

HARCÈLEMENT SEXUEL Caratéristisation et preuve – Acte unique – Absence d'exigence de faits répétés – Préjudices.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 17 mai 2017

Mme X et AVFT contre Inter-Association parents et amis des scouts (p. n°15-19.300)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 25 septembre 2003 en qualité d'animatrice par l'Inter-association parents et amis des scouts (l'association), a démissionné par lettre du 8 juillet 2004, puis saisi la juridiction prud'homale le 2 septembre 2004, devant laquelle l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail (AVFT) est intervenue volontairement, afin d'obtenir notamment la requalification de sa démission en licenciement nul en raison de faits de harcèlement sexuel dont elle soutenait avoir été victime de la part de M. Y..., président de l'association ; que celui-ci a été désigné en qualité de liquidateur amiable de l'association ;

Sur le deuxième moyen, pris en sa deuxième branche :

Vu les articles L. 122-46 et L. 122-48 du code du travail

devenus les articles L. 1153-1 et L. 1153-5 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes de dommages-intérêts en réparation du préjudice physique et moral subi du fait des agressions et du harcèlement sexuel, dont elle soutenait avoir été victime de la part du président de l'association, l'arrêt retient que cette demande ne peut être dirigée que contre l'auteur des faits lui-même et non l'employeur auquel il est également demandé de répondre du préjudice né du manquement à l'obligation de sécurité qui pèse sur lui ;

Attendu cependant que les obligations résultant des articles L. 1153-1 et L. 1153-5 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune

d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu les articles L.122-46 et L.122-52 du code du travail, devenus respectivement les articles L.1153-1 et L.1154-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement de l'association à son obligation de sécurité, l'arrêt retient que le seul fait établi à l'encontre du président de l'association est isolé, qu'il ne peut « constituer un harcèlement qui suppose la répétition d'agissements » ni un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel et qu'elle avait constaté que le président de l'association avait « conseillé » à la salariée qui se plaignait de coups de soleil de « dormir avec lui dans sa chambre », « ce qui lui permettrait de lui faire du bien », ce dont il résultait que la salariée établissait un fait qui permettait de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le quatrième moyen :

Vu l'article L.121-1 du code du travail devenu l'article L.1221-1 du code du travail, et l'article 1315 du code civil dans sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de rappel de salaire pour la période du 1^{er} au 15 juillet 2004, l'arrêt, qui retient sa présence au camp organisé par l'association, estime qu'elle ne démontre pas un travail effectif au profit de celle-ci ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve en violation des textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des chefs de la décision, critiqués par les deuxième et troisième moyens, entraîne la cassation, par voie de conséquence, du chef de la décision critiqué par le premier moyen qui s'y rattache par voie de dépendance nécessaire ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 avril 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Metz ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nancy ;

(M. Frouin, prés. – Mme Barbé, rapp. – Mme Berriat, av. gén. – SCP Didier et Pinet, SCP Meier-Bourdeau et Lécuyer, av.)

Note.

Un fait unique peut désormais suffire à caractériser un harcèlement sexuel et à en présumer l'existence. Cette évolution juridique majeure intervient à l'issue d'un combat judiciaire mené durant treize ans par la victime et l'AVFT (Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail).

Répétition ou acte unique : les tribulations du droit positif

L'arrêt de la Cour de cassation du 17 mai 2017 consacre la possibilité de caractériser le harcèlement sexuel par un acte unique de l'auteur du harcèlement. En réalité, depuis vingt-cinq ans, le droit positif a marqué des hésitations sur le point de savoir si le harcèlement sexuel devait nécessairement être constitué de plusieurs agissements – au moins deux – ou s'il pouvait se contenter d'un acte isolé. La loi du 2 novembre 1992 « relative à l'abus d'autorité en matière sexuelle dans les relations de travail », qui crée le premier délit de harcèlement sexuel, le définissait comme « le fait de harceler autrui en usant d'ordres, de menaces ou de contraintes, dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, par une personne abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ». Le pluriel des modes opératoires (« ordres », « menaces » ou « contraintes ») laissait entrevoir qu'une répétition était requise. *Idem* dans le texte issu de la loi du 17 juin 1998, qui y ajoute la notion de « pressions graves ».

