

## Harcèlement sexuel = faute grave

Commentaire par Céline Leborgne-Ingelaere  
maître de conférences à l'université de Lille 2, membre du CRDP-LEREDS

### Harcèlement

#### Sommaire

**Le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue un harcèlement sexuel même si les agissements ont lieu en dehors du temps et du lieu de travail.**

**Un comportement constitutif de harcèlement sexuel caractérise une faute grave rendant impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise.**

Cass. soc., 11 janv. 2012, n° 10-12.930, FS-P+B, M. P. c/ Sté Crédit agricole mutuel de Franche-Comté : JurisData n° 2012-000195

#### LA COUR - (...)

o Attendu selon l'arrêt attaqué (Besançon, 13 novembre 2009), qu'engagé le 15 janvier 1980 par la caisse régionale de crédit agricole mutuel de Franche-Comté (le Crédit agricole) en qualité d'employé, M. P. a été promu directeur de l'agence centrale de Belfort à compter du 1er janvier 2004 ; qu'il a été convoqué à un entretien préalable au licenciement fixé au 7 novembre 2005, puis devant le conseil de discipline le 18 novembre 2005, avant d'être licencié pour faute grave par lettre du 2 décembre 2005 ;

#### Sur le premier moyen :

o Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement est fondé sur une faute grave et de le débouter de toutes ses demandes, alors, selon le moyen, *que l'irrégularité de la procédure de consultation d'une instance disciplinaire dont la consultation obligatoire pour avis, instituée par la convention collective applicable dans l'entreprise, constitue une garantie substantielle de fond pour le salarié, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, il ressortait des mentions du procès-verbal de la séance du conseil de discipline du 18 novembre 2005, au cours de laquelle le conseil a donné son avis sur la sanction proposée à l'encontre de M. P., que M. M. avait assumé les fonctions de secrétaire de séance ; qu'il ressortait également des éléments soumis à la cour d'appel que M. M., directeur des ressources humaines, avait tenu un rôle actif dans l'instruction « à charge » du dossier disciplinaire de M. P., puisque c'est lui qui avait recueilli par voie électronique les déclarations de Mme V. et de M. J., et qu'il avait été jusqu'à recourir aux services d'un détective privé ; qu'était également mis en avant le fait que la direction des ressources humaines, dont M. M. était responsable, avait mis en ligne dès le 20 octobre 2005, soit avant même l'engagement de la procédure disciplinaire, une offre d'emploi indiquant qu'était à pourvoir le poste de directeur d'agence centrale à Belfort, c'est-à-dire le poste de M. P. ; qu'en écartant cependant toute irrégularité de la procédure, aux motifs inopérants que la convention collective prévoyait que le conseil de discipline rend son avis après avoir entendu le directeur et en sa présence, et que rien n'établissait que M. M. ait pris part aux délibérations du conseil, sans rechercher si son rôle de secrétaire de séance ne lui avait pas permis à tout le moins de peser sur le déroulement des débats ou des délibérations, dans un sens défavorable à M. P., contre lequel il avait réuni les éléments ayant par la suite servi de base au prononcé du licenciement pour faute grave par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 13 de la convention collective nationale du crédit agricole, ensemble l'article L. 1232-1 du Code du travail ;*

o Mais attendu qu'en application de l'article 13 de la convention collective du Crédit agricole, le conseil de discipline est chargé, après avoir obligatoirement entendu le directeur et en sa présence, de formuler un avis sur les

sanctions à donner aux fautes professionnelles susceptibles d'entraîner la rétrogradation ou le licenciement du personnel titulaire ;

o Et attendu que la cour d'appel, qui a retenu que la présence pendant les débats de M. M., sous-directeur, et la formulation de l'avis du conseil de discipline étaient conformes aux dispositions de l'article 13 susvisé et que la preuve de ce que le sous-directeur aurait participé aux délibérations du conseil n'était pas rapportée, en a déduit à bon droit que la procédure conventionnelle avait été respectée, peu important que M. M. ait assumé les fonctions de secrétaire de séance du conseil de discipline ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

