



Harcèlement moral au travail : responsabilité de l'employeur malgré le licenciement du harceleur

publié le 12/10/2012, vu 4402 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 26 septembre 2012, la Cour de cassation à jugé que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu du travail d'agissements de harcèlement moral exercé par un autre salarié et met en jeu sa responsabilité et, ce, même si le harceleur a été licencié (Cass. Soc., 26 septembre 2012, N° de pourvoi: 11-21003).

En l'espèce, Mme X a été engagée par la société Aldis en qualité d'employée commerciale et placée en arrêt pour maladie en raison du dénigrement constant, des insultes et des menaces dont elle avait été victime de la part de l'un de ses supérieurs hiérarchique.

Des attestations établissaient notamment que l'un de ses collègues lui avait tenu des propos tels que « *Vous faites le travail supplémentaire que je vous dis, sinon je vous mets mon pied au cul et ce n'est pas la peine d'aller vous plaindre chez Pierre, Paul ou Jacques* » ou « *Vous êtes une incapable, je vais vous pourrir la vie, vous finirez bien par craquer* », etc ...

Six mois plus tard, elle a adressé une lettre à son employeur pour porter à sa connaissance qu'elle ne viendrait plus travailler au magasin dans lequel elle exerçait ses fonctions, en raison du harcèlement moral dont elle était victime de la part d'un de ses supérieurs.

En outre, elle considérait que la société était responsable de la rupture du contrat de travail.

L'employeur lui a fait part de son étonnement et du départ du responsable mis en cause de l'entreprise.

Les juges d'appel ont estimé que la rupture du contrat de travail à l'initiative de Mme X devait produire les effets d'une démission et l'ont en conséquence débouté de l'ensemble de ses demandes, à l'exception de la demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral

Mais la cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt d'appel en jugeant que :

« l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu du travail d'agissements de harcèlement moral exercé par un autre salarié ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée avait été victime d'agissements de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, peu important que celui-ci ait quitté l'entreprise au moment de la prise d'acte de la rupture, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les

».

Par conséquent, lorsqu'un salarié est victime, sur le lieu du travail, d'agissements de harcèlement moral, l'employeur est tenu pour responsable, quand bien même il aurait ultérieurement été mis fin aux agissements du harceleur.

Par voie de conséquence, le salarié a [le droit de prendre acte de la rupture de son contrat de travail](#) qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non d'une démission et, ce, même si l'employeur a pris des mesures en vue de faire cesser le harcèlement.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "*mots clés*" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com