Sur la question de la répétition, la définition du harcèlement sexuel née de la loi du 17 janvier 2002 dite de « modernisation sociale », distingue entre le droit pénal et le droit du travail. L'article 222-33 du Code pénal devient « *Le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* » (1) tandis que l'article L1153-1 du Code du travail « *interdit* » « *les agissements de harcèlement sexuel de toute personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* » (2). Quoi qu'il en soit, rares sont les victimes qui s'aventurent dans l'arène judiciaire pour se plaindre d'un acte unique de harcèlement sexuel, tant le recours à la justice est une épreuve qui peut parfois être plus importante encore que le harcèlement lui-même. Les juridictions concernées ont donc eu peu d'opportunités de se prononcer.

Le 4 mai 2012, le Conseil constitutionnel abroge le délit de harcèlement sexuel, estimant qu'il souffrait d'une malfaçon rédactionnelle (3). Il s'agit dès lors,

(1) Article 222-33 du Code pénal.

(2) Cass. Soc. 11 janvier 2012, n°10-12.930.

(3) C. Radé, « Les remous de la protection contre les harcèlements au travail », Dr. Ouvr. 2016, p.459 ; *Harcèlement sexuel : une dépenalisation qui fait mauvais genre*, Blog du programme RÉGINE (Recherches et Études sur le Genre et les Inégalités dans les normes en Europe), 30 mai 2012.

pour le législateur, de rétablir l'infraction de harcèlement sexuel et, dans un souci d'harmonisation, d'en modifier la définition dans le Code du travail et la loi du 13 juillet 1983 « portant droits et obligations des fonctionnaires ». La nouvelle définition devait-elle prévoir des actes répétés ou se limiter à un acte unique ? De sérieux arguments juridiques plaident en faveur d'une définition rendant possible la sanction d'un acte unique. L'article 2 de la directive européenne 2002/CE/73 du 23 septembre 2002 (4) impose en effet aux États membres de l'UE la prohibition du harcèlement sexuel, défini 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* ». Aucune répétition n'est exigée. Cette directive a été transposée dans une loi du 27 mai 2008 (5). Son article premier dispose : « *La discrimination inclut : Tout agissement (...) à connotation sexuelle, subi 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* ». Toujours pas de répétition. En dépit des revendications de l'AVFT, la directive n'a pas été transposée dans le Code du travail, alors même qu'elle est « *relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail* ». Le vote d'une nouvelle loi, le 6 août 2012, aurait pu et dû remédier à cette insuffisance et à cette incohérence. Mais bien que le droit européen ait très largement inspiré le législateur, c'est précisément sur l'acte unique que les travaux préparatoires à la loi ont révélé le plus de résistances (6), si ce n'est les seules, le reste du projet ayant globalement fait l'objet d'un consensus trans-partisan.

La raison la plus souvent avancée pour refuser « l'acte unique » fût de haute volée juridique : des considérations lexicales l'empêcheraient, le « harcèlement » étant, par définition, répétitif (7). Argument

bien pratique, dispensant d'énoncer l'ineffable réalité : le législateur, là encore (8), ménageait une marge de manœuvre aux harceleurs sexuels. La définition du harcèlement sexuel a, une nouvelle fois, été construite sur la rhétorique de *l'abus* : un acte unique, même dommageable pour la victime, même attentatoire à sa dignité, même hostile ou offensant doit passer sous les radars de la loi, y compris du droit du travail. Seul l'*abus* d'agissements d'ordre sexuel hostiles et humiliants est sanctionné.

L'article L. 1153-1 du Code du travail issu de la loi du 6 août 2012 définit donc le harcèlement sexuel comme « *des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* » (9).

La circulaire pénale du 7 août 2012 (10) enfonce le clou en rappelant « *la condition de répétition des actes, inhérente à la notion même de harcèlement* », tout en précisant que la loi « *exige simplement que les faits aient été commis à au moins deux reprises* ». Cette définition, en faisant de la répétition un élément déterminant du harcèlement sexuel, s'éloigne non seulement de l'intérêt des victimes, mais s'exempte, en plus, du standard européen.

D'aucuns objecteront que le Code du travail prohibe toute sanction, tout licenciement ou toute mesure discriminatoire à l'encontre de la salariée victime, « *même si les propos ou comportements n'ont pas été répétés* » (11). Mais les salariées doivent pouvoir faire valoir leurs droits, quand bien même elles n'ont pas été sanctionnées ou licenciées et, surtout, *avant même* de l'avoir été.

