Image not found or type unknown

Face à une plainte pour harcèlement moral, l'employeur qui n'agit pas est sanctionné

Commentaire d'arrêt publié le **15/06/2020**, vu **2823 fois**, Auteur : Guillaume Cousin

Après avoir reçu une plainte pour harcèlement moral qu'il estimait infondée, un employeur n'a pas fait d'enquête. La Cour de Cassation le sanctionne pour manquement à son obligation de sécurité.

Vis à vis de ses salariés, l'employeur a une obligation de sécurité, qui résulte de l'article L.4121-1 du Code du Travail.

Ce texte oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il doit notamment mener « des actions de prévention des risques professionnels ».

Face à une plainte pour harcèlement moral, l'employeur a donc des responsabilités, quoi qu'il pense de la valeur de cette plainte. Il ne peut pas rester inactif.

C'est ce qu'a rappelé la Cour de Cassation dans un arrêt du **27 novembre 2019 .**

Dans cette affaire, une salariée s'était plainte du harcèlement moral qu'elle estimait subir de la part de sa supérieure hiérarchique. Elle était ensuite licenciée pour insuffisance professionnelle.

La Cour d'Appel a jugé que le harcèlement moral n'était pas prouvé. Dont acte.

En revanche, elle en a déduit que puisqu'il n'y avait pas eu de harcèlement moral, il ne pouvait pas être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligenté une enquête.

Ce raisonnement est très discutable, parce qu'il ne respecte pas la notion même de prévention.

Avant enquête, il n'est pas possible d'être certain de l'absence de harcèlement.

D'ailleurs, s'il y avait eu une enquête, peut-être la salariée n'aurait-elle pas manqué de preuves devant la justice. Peut-être, aussi, son employeur aurait-il pu faire quelque chose pour la protéger, elle, mais aussi ses collègues.

Cet arrêt d'appel est cassé par la Cour de Cassation, qui rappelle que l'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code du Travail et ne se confond pas avec elle.

Autrement dit, l'employeur doit avant tout respecter son obligation de prévention du harcèlement, peu important ce qu'il pense de la plainte, peu important que ce harcèlement existe.

Rappelons qu'en matière d'obligation de sécurité, la Cour de Cassation est de plus en plus sévère avec l'inertie de certains employeurs.

Ainsi, l'employeur informé d'une dégradation de l'état de santé du salarié due à ses conditions de travail,est tenu de prendre des mesures de prévention **concrètes**, qui ne peuvent résumer à de simples réunions (Cass. Soc.**17 octobre 2018, pourvoi n°17-17985**)

La responsabilité de l'employeur est engagée s'il n'a pas pris **toutes**les mesures prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du Travail (Cass. Soc. **25 novembre 2015 , pourvoi n°14-24444).**

Cour de Cassation, **chambre sociale, arrêt du 27 novembre 2019. N° de pourvoi: 18-10551**

Guillaume Cousin
Avocat à la Cour
15 bis, rue Alexandre Parodi - 75010 PARIS
Tél. : 01 71 19 95 74
Fax. : 01 40 40 09 48
guillaumecousin@yahoo.fr

Nouveau : WhatsApp du cabinet : 06 18 39 51 86

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés