

ACTUALITÉS (/) / SOCIAL (/ACTUALITES-EC/SOCIAL)
/ ACTUALITÉS (/ACTUALITES-EC/SOCIAL/ACTUALITES)



Harcèlement moral : on ne badine pas avec l'obligation de sécurité !

Publié le 05 février 2020

L'employeur doit prévenir le risque de harcèlement moral dans l'entreprise. À défaut peut être condamné pour avoir manqué à son obligation de sécurité, et ce même si aucun fait de harcèlement moral n'est démontré.

L'employeur est tenu de préserver la santé de ses salariés et de s'assurer de leur sécurité. À ce titre, il doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir les risques professionnels dans l'entreprise, y compris le risque de harcèlement moral. Et en cas de manquement à cette obligation, l'employeur peut être sanctionné, peu importe que des faits de harcèlement moral aient eu lieu ou non dans l'entreprise...

Dans une affaire récente, une salariée en arrêt maladie avait adressé à son employeur un courrier dans lequel elle prétendait être victime de harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique. Un mois et demi plus tard, la salariée avait été licenciée pour insuffisance professionnelle. Elle avait alors saisi la justice pour obtenir divers dommages et intérêts de son employeur.

Saisie du litige, la Cour d'appel de Paris avait, compte tenu des éléments produits par la salariée, considéré que cette dernière n'avait pas fait l'objet de harcèlement moral. Elle avait toutefois reconnu la nullité de son licenciement dans la mesure où celui-ci était intervenu peu de temps après la dénonciation de harcèlement moral. Des décisions qui ont été approuvées par la Cour de cassation.

Mais ce n'est pas tout ! La salariée sollicitait également des dommages et intérêts, reprochant à son employeur d'avoir manqué à son obligation de sécurité. Et pour cause, une fois informé des faits de harcèlement, il n'avait pas diligenté d'enquête.

Pour la Cour d'appel de Paris, l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité dans la mesure où aucun agissement de harcèlement n'avait été établi. Mais, cette fois, son raisonnement a été censuré par la Cour de cassation. Selon elle, l'absence de faits de harcèlement moral ne prouvait pas que l'employeur avait bien mis en œuvre son obligation de sécurité. Il appartiendra maintenant aux juges d'appel, chargés de se prononcer à nouveau sur cette affaire, de vérifier que l'employeur avait pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir le risque de harcèlement moral dans l'entreprise.

Conseil : *l'employeur qui est averti de faits de harcèlement moral doit mener une enquête afin de s'assurer de la véracité des faits et, le cas échéant, de les faire cesser. Une enquête qui peut également servir de preuve en cas de contentieux...*

[Cassation sociale, 27 novembre 2019, n° 18-10551 \(https://www.legifrance.gouv.fr/affichJurijudi.do?oldAction=rechJurijudi&idTexte=JURITEXT000039465777&fastReqId=1996774110&fastPos=1\)](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJurijudi.do?oldAction=rechJurijudi&idTexte=JURITEXT000039465777&fastReqId=1996774110&fastPos=1)

Article publié le 05 février 2020 - © Les Echos Publishing - 2020 - Réf : 345141

Partager cet article



À lire également