D'autres objecteront encore que le délit « *assimilé au harcèlement sexuel* » et son équivalent en droit du travail permettent à l'État français d'être quitte de ses obligations européennes. Mais il n'en est rien. Si le harcèlement sexuel est bien flanqué d'un « *délit assimilé* » qui peut, certes, être constitué par un agissement unique, il doit être assorti de « *contreparties* » – l'usage d'une pression grave et la recherche

(4) Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

(5) Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

(6) L'AVFT a été largement mise à contribution par le Parlement et le Gouvernement pour l'écriture du nouveau texte. Cette appréciation repose donc autant sur l'analyse des débats

parlementaires que sur ce que nous avons directement pu observer entre mai et août 2012.

(7) Argument battu en brèche par le linguiste et lexicologue Alain Rey, émission 3D, France Inter, 27 mai 2012.

(8) V. sur le site Internet www.avft.org les nombreuses analyses critiques du délit de harcèlement sexuel publiées depuis 1992.

(9) *Idem* que la définition pénale : voir art. 222-33 du Code pénal.

(10) Circulaire CRIM 2012 -15/E8 du 7 août 2012.

(11) Art. L. 1153-2 du Code du travail.

d'un acte de nature sexuelle – qui contreviennent gravement à la norme européenne (12).

Treize ans de combat judiciaire

Ce n'est pas le moindre des paradoxes : dans cette procédure qui a conduit la Cour de cassation à admettre qu'un acte unique pouvait caractériser le harcèlement sexuel, la victime avait dénoncé de nombreuses violences sexuelles.

La salariée a déposé plainte en juillet 2004 pour les agressions sexuelles et les viols commis par son supérieur hiérarchique après avoir été contrainte de démissionner. Il était directeur d'une maison de quartier et avait 52 ans. Elle était animatrice et allait sur ses 18 ans... La salariée a saisi l'AVFT le 1^{er} mars 2007, peu après que la juge d'instruction a ordonné le non-lieu sur les viols. Reprenant une grande partie de l'argumentaire de l'AVFT sur la contrainte économique et morale qui pesait sur elle, et qui a permis au directeur de l'association de lui imposer des pénétrations sexuelles qu'elle réprouvait, la chambre d'instruction avait finalement ordonné la mise en accusation du directeur devant la cour d'assises pour viols. Le 23 mars 2011, celui-ci avait été acquitté. En l'absence d'appel du ministère public, qui n'avait jamais soutenu l'accusation, cet acquittement était devenu définitif.

Parallèlement à son dépôt de plainte, la salariée avait saisi, début septembre 2004, le Conseil de prud'hommes de Forbach contre l'association qui l'employait (et dont le directeur était également président) pour voir requalifier sa démission forcée en licenciement abusif et faire reconnaître le harcèlement sexuel. L'AVFT s'était portée partie intervenante à ses côtés.

La procédure prud'homale avait rapidement été suspendue à l'issue de la procédure pénale, puis avait repris en 2011 pour aboutir, le 3 février 2014, à un jugement de départage. Ce jugement faisait partiellement droit aux demandes de la salariée. Le harcèlement sexuel n'était pas reconnu, mais le jugement prononçait la requalification de la démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse et accordait 1.000 € à la salariée pour préjudice moral (13).

(12) Comme nous l'avons prédit, ce délit assimilé sert également à déqualifier des agressions sexuelles ou des tentatives de viol, exercice auquel certains magistrats du parquet et certains juges étaient déjà rompus.

(13) Aux motifs que « la lettre de démission [faisait] à elle seule preuve d'un état de tension imputable à M. P., qui était le supérieur hiérarchique de Mme C. ».

(14) Art. L. 1153-5 du Code du travail.

L'employeur avait fait appel et c'est finalement l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Metz le 29 avril 2015 qui a été censuré par la Cour de cassation dans son arrêt du 17 mai 2017.

Le harcèlement sexuel et la faute du directeur invoqués par la salariée

Dans le cours de la procédure prud'homale, il n'était plus possible d'engager la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de sécurité de résultat (14) pour les viols, en raison de l'autorité de la chose jugée du pénal sur le civil (15). Néanmoins, devant la cour d'appel, l'avocate de la salariée pouvait considérer les agissements de ce dernier comme constitutifs d'une faute, sans remettre en cause l'arrêt d'acquiescement. En effet, le directeur reconnaissait des relations sexuelles (avec) la salariée, notamment à une période où elle était mineure. Or, le Code pénal (16) l'interdit et il n'avait été ni poursuivi, ni jugé, ni acquitté pour cela.

