



Résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur suite au harcèlement du salarié

publié le **01/04/2013**, vu **3361 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 20 février 2013, la Cour de cassation a jugé que le salarié victime d'un harcèlement moral sur son lieu de travail est fondé à solliciter la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur (Cass. Soc., 20 février 2013, N° de pourvoi : 11-26560).

Pour mémoire, l'article 1152-1 du code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de **harcèlement moral** qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En cas de litige, il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral ; au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que les agissements reprochés sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, à la suite du changement de direction, l'état moral et physique d'une salarié a été affecté la plongeant dans une situation où tout a été fait pour stopper son développement, limiter son autonomie au travail et étouffer son activité.

La salariée a estimé être victime de faits de harcèlement moral et saisi la juridiction prud'homale.

Les juges d'appel ont considéré que la résiliation judiciaire du contrat de travail devait être prononcée aux torts de l'employeur, devait produire les effets d'un licenciement nul et ont condamné l'employeur à payer diverses sommes au titre de la rupture.

La cour de cassation a confirmé la position des premiers juges en considérant que « **la salariée é tait fondée à solliciter la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, en raison notamment du harcèlement moral dont elle avait été victime sur son lieu de travail , la cour d'appel a énoncé à bon droit que cette rupture produisait les effets d'un licenciement nul conformément aux dispositions de l'article L. 1152-3 du code du travail ».**

Selon l'article L. 1152-3 du code du travail, « *Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles [L. 1152-1](#) et [L. 1152-2](#), toute disposition ou tout acte contraire est nul* ».

Compte tenu des graves manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles, la salariée était bien fondée à solliciter la **résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur**.

Dès lors que la rupture produit les effets d'un licenciement nul, la salarié a droit aux indemnités de rupture et à une **indemnité** réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement.

Cette dernière indemnité devra prendre en compte l'âge du salarié, son temps de présence dans l'entreprise et des conditions dans lesquelles la rupture est survenue.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

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