



Harcèlement moral au travail : le salarié a le droit à une double indemnisation de ses préjudices

publié le **06/07/2012**, vu **15183 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

Le 6 juin 2012, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le salarié victime de harcèlement moral au travail a le droit à être indemnisé par son employeur du fait de son inertie à faire cesser ces agissements (Cass. soc. 6 juin 2012 n° 10-27.694).

Tout employeur est tenu au respect d'une obligation générale de sécurité envers ses salariés en vertu de l'article L 4121-1 du Code du travail.

Cette obligation vise à protéger la santé physique et mentale des salariés.

Enfin, cette obligation de sécurité est dite de résultat, en ce que l'employeur engage sa responsabilité dès qu'un salarié est victime de faits de harcèlement de la part notamment d'un autre salarié et ce, alors même qu'il aurait pris les mesures nécessaires pour faire cesser les agissements en question dès qu'il en a eu connaissance (Cass. Soc. 3 février 2010 n° 08-44019).

L'intérêt de la décision de la chambre sociale de la Cour de cassation, du 6 juin 2012, est de préciser l'étendue du droit à indemnisation du salarié victime d'harcèlement moral au travail.

En l'espèce, M. X a été engagé en qualité d'agent de sécurité par la RATP.

A la suite d'un avis d'inaptitude à son poste statutaire et sur autorisation de l'inspection du travail il a été réformé.

Dans ce contexte, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de diverses sommes, notamment pour discrimination et harcèlement moral.

Les juges d'appel ont condamné la RATP à verser à M. X des dommages-intérêts qui comprenaient :

- **L'indemnisation de la méconnaissance par l'employeur de son obligation de prévenir les actes de harcèlement dans l'entreprise**, c'est-à-dire la réparation du préjudice résultant de la violation de l'obligation de prévention du harcèlement moral ;
- **L'indemnisation du harcèlement moral que lui aurait fait subir son employeur**, c'est-à-dire la réparation du préjudice résultant du harcèlement moral en tant que tel.

En effet, il ressortait des pièces de la procédure qu'à plusieurs reprises l'employeur avait été alerté de cas de souffrance au travail ; que celui-ci n'apportait pas d'éléments justifiant de ses réponses à ces différentes alertes ; qu'il résultait de ces constatations un manquement de l'employeur à son

obligation de prévention du harcèlement moral.

La cour de cassation a validé le principe de cumul d'indemnisation sur le fondement des articles L. 1152-4 et L. 1152-1 du code du travail.

L'article L. 1152-4 du code du travail dispose que :

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral ».

L'article L. 1152-1 du code du travail dispose que :

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Ainsi, la Haute cour a jugé que :

« les obligations résultant des articles L. 1152-4 et L. 1152-1 du code du travail sont distinctes en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques ».

L'intérêt de cette décision de la cour de cassation est de fixer le principe d'un droit au cumul d'indemnisation en cas de manquement de l'employeur à son obligation de prévenir les actes de harcèlement dans l'entreprise, avec l'indemnisation des actes de harcèlement moral eux-mêmes, dès lors qu'ils sont imputés à l'employeur.

Par conséquent, en cas de méconnaissance de chacune de ces obligations précitées, un salarié peut obtenir la réparation des préjudices distincts et spécifiques subis auprès de son employeur.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com