La salariée et l'AVFT faisaient valoir qu'en raison de son expérience, son âge et son statut d'employeur, il aurait dû s'abstenir d'entretenir toute relation sexuelle avec sa subordonnée alors qu'il la savait dans une position de contrainte économique et de vulnérabilité due à son âge, à la précarité de ses parents, à la dépendance dans laquelle elle était vis-à-vis de son employeur qui finançait son BAFA, perspective d'avenir professionnel majeure et essentielle pour elle et sa famille.

En outre, l'acquiescement au pénal pour viol n'excluait pas la possibilité pour la salariée d'invoquer, dans la procédure prud'homale, les agressions sexuelles et le harcèlement sexuel dont elle avait été victime et qui n'avaient pas fait l'objet d'un jugement pénal.

Au titre du harcèlement sexuel, étaient invoqués plusieurs épisodes corroborés par des éléments de faits présentés à la juridiction. Une collègue de travail témoignait devant la police avoir subi un véritable interrogatoire sur une sortie prévue un samedi soir entre amis, au cours de laquelle le directeur avait compris que la salariée rencontrerait un jeune homme. Furieux, il avait essayé d'empêcher cette sortie en harcelant les deux salariées par téléphone.

(15) Pour une critique de l'autorité de la chose jugée du pénal sur le civil, voir « Violences sexuelles au travail : la soumission du juge du travail au juge pénal ne peut plus durer », M. Baldeck et L. Ignace, RDT, janvier 2017, p. 60.

(16) L'article 227-27 du Code pénal dispose : « Les atteintes sexuelles sans violence, contrainte, menace ni surprise sur un mineur âgé de plus de quinze ans sont punies de trois ans d'emprisonnement et de 45.000 € d'amende : 1° Lorsqu'elles sont commises par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait ; 2° Lorsqu'elles sont commises par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ».

La salariée invoquait également le témoignage de sa sœur, présente lors d'un camp en Italie en juillet 2004 au cours duquel elle a été forcée de démissionner. Celle-ci relatait : « *Le deuxième jour, nous sommes allés à la mer et ma sœur a attrapé des brûlures à cause du soleil. [Le directeur] lui a alors dit qu'elle devait dormir avec lui dans sa chambre, ce qui lui permettrait de lui faire du bien* ».

La Cour d'appel a considéré cet agissement établi, tout en estimant qu'étant isolé, il ne pouvait suffire à caractériser le harcèlement sexuel.

Au soutien de ses prétentions, la salariée invoquait l'article L.1153-1 du Code du travail dans sa version en vigueur à l'époque des faits, qui définissait le harcèlement sexuel comme « *le fait de harceler autrui dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle* », mais aussi l'article 2 de la directive européenne 2002/73/CE du 23 septembre 2002 précitée.

Un acte unique tant pour la caractérisation du harcèlement que pour la « preuve »

Par l'arrêt du 17 mai 2017, la Cour de cassation admet explicitement « *qu'un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel* », alors même que la définition légale alors applicable en droit du travail requiert des actes répétés. Si la chambre sociale de la Cour de cassation avait déjà approuvé une Cour d'appel ayant validé le licenciement d'un salarié pour un acte isolé de harcèlement sexuel au visa de l'article L1153-1 du Code du travail, elle s'était jusqu'alors opposée à la caractérisation du harcèlement sexuel par un acte unique lorsque c'est la salariée victime qui saisissait le juge du travail (17). Il s'agit donc d'un revirement de jurisprudence.

L'autre apport de cet arrêt, rendu sous la forme d'un attendu de principe, concerne l'aménagement de la charge de la preuve. En effet, en décidant qu'il résultait de la matérialité de l'acte unique invoqué « *que la salariée établissait un fait qui permettait de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel* », la Cour de cassation se place également à revers du droit positif.

L'article L. 1154-1 du Code du travail dans sa version applicable au litige disposait : « *le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement* ». Or, la Haute cour se contente d'un seul fait établi pour retenir la présomption.

L'avocate générale avait souligné qu'il était « *d'autant plus souhaitable* » qu'un fait unique suffise à laisser présumer l'existence d'un harcèlement que

la nouvelle rédaction de l'article, issue de la loi du 10 août 2016, n'exige plus que « *des éléments de fait* » là où il fallait, auparavant, « *établir des faits laissant supposer l'existence d'un harcèlement* » (18).

