



# L'employeur est responsable des actes de harcèlement subis par un salarié

publié le **09/03/2010**, vu **7298 fois**, Auteur : [Maître Caroline YADAN PESAH](#)

**Selon deux Arrêts très récents de la Cour de cassation l'employeur est nécessairement responsable des violences ou actes de harcèlement subis par un salarié.**

Selon deux Arrêts récents :

[Cass. soc. 3 février 2010 n° 08-40.144 \(n° 294 FP-PBR\) Vigoureux c/ Sté Les Hôtels de Paris](#)  
[Cass. soc. 3 février 2010 n° 08-44.019 \(n° 295 FP-PBR\) Margotin c/ Sté Stratorg](#)

Les violences ou actes de harcèlement subis par un salarié sont un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé des salariés, peu important les mesures prises pour faire cesser ces agissements.

Le salarié peut invoquer un manquement à cette obligation pour imputer à l'employeur la rupture du contrat de travail dont il prend acte, et ce, alors même que l'employeur a pris les mesures nécessaires pour faire cesser ces agissements dès qu'ils ont été portés à sa connaissance.

1

L'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur à l'égard de ses salariés en matière de protection de leur santé physique ou mentale implique notamment sa responsabilité civile envers le salarié victime de harcèlement moral, sans que l'employeur puisse se prévaloir de son absence de faute (Cass. soc. 21 juin 2006 : RJS 8-9/06 n° 916). S'agissant d'une obligation de sécurité de résultat, l'exonération de responsabilité ne peut résulter que de la preuve d'une cause étrangère revêtant les caractères de la force majeure.

Mais le salarié peut-il invoquer un manquement à cette obligation pour imputer à l'employeur la rupture du contrat de travail dont il prend acte, et ce alors même que l'employeur a pris les mesures nécessaires pour faire cesser ces agissements dès qu'ils ont été portés à sa connaissance ?

La chambre sociale de la Cour de cassation réunie en formation plénière répond à cette question par l'affirmative dans le premier arrêt et étend la solution au cas de violences physiques ou morales dans le second arrêt.

2

Dans les deux espèces, une salariée avait pris acte de la rupture de son contrat de travail car elle reprochait à l'employeur de ne pas l'avoir protégée contre de tels faits exercés par un autre salarié.

Les cours d'appel de Versailles et Paris avaient toutes deux considéré que les ruptures en

question devaient produire les effets d'une démission, eu égard notamment au fait que l'employeur avait, dès qu'il en a été informé, pris les mesures nécessaires pour faire cesser ces agissements. En effet, dans la première espèce il a mis en œuvre des mesures conservatrices et protectrices pour la salariée victime, l'auteur des faits n'ayant pu être sanctionné car il avait démissionné ; dans la seconde espèce, il a adressé un avertissement à l'auteur puis l'a muté dans un autre établissement.

Elles considèrent de la sorte qu'aucun manquement ne pouvait être reproché à l'employeur.

3

Ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation qui, se référant à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de santé et de sécurité des salariés, estime qu'un manquement à cette obligation est établi du seul fait qu'un salarié est victime de violences ou de harcèlement, peu importe que l'employeur ait pris des mesures pour qu'ils cessent.

L'obligation de sécurité de résultat implique que l'employeur empêche la survenance de ces faits. Il est en effet tenu par la loi d'une obligation de prévention des atteintes à la santé et à la sécurité de ses salariés (C. trav. art. L 4121-1 et L 4121-2), et plus particulièrement des agissements de harcèlement moral ou sexuel (C. trav. art. L 1152-4 et L 1153-5).

Il peut être déduit de ces arrêts que chaque prise d'acte en raison de harcèlement ou de violences commis par un autre salarié pourra produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans considération des mesures mises en œuvre par l'employeur pour y remédier.