

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 mai 2026, 24-22.754, Publié au bulletin

TEXTE INTÉGRAL

Cour de cassation - Chambre sociale

N° de pourvoi : 24-22.754

ECLI : FR:CCASS:2026:SO00479

Publié au bulletin

Solution : Cassation partielle

Audience publique du jeudi 28 mai 2026

Décision attaquée : Cour d'appel de Rouen, du 14 mars 2024

Président

M. Flores (président)

Avocat(s)

SCP Le Guerier, Bouniol-Brochier, Lassalle-Byhet, SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret

RÉPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Arrêt du 28 mai 2026

Cassation partielle

M. FLORES, président

Arrêt n° 479 FS-B

Pourvoi n° D 24-22.754

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de Mme [L].
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 17 octobre 2024.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 28 MAI 2026

Mme [J] [L], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° D 24-22.754 contre l'arrêt rendu le 14 mars 2024 par la cour d'appel de Rouen (chambre sociale et des affaires de sécurité sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Arthur, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], anciennement dénommée Victor's, exerçant sous l'enseigne Mc Donald's,

2°/ à France travail, dont le siège est [Adresse 3],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Barincou, conseiller, les observations de la SCP Le Guerier, Bouniol-Brochier, Lassalle-Byhet, avocat de Mme [L], de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de la

société Arthur, et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 14 avril 2026 où étaient présents M. Flores, président, M. Barinco, conseiller rapporteur, Mme Mariette, conseillère doyenne, Mmes Bouvier, Degouys, M. Seguy, Mmes Douxami, Brinet, conseillers, M. Carillon, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, M. Gambert, avocat général, et Mme Dumont, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Rouen, 14 mars 2024), Mme [L] a été engagée, en qualité d'équipière, par la société Victor's, désormais dénommée Arthur, exerçant sous l'enseigne Mc Donald's, du 25 juillet au 30 novembre 2017, date à laquelle elle a démissionné. Le 6 septembre 2018, les parties ont signé un nouveau contrat à durée indéterminée.

2. En octobre 2018, la salariée a dénoncé auprès de sa hiérarchie les agissements de harcèlement sexuel commis à son encontre par M. [D], son supérieur hiérarchique, lequel, après intervention de la direction, s'est ensuite abstenu de tout contact avec elle. Ce dernier ayant poursuivi ses agissements et propos déplacés envers d'autres salariés, l'employeur lui a délivré le 5 novembre 2019 une mise à pied disciplinaire de huit jours.

3. Placée en arrêt de travail le 18 octobre 2020 prolongé jusqu'au 8 novembre 2020, la salariée a, par lettre remise à l'employeur le 14 novembre suivant, dénoncé des faits de harcèlement sexuel et moral qu'elle-même et ses collègues subissaient au sein de l'entreprise. Au cours de cette période plusieurs salariés ont commencé une grève pour dénoncer les conditions de travail dans l'entreprise et notamment des faits de harcèlement sexuel. La société a alors mis en place une commission paritaire, composée de deux représentants de la direction et deux équipiers, chargée de diligenter une enquête interne.

4. Licenciée pour faute grave le 19 décembre 2020, la salariée a saisi la juridiction prud'homale en demandant notamment que son licenciement soit jugé nul et que son employeur soit condamné à lui payer des dommages et intérêts en raison des faits de harcèlement moral et sexuel.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de dire qu'elle ne rapportait pas la preuve d'avoir été victime de faits de harcèlement moral et sexuel et, en conséquence, de la débouter de ses demandes en dommages et intérêts pour harcèlement moral et sexuel et en nullité du licenciement avec les conséquences financières afférentes, alors « qu'aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés, dont la caractérisation ne requiert pas que le salarié ait été directement visé par lesdits propos ou comportements, mais seulement qu'il y ait été exposé ; qu'en retenant,

pour écarter la demande de la salariée de nullité de son licenciement en raison du harcèlement sexuel qu'elle avait subi de la part de son supérieur hiérarchique, que la salariée n'établissait pas la matérialité d'au moins un fait précis et circonstancié qui permet de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel à son encontre dès lors que les attestations qu'elle a produites aux débats mentionnaient des propos à connotation sexuelle ou sexiste dont elle avait été témoin qui avaient été tenus à ses collègues et non pas à elle, sans témoigner de faits concernant l'appelante, cependant que le fait que les propos litigieux aient été dirigés à l'encontre de ses collègues ne faisait pas obstacle à la caractérisation du harcèlement sexuel invoqué, la cour d'appel a violé les articles L. 1153-1 et L. 1154-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1153-1, L. 1153-3 et L. 1154-1 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 :

6. D'abord, selon le premier de ces textes, aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitué par 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.

