



Harcèlement sexuel : Le salarié peut-il obtenir une double réparation ?

Actualité législative publié le **28/09/2017**, vu **1219 fois**, Auteur : [Blog de Maître d'ARDALHON](#)

La Cour de Cassation, dans un récent arrêt rendu le 17 mai 2017, a répondu par l'affirmative à cette question dans la mesure où le harcèlement sexuel subi entraîne deux préjudices distincts pour la victime.

La Cour de Cassation, dans un récent arrêt rendu le 17 mai 2017, a répondu par l'affirmative à cette question dans la mesure où le harcèlement sexuel subi entraîne deux préjudices distincts pour la victime.

Dès 2012, la Cour de Cassation a considéré que les obligations résultant des articles L.1152-4 (imposant à l'employeur de prévenir les actes de harcèlement moral) et L.1152-1 (interdisant le harcèlement moral) du Code du travail sont distinctes de sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents peut ouvrir droit à des réparations spécifiques (Cass. Soc., 6 juin 2012, n°15-19.300).

Aujourd'hui, la Cour de Cassation adopte cette solution au harcèlement sexuel, reprenant la même formulation : « Les obligations résultant des articles L.1153-1 et L.1153-5 du Code du travail sont distinctes de sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices distincts, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques ».

En l'espèce, Madame Z a été engagée le 25 septembre 2003 en qualité d'Animatrice par l'Association S, 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 Monsieur Y..., président de l'association.

Ainsi, le ou la salariée victime de harcèlement sexuel peut cumuler une réparation au titre du préjudice physique et moral résultant du harcèlement sexuel lui-même, et une réparation résultant du manquement de l'employeur à son obligation de prévention de ces agissements dans la mesure où ce dernier démontre l'existence de ces différents préjudices.

Autre précision apportée par la Cour de Cassation dans cet Arrêt : « un fait unique peut suffire à caractériser le harcèlement sexuel ».

Contrairement au harcèlement moral, le harcèlement sexuel peut être constitué même en l'absence de répétition de l'agissement incriminé.

- Cour de Cassation du 17 mai 2017, Pourvoi n° 15-19.300