#### Sur le second moyen :

o Attendu que le salarié forme le même grief, alors, selon le moyen :

*1°/ que la lettre de licenciement fixe les limites du litige ; qu'en relevant, pour retenir l'existence d'une faute grave de M. Olivier P., que la version des faits de la salariée F., selon laquelle M. Olivier P. aurait tenu des propos dénués d'équivoque quant à son désir d'entretenir des relations intimes avec elle avant de mettre fin à l'entretien, était avérée, et que M. P. ne pouvait pas retourner l'accusation de harcèlement sexuel contre la plaignante, quand il résultait de ses propres constatations qu'aux termes de la lettre de licenciement, il était seulement reproché à M. Olivier P. d'avoir organisé un rendez-vous pour un motif professionnel avec une salariée placée sous ses ordres, en dehors des heures de travail, dans une chambre d'hôtel, sans que le licenciement soit aucunement fondé sur des faits de harcèlement sexuel, ni sur l'existence d'une quelconque proposition par M. P. de relations intimes à Mme F., la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du Code du travail ;*

*2°/ qu'en tout état de cause, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave invoquée par lui pour justifier un licenciement ; qu'en considérant, pour retenir la faute grave, que les explications avancées par M. Olivier P. n'étaient pas de nature à renverser sérieusement la présomption pesant sur lui, qui découlerait de l'organisation et du déroulement du rendez-vous litigieux, d'une intention contraire à l'éthique et à la loyauté, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du Code du travail, ensemble l'article 1315 du Code civil ;*

*3°/ qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave invoquée par lui pour justifier un licenciement ; que seule vaut attestation la relation de faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés ; qu'en l'espèce, en se fondant de manière déterminante sur les déclarations de Mme V. et de M. J., recueillies par M. M. par voie électronique sans aucune garantie d'authenticité, et qui en tout état de cause ne contenaient aucune constatation personnelle par les intéressés des circonstances dans lesquelles s'était organisé ni déroulé le rendez-vous litigieux entre Mme F. et M. P. fondant le licenciement, pour considérer néanmoins que ces déclarations corroboraient la version des faits de Mme F. sur l'instigation et les modalités de ce rendez-vous, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 202 du Code de procédure civile, 1315 du Code civil et L. 1234-1 du Code du travail ;*

*4°/ qu'il ressortait tant des déclarations de Mme F. elle-même faite à l'employeur le 10 octobre 2005, que des déclarations de M. J. dans son courriel adressé le 4 novembre 2010 à M. M., que M. J. n'était pas seulement « l'ami intime » de Mme F., mais entretenait avec elle une relation amoureuse puisque Mme F. le qualifiait comme son « petit ami » et que M. J. indiquait « sortir avec elle » ; qu'en se fondant pourtant de manière déterminante sur les déclarations de M. J. pour estimer établie la version des faits de Mme F., sans prendre en considération la nature exacte des liens existant entre eux, et quand en outre la dénonciation des faits litigieux par Mme F. à l'employeur était contemporaine de la mutation de M. J. que celui-ci reprochait à M. P., contre lequel il avait donc manifestement un motif de ressentiment, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1315 du Code civil et L. 1234-1 du Code du travail ;*

*5°/ qu'un fait de la vie privée ne peut donner lieu à une sanction disciplinaire ; qu'une rencontre, fût-ce entre un salarié de niveau cadre et l'une de ses salariées subordonnées, en dehors du temps et du lieu du travail, dans une chambre d'hôtel, dans laquelle la salariée s'est rendue sciemment et librement après que, selon ses propres dires, elle a pourtant entendu l'autre personne demander à la réception de l'hôtel une chambre pour la nuit, constitue un fait de la vie privée, insusceptible de justifier une sanction disciplinaire ; qu'en considérant pourtant que de tels faits étaient constitutifs d'une faute grave justifiant le licenciement immédiat de M. P., la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du Code du travail, ensemble l'article 9 du Code civil et l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;*

