

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Licenciement prononcé pour comportement fautif est nul quand un harcèlement est prouvé !

Une salariée est engagée le 1/10/1978 en qualité de médecin anesthésiste réanimateur par une clinique. En 1988, elle est nommée à la direction du centre de traitement de la douleur ...

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Commentaire de LégiSocial

Contexte de l'affaire

Une salariée est engagée le 1/10/1978 en qualité de médecin anesthésiste réanimateur par une clinique.

En 1988, elle est nommée à la direction du centre de traitement de la douleur et de soins palliatifs et désignée en outre en 1992 responsable du département information médicale.

Elle saisit la juridiction prud'homale en juin 2005 pour harcèlement moral.

Elle est licenciée, après mise à pied conservatoire, pour faute grave le 23 novembre 2005.

La salariée conteste son licenciement et saisit le Conseil de prud'hommes afin d'obtenir la nullité de la rupture de son contrat de travail.

La cour d'appel donne raison à la salariée constatant qu'elle était victime d'un harcèlement moral et que les faits fautifs qui lui étaient reprochés avaient pour origine cette situation illicite.

L'employeur n'est pas du même avis et se pourvoit en cassation.

La Cour de cassation donne à nouveau raison à la salariée et rejette le pourvoi.

Mais attendu qu'il résulte des articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail que le licenciement prononcé à l'encontre d'un salarié pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral est nul ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le harcèlement était caractérisé et que le comportement reproché à la salariée était une réaction au harcèlement moral dont elle avait été victime (...)

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Cour de cassation du 29 juin 2011, pourvoi n°09-69444 FS-PB

Commentaire de LégiSocial

Tout licenciement prononcé à l'encontre d'un salarié victime de harcèlement est nul.

Article L1152-2

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L1152-3

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul

Les juges indiquent que lorsque ce harcèlement est révélé, alors tout licenciement prononcé (même celui qui reposerait sur des motifs et des faits avérés) est nul.

Dans cette affaire, le comportement de harcèlement moral était sans aucun doute pour les juges, et la liste des faits est assez éloquente :

- retrait d'une partie des fonctions de responsabilité ;
- suppression brutale de l'accès à son bureau ;
- affaires personnelles entreposées dans des cartons ;
- affectation dans un bureau commun sans ordinateur ;
- travail déconsidéré ;
- agression physique.