

Harcèlement au travail

Décryptage de la
jurisprudence récente



Décision-cadre de la Défenseure des droits, 6 février 2025

Quelles sont les obligations des employeurs en cas de signalement de harcèlement sexuel et de discrimination ?

La Défenseure des droits a publié une série de recommandations.

Parmi les mesures essentielles : **l'obligation d'ouvrir une enquête interne** dans les deux mois suivant un signalement, **d'assurer la confidentialité des procédures**, et de **protéger les victimes présumées** contre toute forme de représailles.



Cass. soc. 11 décembre 2024 (23-18.815)

Les propos sexistes peuvent-ils justifier un licenciement pour faute grave ?

Dans cette affaire, la Cour de cassation a reconnu que des propos déplacés ou sexistes, même sans intention manifeste de nuire, constituent une atteinte à la dignité d'une personne.

L'arrêt précise que **ces comportements peuvent justifier un licenciement pour faute grave.**



CA Paris, 26 novembre 2024 (21/10408)

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de dénonciation de harcèlement ?

Dans cet arrêt, la Cour d'appel rappelle que lorsqu'une dénonciation de harcèlement ou de comportement sexiste est faite, l'employeur a **l'obligation de mener une enquête interne approfondie.**

Cette enquête doit être menée avec diligence, impartialité et discrétion pour garantir la crédibilité du processus et éviter tout préjudice injustifié. **Ne pas agir ou négliger cette étape expose l'employeur à des sanctions judiciaires.**



Décision du Défenseur des droits, 11 juillet 2024 (2024-105)

Comment équilibrer les droits des parties et la protection des victimes ?

Le Défenseur des droits insiste sur l'équilibre entre le respect des droits des parties impliquées et la nécessité de protéger les victimes. Une enquête interne ne doit pas se transformer en une procédure injuste ou déséquilibrée, sous peine d'aggraver la situation.

Les employeurs sont invités à se doter de **protocoles clairs** et à **privilégier l'intervention de professionnels externes** en cas de conflit complexe.



Cass. soc. 12 juin 2024 (23-14.292)

Quelles sont les conséquences d'une enquête insuffisante ?

Dans cet arrêt, la Cour de cassation met en évidence que ne pas enquêter ou mener une enquête superficielle peut **engager directement la responsabilité de l'employeur**. Cela inclut le risque de condamnations pour **non-assistance à une victime ou complicité passive**, même si les faits de harcèlement ne sont pas totalement avérés.