7. Il en résulte que des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs salariés, ou de tels comportements adoptés devant plusieurs salariés, sont susceptibles d'être subis par chacun d'entre eux.

8. Ensuite, selon le deuxième de ces textes, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné ou relaté des faits de harcèlement sexuel.

9. Il résulte du troisième que toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles susvisés est nul.

10. Pour débouter la salariée de ses demandes en dommages et intérêts pour harcèlement sexuel et au titre de la nullité du licenciement, l'arrêt énonce que la salariée atteste avoir été témoin, à plusieurs reprises, du harcèlement sexuel de M. [D] envers ses collègues, après la sanction prononcée contre lui pour ce même motif en novembre 2019, en reprenant certains des propos déplacés qu'il avait tenus : « tu t'es bien fait déglusser hier soir ? » « tu as bien baisé hier ? », tout en soulignant que ces questions étaient adressées à ses collègues et non pas à elle-même.

11. L'arrêt relève également que la salariée produit des attestations de plusieurs de ses collègues, la première dénonçant le harcèlement sexuel qu'elle a elle-même subi de la part de M. [D] sans témoigner de faits la concernant, la deuxième exposant que, à la suite du groupe Messenger créé par la salariée, une problématique de harcèlement sexuel et moral dans l'équipe avait émergé sans évoquer aucun fait précis de harcèlement sexuel notamment concernant la salariée, et, la troisième attestant que la salariée s'était plainte auprès d'elle du comportement de M. [D] avant sa sanction mais qu'après celle-ci elle ne l'avait plus jamais entendu se plaindre à nouveau du comportement de leur collègue.

12. L'arrêt en déduit que les éléments produits n'établissent pas la matérialité d'au moins un fait

précis et circonstancié permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel à l'encontre de la salariée.

13. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, qu'au regard des propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste adressés ou adoptés de manière répétée par M. [D] devant la salariée et ses collègues, cette dernière avait été contrainte de subir un environnement de travail humiliant et dégradant, peu important qu'elle n'ait pas été directement visée par ces propos ou comportements, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute Mme [L] de sa demande au titre d'un harcèlement moral et rejette la demande reconventionnelle de dommages et intérêts, de la société Victor's, l'arrêt rendu le 14 mars 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

Condamne la société Arthur aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Arthur à verser à la SCP Le Guerier, Bouniol-Brochier, Lassalle-Byhet la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le vingt-huit mai deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile. ECLI:FR:CCASS:2026:SO00479

Analyse

Titrages et résumés

Cassation civil - CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION

Il résulte de l'article L. 1153-1,1° du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2022-401 du 21 mars 2022, que des propos à connotation sexuelle ou sexiste adressés à plusieurs salariés, ou de tels comportements adoptés devant plusieurs salariés, sont susceptibles d'être subis par chacun d'entre eux. Doit donc être cassé, l'arrêt qui déboute la salariée de ses demandes en dommages et intérêts pour harcèlement sexuel et au titre de la nullité du licenciement aux motifs que n'est pas établie la matérialité d'au moins un fait précis et circonstancié permettant de présumer l'existence d'un harcèlement sexuel à l'encontre de celle-ci, alors qu'il résultait de ses constatations qu'au regard des propos et comportements à connotation sexuelle ou sexiste adressés ou adoptés de manière répétée par le supérieur hiérarchique devant la salariée et ses

collègues, cette dernière avait été contrainte de subir un environnement de travail humiliant et dégradant, peu important qu'elle n'ait pas été directement visée par ces propos ou comportements