*6°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; qu'en l'espèce, il ressortait des éléments soumis à la cour d'appel que, même à suivre la version des faits de Mme F., celle-ci avait sciemment et librement suivi M. P. dans une chambre d'hôtel après que, selon ses dires, elle l'avait entendu la réserver pour la nuit, et sans que M. P. ne l'ait nullement forcée à cet égard, ni même n'ait exercé la moindre pression sur elle en ce sens ; qu'à considérer même que M. P. ait été l'instigateur de ce rendez-vous, et peu*

*important que M. P. et Mme F. se soient retrouvés dans une chambre d'hôtel parce que le restaurant de l'hôtel était plein, ou non, le fait d'avoir organisé un rendez-vous dans ces circonstances, sans nullement forcer Mme F. à le suivre dans une chambre d'hôtel, n'était pas à soi seul de nature à caractériser à la charge de M. P. un abus de pouvoir et d'autorité constitutif d'une faute grave ; qu'en considérant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du Code du travail ;*

*7°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que le simple fait d'avoir, le cas échéant, menti sur le fait que le restaurant de l'hôtel était complet, afin d'expliquer pourquoi la rencontre avec Mme F. s'était finalement déroulée dans une chambre d'hôtel, ne constituait pas une faute grave de nature à justifier le licenciement immédiat de M. P. ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-1 du Code du travail ;*

*8°/ que la faute grave du salarié doit être appréciée, quant aux faits qui lui sont reprochés, en considération de son ancienneté et de son comportement antérieur ; qu'en s'abstenant de prendre en considération tant l'absence de sanctions antérieures que les vingt-six années d'ancienneté de M. Olivier P., tout en retenant à son encontre une faute grave pour un fait isolé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1234-1 du Code du travail ;*

o Mais attendu que le fait pour un salarié d'abuser de son pouvoir hiérarchique dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue un harcèlement sexuel même si les agissements ont lieu en dehors du temps et du lieu de travail ;

o Et attendu que la cour d'appel, analysant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a, sans inverser la charge de la preuve, retenu que le fait reproché au salarié d'avoir organisé un rendez-vous avec une collaboratrice placée sous ses ordres pour un motif professionnel en dehors des heures de travail et de l'avoir entraînée à cette occasion dans une chambre d'hôtel était établi ; qu'elle a exactement décidé que ce comportement, constitutif de harcèlement sexuel, caractérisait une faute grave rendant impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

**Par ces motifs :**

o Rejette (...)

## Note :

Juridiquement, le harcèlement sexuel n'est plus. Ou presque. En effet, seul le délit de harcèlement sexuel est visé par la décision du Conseil constitutionnel en date du 4 mai 2012, qui déclare l'article 223-33 du Code pénal inconstitutionnel pour méconnaissance du principe de légalité des délits et des peines (*Cons. const., déc. 4 mai 2012, n° 2012-240 QPC : JurisData n° 2012-009007 ; JCP S 2012, 1258, note V. Roulet*). D'où l'intérêt accru des arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation puisque les dispositions du Code du travail ne sont pas visées par la censure. L'article L. 1153-1 du Code du travail, pourtant si proche dans sa rédaction des dispositions pénales aujourd'hui abrogées, est inchangé et prévoit que « *les agissements de harcèlement de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers sont interdits* ». De plus, l'article L. 1155-2 du Code du travail dispose encore, en son premier alinéa, que « *les faits de harcèlement moral et sexuel, définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, sont punis d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 15 000 EUR* ». N'est-il pas curieux que le harcèlement sexuel soit encore présent dans le Code du travail après la décision du Conseil constitutionnel ? Assurément non dans la mesure où le Conseil constitutionnel avait été saisi le 29 février 2012 par la Cour de cassation (*Cass. crim., 29 févr. 2012, n° 11-85.377 : JurisData n° 2012-003099*), dans les conditions prévues à l'article 61-1 de la Constitution, d'une question prioritaire de constitutionnalité relative au seul article 222-33 du Code pénal. Les dispositions du Code du travail n'étaient pas visées par la demande. Qu'en est-il de l'avenir des dispositions relatives au harcèlement sexuel dans le Code du travail ? Le principe de légalité des délits et des peines est bien évidemment inopérant. Par contre, à s'attacher au principe constitutionnel de clarté intrinsèquement lié à celui de sécurité juridique (*Cons. const., déc. 10 juin 1998, n° 1998-401 DC : Journal Officiel 14 Juin 1998 ; Rec. Cons. const. 1998, p. 258*) et à l'objectif de valeur constitutionnelle d'accessibilité et d'intelligibilité de la loi (*Cons. const., déc. 16 déc. 1999, n° 99-421 DC : Rec. Cons. const. 1999, p. 136 ; Journal Officiel 22 Décembre 1999*), la solution est moins sûre sachant que, comme le Code pénal, le Code du travail définit le harcèlement sexuel comme « *le fait pour une personne d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* ». *Quid* de la censure d'une disposition pour laisser subsister l'autre, pourtant analogue ?

