Image not found or type unknown

LA PROTECTION DU SALARIE HARCELE MORALEMENT PEUT CONDUIRE A UN LICENCIEMENT POUR FAUTE

publié le **04/06/2014**, vu **8860 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

La chambre Sociale de la Cour de Cassation a rendu un arrêt important le 21 mai 2014 qui rappelle le rôle de l'employeur dans la protection de son salarié victime de harcèlement moral au travail. C'est à l'employeur de prendre toutes dispositions pour respecter son obligation de sécurité,faire cesser le trouble et sanctionner le "harceleur" disciplinairement de façon juste quitte à aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

En l'espèce, un salarié qui avait,sur dix mois commis des faits répétés d'insultes,de menaces verbales et physiques,des comportements humiliants et dégradants à l'encontre d'agents d'entretien, a été considéré comme ayant commis une faute grave liée à son comportement, constitutif de harcèlement moral. Cette faute grave a donc rendu impossible le maintien de ce salarié dans l'entreprise.

I- Le sens de l'obligation de sécurité de l'employeur en vue de protéger le salarié victime de harcèlement moral

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé dont il ne peut s'exonérer qu'en rapportant la preuve d'une cause étrangère revêtant les caractères de la force majeure.

Il doit prendre « *toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral* » comme imposé par l'article **L. 1152-4 du Code du travail**

Parmi les moyens, il pourra sanctionner de façon juste, adéquate et proportionnée en respect de son règlement intérieur disciplinairement le "harceleur" quitte à aller jusqu'au licenciement pour faute grave.

Ainsi il reste garant de la « santé mentale » des salariés **article L. 4121-1 du code du travail.**

:« ***L'employeur*** *prend les* ***mesures nécessaires*** *pour* ***assurer la sécurité*** *et* ***protéger*** *la* ***santé physique*** *et* ***mentale*** *des* ***travailleurs*** ».

Il met ainsi en jeu sa responsabilité et, ce, même si le harceleur a été licencié **Cass. Soc , 26 septembre 2012,** *N° de pourvoi: 11-21003*

Soc,6 juin 2012 , *N° de pourvoi: 10-27694* a d'ailleurs rappelé que le salarié victime de harcèlement moral peut se voir allouer à la fois des dommages-intérêts et une indemnisation pour manquement de l'employeur à son obligation de prévention, et ce d'autant plus lorsque ce dernier

s'est abstenu d'agir contre les comportements abusifs qui lui avaient été signalés.

L'employeur doit donc rappeler les dispositions légales relatives au harcèlement moral dans le règlement intérieur article **L. 1321-2 du code du travail.**

Soc,7 février 2012, *pourvoi N°: 10-17393* confirme sa sévérité vis-à-vis de l'employeur en matière de harcèlement au travail.

Pour **Cass Soc ,29 juin 2011**, *N°pourvoi 09-69444 et 09 70902*

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et manque à cette obligation *lorsqu'un salarié est victime, sur son lieu de travail, de violences physiques ou morales exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements*.

Cass, Soc, 6 janvier 2011, *N° pourvoi 09-66704*

La passivité de l'employeur peut être sanctionnée lorsque des faits de harcèlement moral ont été commis par le supérieur hiérarchique de la salariée.

Il a été reproché à un employeur de ne pas avoir pris toutes diligences pour protéger la santé mentale de sa salariée. Le montant des dommages et intérêts accordés a été de 110.000 euros.

Cass. Soc, 3 février 2010 , N° *pourvoi 08-44.019*

a durcit l'obligation de sécurité en précisant ce qu'elle entend par « obligation de résultat » : 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 de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements. Les mesures prises par l'employeur ayant été insuffisantes, celui-ci était dans l'obligation de sanctionner le salarié qui commettait des actes de harcèlement sexuel et moral.

Cass Soc, 21 juin 2006, *pourvoi N°05-43914*

Seule une absence de faute exonérera l'employeur de toute responsabilité .

Cet arrêt est le premier qui a posé le principe de l'obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral ,si bien que même en cas d'absence de faute de sa part il reste de responsable de la dégradation de la santé du salarié ainsi harcelé.

II Présentation de Cass. soc. 21 mai 2014 pourvoi N° 12-25315

Sur le moyen unique :

Attendu selon l'arrêt attaqué (Versailles, 29 juin 2012), que M. X..., engagé le 2 mai 2005 en qualité d'ouvrier qualifié par l'Association le Colombier aux droits de laquelle vient l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT), a été licencié pour faute grave le 6 janvier 2010 ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement fondé sur une faute grave et de le débouter de ses demandes, alors, selon le moyen :

1° / que le salarié contestait fermement la réalité des faits de harcèlement que lui reprochait son employeur ; qu'il soutenait notamment que la seule personne ayant attesté avoir personnellement constaté les faits reprochés au salarié était une salariée à l'encontre de laquelle il avait précédemment déposé une plainte pénale et qui avait délivré une attestation faisant état de faits ni datés ni circonstanciés ; qu'en laissant sans réponse ce moyen déterminant des écritures d'appel du salarié, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

2° / que la faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; qu'en jugeant justifié le licenciement pour faute grave du salarié sans caractériser l'impossibilité de maintenir le salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant retenu, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve, que le salarié avait, entre mars et décembre 2009, commis des faits répétés d'insultes, de menaces verbales et physiques et de comportements humiliants et dégradants à l'encontre des agents d'entretien, ***la cour d'appel en a exactement déduit que ce comportement, constitutif de harcèlement moral, rendait impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et constituait une faute grave*** *; que le moyen n'est pas fondé ;*

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Demeurant à votre entière disposition pour toutes précisions en cliquant sur http://www.conseil-juridique.net/sabine-haddad/avocat-1372.htm

Sabine HADDAD

Avocate au barreau de Paris

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés