



Dérapage verbal au travail : salarié et employeur au même régime

publié le 15/01/2013, vu 76874 fois, Auteur : [JURIS-CESSION](#)

Vous êtes victimes de propos dénigrants, vexatoires ou injurieux dans votre travail ? Nous sommes à votre disposition pour vous défendre et entreprendre les actions légales appropriées à votre situation. En la matière, savoir agir pour faire constater les faits est déterminant. Que vous soyez victime ou auteur du dérapage verbal, nous pouvons vous aider dans la gestion du conflit pour que l'issue vous soit favorable.

Par Nabil FADLI, avocat au barreau de Paris, avocat.fadli@juris-cession.com

Vous êtes victimes de propos dénigrants, vexatoires ou injurieux dans votre travail ?

Nous sommes à votre disposition pour vous défendre et entreprendre les actions légales appropriées à votre situation.

En la matière, savoir agir pour faire constater les faits est déterminant.

Que vous soyez victime ou auteur du dérapage verbal, nous pouvons vous aider dans la gestion du conflit pour que l'issue vous soit favorable.

Dans un contexte économique et social de plus en plus tendu, les dérapages verbaux au travail sont fréquents.

Les adeptes de ce mode de **communication agressif** sont aussi nombreux du côté des salariés que de celui des employeurs.

Ce phénomène concerne aussi bien **les ouvriers que les cadres** et se constate dans les petites et moyennes entreprises (**PME**) tout autant que dans **les grands groupes**.

Pourtant, cette pratique du verbiage « musclé » n'est pas sans risque et peut avoir des conséquences graves pour la suite des relations contractuelles.

En la matière, le proverbe populaire en forme d'avertissement trouve tout son sens : « *Celui qui élève sa **parole** aime sa ruine.* »

Alors méfiez-vous des écarts de langages, qui sont certes l'expression bouillonnante de notre nature humaine, mais que la raison doit proscrire dans le cadre professionnel.

Pour s'en convaincre, il convient de rappeler que les dérapages verbaux sanctionnés par les tribunaux ne se limitent pas à l'injure, qui constitue en outre une infraction pénale, mais

concernent tout aussi bien les propos indélicats ou désobligeants prononcés au travail.

Du côté des employeurs, les dérapages verbaux sont parfois l'outil d'une politique agressive de gestion du personnel qui rend l'ambiance particulièrement pesante pour les salariés visés.

La jurisprudence de la Cour de Cassation qui s'impose aux différents conseils de Prud'hommes et chambre sociale des Cours d'Appel, **est particulièrement énergique à l'encontre des employeurs indélicats**

Dans un arrêt du 7 février 2012 (N° de pourvoi: 10-18686), la chambre sociale de la Cour de Cassation a eu à trancher un litige concernant les propos tenus par un employeur à sa salarié dans le cadre d'un entretien (il lui reprochait de dégager des odeurs nauséabondes en évoquant « une gangrène, une incontinence »). Dans cette affaire, l'employeur reconnaissait avoir tenu de tels propos, la question portait donc uniquement sur les conséquences qui en découlaient. Pour la Cour de Cassation, ces propos sont constitutifs **d'une atteinte à la dignité du salarié et donc caractérisent un manquement grave de l'employeur à ses obligations.**

La sanction est à la hauteur de l'affront fait au salarié, à savoir la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, qu'il s'agisse d'une résiliation judiciaire, ou d'une prise d'acte de la rupture.

De plus, les dérapages de langages répétés, sont constitutifs d'une forme de harcèlement moral d'autant plus sévèrement sanctionné par les tribunaux.

L'agression verbale peut aussi provenir d'un autre salarié. Indélicat qui en ce cas encoure la rupture de son contrat de travail pour faute en cas de propos déplacés ou insultants.

Les tribunaux reconnaissent régulièrement le bien fondé d'un licenciement basé sur des propos désobligeants proférés par un salarié qui au demeurant peuvent être révélateurs d'actes d'insubordination.

De même, si un salarié violence verbalement un collègue, **l'employeur a l'obligation d'intervenir** pour garantir à tous ses salariés un cadre de travail serein **eu égard à son obligation de sécurité..**

Il convient donc plus que jamais, pour les salariés et les employeurs de peser leurs mots lorsqu'ils s'expriment au travail.

Il est utile de préciser, qu'à l'heure du numérique, des propos exprimés ailleurs que dans la sphère du travail, peuvent être sources de problèmes pour leur auteur. Les affaires concernant des salariés licenciés pour avoir dénigré leur patron ou leur société sur les réseaux sociaux ne sont pas rares. Pour les fonctionnaires le problème du respect de leur obligation de réserve se superposent également.

Le mot de la fin revient à Victor Hugo qui écrivait « Je n'ai jamais répondu aux injures, les injures prouvant quelquefois contre ceux qui les disent, et jamais contre ceux à qui elles sont dites. ».