

<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article990>

Harcèlement moral, inaptitude et licenciement

- Jurisprudence -



Publication date: mardi 10 novembre 2009

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

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 ?

[1]

Un agent d'entretien d'une association qui gère un centre de vacances est placé en arrêt de travail. Lors de son examen médical de reprise, le médecin du travail le déclare inapte pour tous poste où il serait en contact avec son nouveau directeur !

Licencié pour inaptitude physique, le salarié saisit les prud'hommes aux fins d'obtenir la condamnation de l'association au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de dommages-intérêts pour préjudice moral résultant de la détérioration des conditions de travail à l'origine directe de son inaptitude.

Les juridictions sociales déclarent nul le licenciement et condamnent l'employeur au paiement de dommages-intérêts, estimant que le salarié a été victime de harcèlement moral de la part du nouveau directeur.

L'association se pourvoit en cassation en relevant qu'elle a pris des dispositions en vue de prévenir les actes de harcèlement et qu'elle ne peut se voir imputer les conséquences du licenciement pour inaptitude physique qui résulterait des actes commis par le directeur.

La Cour de cassation [2] confirme la position des juges du fond :

– « *Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » ;

– « *le directeur de l'établissement soumettait les salariés à une pression continuelle, des reproches incessants, des ordres et contre-ordres dans l'intention de diviser l'équipe se traduisant, en ce qui concerne M. X..., par sa mise à l'écart, un mépris affiché à son égard, une absence de dialogue caractérisée par une communication par l'intermédiaire d'un tableau, et ayant entraîné un état très dépressif* » ;

– ces agissements répétés portant atteinte aux droits et à la dignité du salarié et altérant sa santé, sont bien constitutifs d'un harcèlement moral, et ce « *quand bien même l'employeur aurait pu prendre des dispositions en vue de le faire cesser* » .

PS:

Le salarié licencié pour inaptitude physique peut obtenir l'annulation du licenciement et la condamnation de son employeur à des dommages intérêts dès lors qu'il est démontré que l'altération de sa santé est imputable à des agissements de harcèlement moral dont il a été l'objet. Peu importe que l'employeur ait pris des dispositions en vue de faire cesser les agissements.

Textes de référence

- [Articles L1226-10, L1226-11](#) et [L1226-12](#) du code du travail (Inaptitude consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle).
 - [Article L1152-1](#) du code du travail (harcèlement moral)
 - [Article L1152-4](#) du code du travail (obligations de l'employeur).
-

[1] Photo : © Alexander Kalina

[2] Cour de cassation, chambre sociale, 10 novembre 2009, NÂ° 07-45321