Dans ce contexte, l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 11 janvier 2012, dans une affaire de harcèlement sexuel, attire d'autant plus l'attention. En l'espèce, le directeur d'une agence bancaire avait été licencié pour avoir, selon les termes de la lettre de licenciement, organisé un rendez-vous avec une collaboratrice placée sous ses ordres pour un motif professionnel en dehors des heures de travail, et l'avoir entraînée dans une chambre d'hôtel. La cour d'appel de Besançon, dans un arrêt du 13 novembre 2009, validait le licenciement, à l'instar de la Cour de cassation

ultérieurement saisie sur pourvoi de l'auteur des agissements en cause. Plusieurs réflexions se dégagent de cet arrêt.

**Sur l'auteur du harcèlement sexuel.** - La Cour de cassation relève que le fait pour un salarié « d'abuser de son pouvoir hiérarchique » dans le but d'obtenir des faveurs sexuelles constitue un harcèlement sexuel. La référence au pouvoir hiérarchique étonne. Le texte de l'article L. 1153-1 du Code du travail vise en effet « les agissements de harcèlement de toute personne » sans référence à un quelconque lien d'autorité entre les parties. Là était d'ailleurs une transformation importante du texte issue de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (L. n° 2002-73, 17 janv. 2002) puisque l'ancien article L. 122-46 du Code du travail condamnait celui qui « abusant de l'autorité qui lui confèrent ses fonctions a donné des ordres, proféré des menaces ou exercé des pressions de toute nature sur un salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle... ». Dès lors, la formulation utilisée par la Cour de cassation ne saurait être interprétée comme posant une condition nouvelle à la qualification de harcèlement sexuel. Nul doute qu'il s'agisse d'une simple référence à la situation d'espèce. En effet, il ne saurait être contesté que le harcèlement sexuel peut être vertical (un supérieur vers un subordonné ou l'inverse) ou horizontal (entre collègues, *Cass. soc.*, 19 oct. 2011, n° 09-72.672 : *JurisData* n° 2011-022322 ; *JCP S* 2012, 1042, note B. Bossu), voire être le fait de tiers avec lesquels le salarié est en contact (*CA Paris*, 16 janv. 1997, n° 95/36860 : *JurisData* n° 1997-020492). Une logique identique est d'ailleurs retenue en matière de harcèlement moral (harcèlement moral ascendant, *Cass. crim.*, 6 déc. 2011, n° 10-82.266 : *JurisData* n° 2011-030093 ; *JCP S* 2012, 1176, note C. Leborgne-Ingelaere. - Harcèlement entre collègues, *Cass. soc.*, 21 juin 2006, n° 05-43.914 à n° 05-43.919 : *JurisData* n° 2006-034275 ; *JCP S* 2006, 1566, note C. Leborgne-Ingelaere).