La Cour de cassation a suivi son raisonnement. Il s'agit donc de faciliter la « preuve » pour les salariées victimes. On peut néanmoins regretter que la Haute cour n'ait pas suivi complètement l'avocate générale qui, dans son avis de cassation, avait reproché à la cour d'appel de n'avoir pas respecté le mécanisme probatoire en écartant des « faits » invoqués par la salariée, notamment les témoignages selon lesquels le directeur aurait eu des comportements à connotation sexuelle à l'égard d'autres jeunes femmes de l'association (plus de 20 autres mineures se sont plaintes de gestes à connotation sexuelle de sa part) et les constatations des proches de la salariée sur son comportement qui pourraient être en relation avec des atteintes sexuelles. Ainsi, la Cour avait refusé, selon l'avocate générale, « *d'examiner les faits dans leur ensemble en les interprétant à la lumière de tous les autres* ».

Application de la solution aux agissements commis après la loi du 6 août 2012

La définition actuelle du harcèlement sexuel, dans la première branche de l'article L.1153-1 du Code du travail, exige toujours des faits répétés. Doit-on l'interpréter à la lumière de cette jurisprudence ? La Haute cour ne se prononce pas sur ce point, mais la réponse semble évidente, dans la mesure où elle rend sa décision au visa d'un texte qui exigeait également des actes répétés.

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà exposé, elle procède à une mise en conformité prétorienne à la norme européenne qui n'exige aucune répétition.

Cette position s'harmonise ensuite parfaitement avec les dispositions de la loi du 27 mai 2008 déjà évoquée : la définition du comportement prohibé fait fi de la répétition, mais, en plus, l'article 4 de la loi, relatif à l'aménagement de la charge de la preuve, a été complété, à la faveur de la loi du 27 janvier 2017 *relative à l'égalité et la citoyenneté*, par l'alinéa suivant : « *Le fait que la victime ait seulement poursuivi l'objectif de démontrer l'existence d'un agissement ou d'une injonction discriminatoire n'exclut pas, en cas de préjudice causé à cette personne, la responsabilité de la partie défenderesse* ».

Enfin, nul besoin de répétition lorsque le comportement blâmable appartient au registre des discriminations : il est intrinsèquement grave et doit être

(17) Cass. Soc. 14 novembre 2007, n° 06-45263.

(18) Elle rappelait dans son avis que l'AVFT était à l'origine de l'adoption de cette nouvelle rédaction.

sanctionné au titre des atteintes les plus intolérables à la dignité des salariés, dès la première fois.

C'est le raisonnement que la Cour d'appel de Rennes, dans un arrêt du 10 décembre 2014 (19), avait déjà adopté de manière exemplaire en matière de harcèlement moral. Bien que la loi exigeait des actes répétés pour qu'il soit caractérisé, la cour d'appel avait estimé qu'au visa de la directive 200/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 « relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique » et de l'article 1 de la loi du 27 mai 2008, « l'article L. 1152-1 du Code du travail doit être interprété en ce sens que, lorsque le harcèlement moral prend la forme d'une discrimination prohibée, il peut être constitué même lorsque le fait indésirable est unique ». Il ne reste plus qu'à s'en saisir pour le confirmer au regard de l'actuelle législation.

(19) CA Rennes 10 décembre 2014, n° RG 14/000.134.

(20) Art. L. 1153-1 du Code du travail.

(21) Art. L. 1153-5 du Code du travail.

Les préjudices indemnisables

L'arrêt réitère une jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation concernant les préjudices indemnisables par l'employeur en matière prud'homale. Il indique que les obligations résultant de l'interdiction du harcèlement sexuel (20) et de sécurité de résultat (21) sont distinctes, de sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques. Ainsi, l'employeur pouvait être condamné à indemniser la salariée au titre de chacun de ces deux préjudices. L'indemnisation de ces préjudices distincts avait déjà été admise en matière de harcèlement moral (22) et, très logiquement, il en va de même en matière de harcèlement sexuel.

Marilyn Baldeck et Laure Ignace,
Juristes à l'AVFT

(22) Cass. Soc. 6 juin 2012, n° 10-27.694, Bull. V, n° 169, Dr. Ouv. 2012, p. 657, obs T. Durand ; Cass. Soc. 19 novembre 2014, n° 13-17.729, Bull. V, n° 267 ; soulignons que, dans le second arrêt, la Cour de cassation désignait dans son principe le cas du harcèlement moral ou sexuel.