

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article7603>

Harcèlement moral, accident du travail et rupture du contrat de travail aux torts de l'association

- Jurisprudence -



Date de mise en ligne : jeudi 3 mai 2018

Copyright © Observatoire Smacl des risques de la vie territoriale - Tous

droits réservés

Un salarié d'une association, qui invoque des agissements de harcèlement moral à son encontre, peut-il demander aux prud'hommes la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

[1]

Oui : si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale, la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître de l'application des règles relatives à la rupture du contrat de travail. Ainsi le conseil de prud'hommes est compétent pour statuer sur la demande d'une salariée d'une association qui, invoquant des agissements de harcèlement moral de la part de son directeur, demande la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Rappelons que la chambre sociale de la Cour de cassation considère désormais que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser (Cour de cassation, chambre sociale, 25 novembre 2015, NA° 14-24444 ; Cour de

cassation chambre sociale, 1 juin 2016, N° 14-19702).

Une infirmière employée par une ADAPEI est placée en arrêt de travail pendant quatre mois après un premier arrêt d'un mois et demi en début d'année. Elle impute ses arrêts à des agissements de harcèlement moral de la part du directeur de la structure. Elle reproche par ailleurs à l'association de ne plus l'intégrer dans les tours d'astreinte alors qu'elle a été recrutée sur des fonctions de coordonnatrice moyennant versement d'indemnités d'astreinte.

Elle saisit les prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, et de demandes en paiement de diverses sommes à titre d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sans attendre l'issue de la procédure, l'employeur licencie l'intéressée pour inaptitude et impossibilité de reclassement [2].

La chambre sociale de la cour d'appel de Pau, saisie sur appel du jugement du conseil des prud'hommes de Tarbes, déboute la requérante de sa demande relative aux astreintes [3] et se déclare incompétente pour se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire formée au titre du harcèlement moral et du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité : « lorsqu'un salarié sollicite la réparation du préjudice consécutif à un accident du travail dont il a été victime et dont il impute la responsabilité à l'employeur, ainsi que la réparation du préjudice qu'il a subi à la suite d'un licenciement prononcé en raison d'une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, sa demande d'indemnisation correspond à une demande de réparation des conséquences de l'accident du travail dont l'appréciation relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale ».

La Cour de cassation censure cette position :

« si l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale, la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître de l'application des règles relatives à la rupture du contrat de travail »

Ainsi la juridiction prud'homale était seule compétente pour se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur formée par la salariée, et sur les demandes en paiement de sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnités de rupture.

Tribunal des affaires de sécurité sociale	Conseil des prud'hommes	
Indemnisation des conséquences d'un accident du travail consécutif ou non à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité	Demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur Octroi de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse	

[Cour de cassation, chambre sociale, 3 mai 2018 N° 16-18116](#)



Post-scriptum :

- L'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS).
- En revanche les juridictions prud'homales sont compétentes pour se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, et sur les demandes en paiement de sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnités de rupture. Et ce même si le licenciement a été prononcé en raison d'une inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.
- Rappelons que la chambre sociale de la Cour de cassation considère désormais que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser (Cour de cassation, chambre sociale, 25 novembre 2015, N° 14-24444 ; Cour de cassation chambre sociale, 1 juin 2016, N° 14-19702).

Textes de référence

- [Article L1411-1 du code du travail](#)
- [Article L452-1 du code de la sécurité sociale](#)
- [Article L452-2 du code de la sécurité sociale](#)

Etes-vous sûr(e) de votre réponse ?

[Un salarié d'une association, licencié pour inaptitude physique, peut-il obtenir l'annulation du licenciement si la dégradation de sa santé physique est imputable à des faits de harcèlement moral ?](#)

[Un salarié peut-il être licencié pour avoir perturbé le conseil d'administration d'une association en distribuant aux administrateurs un courrier dénonçant des agissements de harcèlement moral dont il se prétend victime ?](#)

[Une salariée d'une association peut-elle prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur si elle a été victime de violences physiques et morales de la part de son supérieur bien que le cadre fautive ait été licencié ?](#)

[L'absence de pouvoir du signataire d'une lettre de licenciement prive-t-elle automatiquement le licenciement de cause réelle et sérieuse ?](#)

[Plus de décisions de justice concernant les associations ?](#) (accès libre)

[Votre espace premium "Associations"](#) (réservé aux sociétaires de SMACL Assurances)

[1] Photo @rawpixel via unsplash

[2] Lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service et que ce dernier le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation était justifiée. Dans une telle situation le salarié peut aussi prendre acte de la rupture de son contrat de travail au motif que son employeur n'a pas rempli son obligation de

sécurité. Mais c'est risqué : en effet lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

[3] - il n'existe pas de droit acquis à l'exécution d'astreintes, sauf engagement de l'employeur ;

- à défaut, seul un abus de l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction, peut être sanctionné par le versement de dommages-intérêts ;
- ce n'est pas à l'employeur de démontrer l'élément objectif (et pertinent) qui l'a conduit à ne pas intégrer le salarié dans les tours d'astreinte, c'est à ce dernier de démontrer l'abus de droit de l'employeur.