**Sur les agissements constitutifs du harcèlement sexuel.** - Le Code du travail qualifie le harcèlement sexuel par des « agissements dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle ». À l'instar du Conseil constitutionnel dans sa récente décision, il ne peut qu'être constaté le caractère flou de la définition ainsi posée. Osons toutefois rappeler que la volonté du législateur était, en 2002 notamment, de simplifier le texte pour répondre aux critiques formulées à l'encontre de ses anciennes versions (la répression du harcèlement sexuel était notamment dénoncée en ce qu'elle était principalement orientée vers la seule défense de l'emploi de la victime). Aussi imparfait soit-il, le texte permet aujourd'hui d'appréhender les formes les plus diverses de telles violences. En outre, une définition large du harcèlement sexuel n'implique pas sa reconnaissance systématique par les juges du fond, lesquels sont, au surplus, soumis au contrôle de la Cour de cassation depuis des arrêts rendus le 24 septembre 2008 (*Cass. soc.*, 24 sept. 2008, n° 06-45.747, n° 06-45.794, n° 06-45.579, n° 06-46.517 : *JurisData* n° 2008-045106, *JurisData* n° 2008-045107, *JurisData* n° 2008-045108 et *JurisData* n° 2008-045109 ; *JCP S* 2008, 1537, note C. Leborgne-Ingelaere). En l'espèce, a été sanctionné le fait qu'un salarié ait organisé un rendez-vous avec une collaboratrice placée sous ses ordres pour un motif professionnel en dehors des heures de travail et de l'avoir entraînée à cette occasion dans une chambre d'hôtel. Pour valider le licenciement, la Cour de cassation retient que « ce comportement » est constitutif de harcèlement sexuel. Notons l'utilisation par la Cour de cassation du singulier qui laisse à penser que le harcèlement sexuel, à la différence du harcèlement moral, ne nécessiterait pas d'actes répétés (en cas de harcèlement moral, *Cass. soc.*, 9 déc. 2009, n° 07-45.521 : *JurisData* n° 2009-050678 ; *JCP S* 2010, 1125, note C. Leborgne-Ingelaere, 3e esp.), même si dans le Code du travail le pluriel est de mise (*C. trav.*, art. L. 1153-1).

**Sur les circonstances de temps et de lieu du harcèlement sexuel.** - La cour poursuit son analyse en retenant le harcèlement sexuel « même si les agissements ont lieu en dehors du temps et du lieu de travail ». La décision est claire : le harcèlement sexuel ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Cette solution est rendue dans le prolongement d'un arrêt du 19 octobre 2011 par lequel la Cour de cassation validait le licenciement pour faute grave d'un salarié, en raison de faits de harcèlement sexuel. Il lui était notamment reproché d'avoir tenu, en dehors du temps et du lieu de travail, des propos à caractère sexuel à deux de ses collègues féminines par l'envoi de SMS, de messages électroniques sur MSN et lors de soirées organisées après le travail. La Cour de cassation considérait que les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de personnes avec lesquelles il était en contact en raison de son travail ne relevaient pas de sa vie personnelle (*Cass. soc.*, 19 oct. 2011, n° 09-72.672 : *JurisData* n° 2011-022322 ; *JCP S* 2012, 1042, note B. Bossu). En considérant, à juste titre, que le harcèlement sexuel ne saurait être cantonné à la stricte enceinte de l'entreprise, faire des circonstances de lieu et de temps un élément de nature à rejeter la qualification de harcèlement sexuel au travail serait assurément contestable. Mais il est vrai qu'une telle position aboutit à rendre la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle bien mince. C'est d'ailleurs sur ce fondement que le pourvoi tentait d'échapper au licenciement en invoquant une jurisprudence célèbre (quoique largement nuancée) selon laquelle un fait de vie privée ne peut être sanctionné d'un point de vue disciplinaire (*Cass. soc.*, 16 déc. 1997, n° 95-41.326 : *JurisData* n° 1997-005138 ; *Bull. civ.* 1997, V, n° 175 ; *JCP G* 1997, II, 10101, note M.-C. Escande-Varniol. - Sur la question, L. Casaux-Labrunée, *Vie privée des salariés et vie de l'entreprise* : *Dr. soc.* 2012, p. 339). Celui-ci évoquait ainsi « qu'une rencontre, fût-ce entre un salarié de niveau cadre et l'une de ses salariées subordonnées, en dehors du temps et du lieu du travail, dans une chambre d'hôtel, dans laquelle la salariée s'est rendue sciemment et librement après que, selon ses propres dires, elle a pourtant entendu l'autre personne demander à la réception de l'hôtel une chambre pour la nuit, constitue un fait de la vie privée, insusceptible de justifier une sanction disciplinaire ». La Cour de cassation ne s'aventure pas sur ce terrain de la sphère personnelle et préfère se rattacher à la circonstance que le salarié avait « abusé de son pouvoir hiérarchique » et organisé « un rendez-vous avec une collaboratrice placée sous ses ordres pour un motif professionnel », pour poser un principe général selon lequel le harcèlement sexuel peut être constitué en dehors même du temps et du lieu de travail. L'argument de la vie personnelle est donc écarté. Hors les cas où l'auteur des faits exerce un pouvoir hiérarchique, nul doute que les juges vérifieront le lien professionnel rattachant l'auteur des faits et la victime, à l'instar de l'arrêt rendu le 19 octobre 2011 dans lequel la cour affirmait que : « les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail ne relevaient pas de sa vie

