



La résiliation judiciaire du contrat en cas de harcèlement moral

publié le **02/04/2012**, vu **5136 fois**, Auteur : [Grégory ROULAND - 06 89 49 07 92](#)

Par arrêt du 15 mars 2012, la Chambre sociale a décidé que le harcèlement moral avéré justifie la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur notamment en l'absence de mesures en vue de faire cesser ce harcèlement (n°10-27.879).

I. Exposé des faits

Une salariée avait subi des faits de harcèlement moral. Le salarié harceleur avait été licencié, mais la salariée avait continué à subir des rumeurs de la part de collègues et des pressions psychologiques de sa hiérarchie.

La salariée avait alors demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

La Cour d'appel a accueilli sa demande, à l'instar de la Cour de cassation estimant que la demande de résiliation était justifiée et devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, faute pour l'employeur d'avoir pris les mesures en vue de faire cesser le harcèlement.

II. Observations

Cet arrêt est l'occasion de rappeler les devoirs de l'employeur lorsqu'un de ses salariés est victime de harcèlement moral.

La solution n'est pas nouvelle. Ainsi, par exemple, la Chambre sociale avait retenu le harcèlement moral comme une cause de résiliation judiciaire du contrat de travail à la demande du salarié, en cas de comportement violent occasionnant au salarié un état d'anxiété aiguë rendant impossible le maintien du contrat de travail (Cass. soc., 10 janv. 2001, no 98-45.813).

On rappellera que la prévention du harcèlement moral relève du chef d'entreprise. Il lui appartient de prendre toute mesure en ce sens (Article L. 1152-4 du Code du travail) et d'infliger des sanctions disciplinaires aux salariés auteurs de tels agissements (Article L. 1152-5 du Code du travail). C'est pourquoi en l'espèce, le salarié harceleur a été licencié.

D'ailleurs, l'obligation de lutter contre le harcèlement moral s'inscrit dans le devoir de l'employeur de veiller à la protection de la santé mentale de ses salariés (Article L. 4121-1 du Code du travail). La Cour de cassation considère qu'il s'agit là d'une **obligation de sécurité de résultat**.

De fait, il suffit au salarié de démontrer que les faits de harcèlement sont constants ou n'ont pas cessé malgré l'intervention de l'employeur, pour que ce dernier soit présumé avoir manqué à ses

obligations. Cela permettra alors au salarié de demander la résiliation de son contrat devant les Tribunaux en s'appuyant sur l'article 1184 du Code civil.

A noter : A partir du 1^{er} juin 2012, l'employeur devra être assisté d'une équipe de salariés dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail.

Cette équipe pourra bien entendu être appelé pour la prévention de faits de harcèlement moral.

En outre, l'article L. 4622-8 du Code du travail prévoit que les équipes des services de santé au travail pourront « *être complétées par des assistants de services de santé au travail et des professionnels recrutés après avis des médecins du travail* ».

Enfin, par l'intermédiaire des services de santé au travail, toutes les entreprises seront dotées d'un service social du travail (article L. 4622-9 du Code du travail) dont l'utilité en matière de risques psychosociaux n'échappera à personne.