagnée par une tierce personne, ce qui éviterait tout comportement suspect de la part de Monsieur B. Elle se met ainsi en difficulté dans une situation ambiguë alors qu'elle aurait pu discuter avec Monsieur B dans son bureau en laissant la porte ouverte* ».
81. Le conseil des prud'hommes a également souligné son étonnement que Madame X parte en déplacement professionnel avec Monsieur B « *compte-tenu de l'aversion qu'elle ressent face à [son] comportement* ».
82. Le Défenseur des droits rappelle qu'en cas de dénonciation de harcèlement sexuel, en application de l'obligation de sécurité incombant à l'employeur, il appartient à ce dernier de prendre toutes les mesures de prévention, y compris à titre conservatoire, permettant de protéger la santé et la sécurité des salariés impliqués. Il ne revient donc pas à la salariée dénonçant les faits de mettre en place des mesures pour se protéger elle-même.
83. En tout état de cause, qu'il soit décidé que le harcèlement sexuel est établi ou non, la simple dénonciation de bonne foi de ce dernier par Madame X ne peut donner lieu à des mesures de représailles.
- *Obligation de santé et de sécurité pesant sur l'employeur*
84. Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
85. Comme en matière de harcèlement moral, il a une obligation de sécurité de moyens renforcés concernant le harcèlement sexuel. 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* ». L'article L.1321-2 2° du code du travail prévoit que le règlement intérieur doit rappeler les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes prévues par le présent code. L'article L. 4122-1 du code du travail prévoit également que dans certaines conditions, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.
86. **En l'espèce**, Monsieur I, qui a diligenté l'enquête interne, écrit dans le rapport, qu'il est : « *essentiel que l'entreprise soit vigilante concernant la situation de bien être de Madame X et son état de santé. Une collaboration avec le médecin du travail doit être menée afin de procéder à son accompagnement individuel, ainsi que tout autre moyen adéquat* ».
87. Dans le cadre de la réunion CSE, qui a eu lieu le 22 janvier 2020, Monsieur I : « *précise que la prochaine étape est de contacter la médecine du travail pour faire le point* ».
88. Monsieur A contacte le 12 février 2020 le Docteur J, médecin du travail pour s'enquérir d'un éventuel retour de Madame X.
89. Dans un courrier, en date du 11 mars 2020, adressé par Monsieur A à Madame X, ce dernier lui recommande de solliciter : « *les services de Santé au travail* ».
90. Le conseil des prud'hommes de Z a jugé que : « *en considérant la chronologie des faits, le conseil constate que la société Y a pris toutes les mesures possibles pour respecter son obligation de sécurité* ».

91. Cependant, contrairement aux préconisations du rapport d'enquête qui appelle explicitement à la « *vigilance* » de l'entreprise concernant le bien-être de la réclamante, Monsieur A a pris des mesures de rétorsion, à la suite de la dénonciation des faits de harcèlement sexuel et non des mesures de prévention et de protection.

## **2) Sur les mesures de représailles consécutives à la dénonciation des faits de harcèlement sexuel**

92. L'article L.1153-2 du code du travail, tel qu'issu de la loi n°2012-954 du 6 août 2012, prévoit qu'« *aucun salarié (...) 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 (...) y compris, (...) si les propos ou comportements n'ont pas été répétés* ».

93. L'article L. 1132-3 du code du travail dispose en outre qu'« *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L.1132-1 et L.1132-2 ou pour les avoir relatés* ». De même, l'article L.1153-3 du même code dispose : « *Aucun salarié (...) 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* ».

94. Le principe de l'aménagement de la charge de la preuve s'applique en ces matières, conformément aux articles L.1134-1 et L.1154-1 du code du travail.

95. Or, **en l'espèce**, l'enquête menée par le Défenseur des droits démontre que d'une part, il existe une chronologie dans l'enchaînement des faits qui témoigne en faveur de la bonne foi de la réclamante ; d'autre part, il apparaît que la dénonciation du harcèlement sexuel est à l'origine des mesures de représailles de la part de la société Y et que la mauvaise foi de Madame X, alléguée par la société, n'est pas établie.

96. D'une part, la chronologie des faits témoigne en faveur de la bonne foi de Madame X dans la dénonciation des faits de harcèlement sexuel.

97. Le 7 novembre 2019, Madame X est destinataire d'un courriel de la part du service de la conformité des groupes et de la protection des données du groupe Y. Ce courriel, dont l'objet est « *Environnement de travail exempt de harcèlement* », propose aux salariés de contribuer à construire un milieu de travail respectueux, et rappelle le cadre légal du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Ce document insiste particulièrement sur la prévention et le traitement des situations de harcèlement et l'importance de signaler ces faits.

98. A propos de ce courriel, Madame X précise qu'il a été l'élément déclencheur de sa volonté de dénoncer le harcèlement sexuel qu'elle aurait subi : « *Le 7 novembre, je reçois un email du groupe définissant ce que c'est le harcèlement et la partie sexuelle. J'en parle autour de moi et je décide que c'est fini, je n'ai pas à travailler sous l'emprise de personnes malveillantes* ».

99. Le 19 novembre 2019, Madame X, profitant d'un point qu'elle devait avoir avec Monsieur A « *sur la situation relationnelle avec B* », expose à son supérieur hiérarchique des comportements de harcèlement sexuel de Monsieur B à son encontre. Elle énumère les trois situations dans lesquelles elle aurait subi des comportements tactiles répétés, pouvant aller jusqu'à des avances sexuelles explicites, de la part de Monsieur B.

100. Madame X déclare qu'à l'issue de l'entretien du 19 novembre 2019 avec Monsieur A, elle a été prise d'une violente crise de larmes et de tremblements, et qu'elle est rentrée chez elle car elle n'était plus en mesure de travailler.
101. Le 20 novembre 2019, Madame X écrit un mail détaillé à Monsieur A récapitulant l'entretien de la veille et renouvelle par écrit la dénonciation « *d'avances de nature sexuelle* » faites par Monsieur B à son égard.
102. Le 21 novembre 2019, le Docteur G, psychiatre, constate un accident de travail en raison d'un syndrome anxio-dépressif en réaction à un choc émotionnel subi lors de la réunion du 19 novembre 2019.
103. L'arrêt de travail de Madame X, initialement prescrit jusqu'au 17 décembre 2019, a par la suite été prolongé tous les mois par le Docteur H, psychiatre, jusqu'à son licenciement, le 21 avril 2020.
104. Ainsi, au regard des éléments précités, il apparaît que Madame X a dénoncé de bonne foi le harcèlement sexuel de Monsieur B à son encontre.
105. D'autre part, il ressort du dossier que les mesures de représailles ont débuté à partir du moment où Madame X a dénoncé les actes de harcèlement sexuel, et plus particulièrement, à partir du moment où la CPAM a commencé à diligenter une enquête sur la nature professionnelle ou non de l'accident du travail de Madame X.
106. En effet, en février 2020, la CPAM diligente une enquête afin de déterminer si le syndrome anxio-dépressif subi par Madame X à la suite de l'entretien du 19 novembre 2019 peut être qualifié d'accident du travail.
107. Par courrier, en date du 7 avril 2020, Madame X est convoquée à un entretien préalable à une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave et le 21 avril 2020, Madame X est licenciée pour faute grave.
108. Dans le courrier de licenciement, il est notamment reproché à Madame X d'avoir, dans le cadre de l'enquête interne et de celle diligentée par la CPAM, maintenu ses accusations de harcèlement sexuel à l'encontre de Monsieur B.
109. La société Y qualifie ces accusations de « *mensongères et faites de mauvaise foi tant auprès de la direction de la société que des services de l'Assurance maladie* ». La mauvaise foi s'applique notamment au fait d'avoir « *faussement accusé [son] collègue M. B de faits de harcèlement sexuel* ».
110. La société estime que la mauvaise foi de la réclamante est caractérisée « *par le fait qu'elle est venue travailler le lendemain de l'accident du travail et qu'aucun élément probant ne vient corroborer un harcèlement sexuel et moral* », d'autant qu'elle n'a jamais alerté l'encadrement du groupe avec lequel elle est régulièrement en contact.
111. Or, la position de la chambre sociale de la Cour de cassation est claire : le salarié qui dénonce des faits de harcèlement ne peut être sanctionné que si sa mauvaise foi est établie<sup>4</sup>. Cette mauvaise foi ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté

---

<sup>4</sup> Cass. soc., 21 nov. 2018, n° 16-26.741 ; Cass. soc., 17 juin 2009, n° 07-44.629 ; Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 10-16.444 ; Cass. soc., 12 janv. 2012, n° 10-18.546 ; Cass. soc., 10 mai 2012, no 11-11.916 ; Cass. soc., 29 mai 2012, n° 11-13.947.

des faits qu'il dénonce <sup>5</sup>, et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis <sup>6</sup>.