personnelle ». Un lien doit exister entre les faits de harcèlement et la vie professionnelle du salarié coupable. Malgré la généralité de la formulation utilisée par la Cour de cassation, il ne saurait être déduit que tout harcèlement pratiqué par un salarié en dehors du temps et du lieu de travail relève du pouvoir disciplinaire de l'employeur !

**Sur le licenciement pour faute grave.** - En tout état de cause, la Cour de cassation considère que ce comportement, constitutif de harcèlement sexuel, caractérisait une faute grave rendant impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise. Ceci n'étonne pas. L'article L. 1153-6 du Code du travail affirme que tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire. La Cour de cassation considère d'ailleurs, dans un arrêt en date du 5 mars 2002 (*Cass. soc., 5 mars 2002, n° 00-40.717 : JurisData n° 2002-013364*), que dès lors que les faits de harcèlement sexuel sont établis à l'encontre d'une personne abusant de son autorité, ils rendent impossible le maintien dans l'entreprise du coupable et constituent nécessairement une faute grave. Dans la même logique, un cadre ayant eu un comportement, dénoncé par sa subordonnée mineure, consistant à tenter de l'embrasser contre son gré sur le lieu du travail, à l'emmener à son domicile en renouvelant à cette occasion des avances de nature sexuelle, et à l'appeler fréquemment par téléphone en dénigrant la relation affectueuse que celle-ci entretenait avec un tiers, provoquant par ces agissements angoisse et même dépression, se rend coupable de harcèlement sexuel constitutif d'une faute grave (*Cass. soc., 24 sept. 2008, n° 06-46.517 : JurisData n° 2008-045106 ; JCP S 2008, 1537, étude C. Leborgne-Ingelaere, 4e esp.*). La qualification de faute grave n'étonne pas. En présence d'un harcèlement sexuel, la sanction sur le terrain disciplinaire est même légitimée par la loi.

**Harcèlement.** - **Harcèlement sexuel.** - **Lien hiérarchique.** - **Harcèlement en dehors des lieux et horaire de travail.** - **Faute grave**

**Licenciement pour motif personnel.** - **Faute grave.** - **Harcèlement sexuel.** - **Lien hiérarchique.** - **Harcèlement en dehors des lieux et horaire de travail.** - **Licenciement justifié**

**Textes :** C. trav., art. L. 1152-1, L. 1153-1, L. 1155-2, L. 1232-1, L. 1234-1

**Encyclopédies :** Travail Traité, Fasc. 20-50, par Céline Leborgne-Ingelaere