112. La chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi jugé que le grief tiré de la dénonciation d'agissements de harcèlement moral par le salarié, dont la mauvaise foi n'est pas alléguée, emporte à lui seul la nullité de plein droit du licenciement <sup>7</sup>.
113. La dénonciation, par un salarié de bonne foi, de faits de harcèlement ne peut justifier, à son encontre, la moindre sanction. Le licenciement motivé par la dénonciation, faite de bonne foi, de faits de harcèlement moral est donc illicite <sup>8</sup>.
114. Interrogée à ce sujet par le Défenseur des droits, la société Y répond que la mauvaise foi de Madame X est caractérisée par le fait qu'elle est venue travailler le lendemain de l'accident du travail (et qu'elle n'a été arrêtée que le surlendemain) et qu'aucun élément probant ne vient corroborer un harcèlement sexuel et moral, d'autant qu'elle n'a jamais alerté l'encadrement du groupe avec lequel elle est régulièrement en contact.
115. Cette analyse est reprise par le conseil des prud'hommes de Z qui a jugé que si Madame X : *« avait été harcelée [...] ou brusquée lors de cet entretien du 19 novembre, elle aurait quitté immédiatement l'entreprise pour mettre à profit immédiatement son arrêt de travail »*.
116. Cependant, ces comportements sont insuffisants pour qualifier la mauvaise foi de Madame X, celle-ci fournissant une attestation, datée du 23 avril 2020, dans laquelle le Docteur G affirme qu'elle n'a pas pu recevoir Madame X en consultation le mercredi 20 novembre 2019, car elle ne travaille pas les mercredis. Madame X n'a donc pas pu être arrêtée dès le lendemain de l'entretien, soit le mercredi 20 novembre 2019, mais seulement le surlendemain, soit le jeudi 21 novembre 2019.
117. Dans sa réponse à la note récapitulative, le conseil de la société Y considère que : *« la mauvaise foi de la salariée résulte de sa connaissance de la fausseté des faits qu'elle dénonce. En l'espèce, Madame X allègue de faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral inexistant, caractérisant sa mauvaise foi. »*
118. Or, il convient de rappeler que les conclusions de l'enquête interne précisent que : *« rien ne permet d'affirmer ou d'infirmer que les faits soient établis »*. Par conséquent, l'enquête interne ne conclut pas à l'inexistence des faits de harcèlement à l'encontre de Madame X. Etablir que la mauvaise foi est induite par l'inexistence des faits de harcèlement est contraire aux résultats de l'enquête et à la jurisprudence.
119. En effet, la jurisprudence considère que la simple dénonciation de faits de harcèlement, même si ceux-ci ne sont pas démontrés, ne peut donner lieu à des mesures de représailles.
120. Ainsi, la cour d'appel de K, qui n'a pas reconnu l'existence d'un harcèlement sexuel (la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer son existence n'était pas démontrée) a considéré comme nul le licenciement de la salariée qui avait dénoncé les agissements de son supérieur hiérarchique, sa mauvaise foi n'étant pas établie <sup>9</sup>.
121. Dans un arrêt du 8 octobre 2020, la même juridiction a considéré que l'employeur qui a fait grief au salarié, dans la lettre de licenciement, d'avoir dénoncé à tort une situation de

---

<sup>5</sup> Cass. soc., 7 février 2012, n°10-18035 ; Cass. soc. ; 29 sept. 2016, n° 15-17.511, Cass. soc., 10 juin 2015, n° 14-13.310.

<sup>6</sup> Cass. soc., 13 janvier 2021, n°19-21.138 F-PB

<sup>7</sup> Cass. soc., 10 mars 2009, n°07-44092

<sup>8</sup> Cass. soc. 14 oct. 2015, n° 14-12.584

<sup>9</sup> CA Paris, 29/09/2016, n° 13/11442

discrimination, ne démontre ni que les réclamations du salarié étaient infondées, ni, en tout état de cause, qu'il les aurait présentées de mauvaise foi. Ce grief emporte, à lui seul la nullité du licenciement, peu important que la lettre de licenciement mentionne d'autres faits reprochés au salarié <sup>10</sup>.

122. Le conseil de la société Y cite l'arrêt du 13 janvier 2021, rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation, qui a reconnu que le licenciement pour faute grave d'un salarié était justifié, puisque celui-ci avait dénoncé de façon mensongère des faits de discrimination <sup>11</sup>.
123. Or, il ressort de cet arrêt que, dans l'espèce, la mauvaise foi est caractérisée par une série d'éléments parmi lesquels la volonté affichée du salarié de quitter l'entreprise, son désengagement professionnel et que l'allégation de discrimination a été formulée de façon très générale sans évoquer des faits circonstanciés.
124. En l'espèce, il apparaît que Madame X a dénoncé ces faits de harcèlement après avoir reçu une note de la direction sensibilisant les collaborateurs de la société Y aux actes de harcèlement. Elle dénonce des faits précis et circonstanciés relatifs au harcèlement sexuel qu'elle aurait subi de la part de Monsieur B.
125. La dénonciation de ces faits de harcèlement sexuel, même si ceux-ci ne sont « *ni affirmé[s] ni infirmé[s]* » par l'enquête interne, ne peut caractériser la mauvaise foi de la réclamante et justifier des mesures de représailles à son encontre. L'enquête menée de façon contradictoire par le Défenseur des droits ne révèle aucun élément laissant supposer la mauvaise foi de la salariée.
126. Cette analyse relative à la bonne foi de Madame X est partagée par le conseil des prud'hommes de Z qui a jugé à ce titre que le « *ressenti* » de cette dernière « *ne relève pas forcément de la mauvaise foi délibérée* ».
127. Au vu de ce qui précède, la Défenseure des droits considère que Madame X a été victime de mesures de représailles consécutives à une dénonciation d'agissements de harcèlement discriminatoire en lien avec son sexe, que la société Y a manqué à son obligation de santé et de sécurité, et que le licenciement encourt la nullité.
128. Telles sont les observations que la Défenseure des droits entend porter à la connaissance de la cour d'appel de Z, et souhaite soumettre à l'appréciation de la juridiction de jugement.

Claire HÉDON

---

<sup>10</sup> CA Paris, 08/10/2020, n° 18/04882

<sup>11</sup> Cass. soc., 13 janvier 2021, n°19-21.138 F-PB