Image not found or type unknown

Responsabilité automatique de l'employeur suite à un harcèlement moral subi par un de ses salariés

publié le **02/11/2011**, vu **3947 fois**, Auteur : Anthony BEM

Le 19 octobre 2011, la chambre sociale de la Cour de cassation à jugé que les mesures prises par un employeur pour mettre fin au harcèlement moral subi par l'un de ses salariés ne l'exonéraient pas de sa responsabilité et des conséquences des faits de harcèlement antérieurement commis (Cass. Soc., 19 octobre 2011, n°09-68272).

En l'espèce, M. X à été engagé en qualité de gardien concierge par un syndicat de copropriétaires de l'immeuble et s'estimant victime de harcèlement moral a saisi la juridiction prud'homale en paiement de dommages-intérêts.

Pour mémoire, le code du travail met à la charge de l'employeur une véritable obligation de sécurité au profit de ses salariés.

Le législateur prévoit notamment que l'employeur a une véritable missions de surveillance, de contrôle et de prévention notamment des risques professionnels et de la pénibilité au travail.

Ainsi, l'article L1152-1 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 ».*

De plus, l'article L1154-1 alinéas 1 et 2 du Code du travail prévoit que :

> *« Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 [...], le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.*
>
> *Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ».*

En outre, l'article L4121-1 du Code du travail dispose que :

> *« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la*

santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Enfin, l'article L4121-2 du Code du travail dispose que :

« L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs ».

Le législateur a ainsi prévu que les employeurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de leurs salariés.

Cependant, sur le fondement de ces dispositions, les juges d'appel ont débouté M. X de sa demande en indemnisation des préjudices subis.

En effet, la cour d'appel de Paris a retenu que :

« le harcèlement moral n'engage la responsabilité de l'employeur que si lui-même ou un de ses préposés en est l'auteur, que le président du conseil syndical ne peut être considéré comme un préposé du syndic, que s'il était démontré que M. X... avait été

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

victime d'insultes sur son lieu de travail de la part du président du conseil syndical, le syndic avait toutefois profité d'une assemblée des copropriétaires pour rappeler solennellement que lui seul était habilité à contrôler et critiquer le travail des employés de la copropriété et avait rappelé ensuite cette règle au président du conseil syndical en lui signifiant que de nouveaux écarts de langage ne seraient pas tolérés, et que l'employeur avait ainsi adopté la réaction qui s'imposait et qui était suffisante dès lors qu'une assemblée générale spécialement réunie avait modifié la composition du conseil syndical en rejetant la candidature du président sortant ».

Tout comme les juges d'appel, on aurait pu considérer que l'employeur avait juridiquement fait le nécessaire pour s'exonérer de sa responsabilité.

Dans ce contexte, la question qui se posait à la cour de cassation était de savoir quelle est la nature de l'obligation de sécurité dont est tenu l'employeur envers ses salariés en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral ?

Une obligation de sécurité de résultat est celle qui engage la responsabilité automatique de son débiteur dès la survenance du dommage.

De manière explicite la haute Cour à jugé que :

« L'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ; qu'il doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés.

... l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral.

... les mesures prises par la suite pour mettre fin à son mandat n'exonéraient pas l'employeur des conséquences des faits de harcèlement antérieurement commis, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Ainsi, la cour de cassation à consacré le principe selon lequel l'obligation de sécurité de l'employeur envers ses salariés posé par le législateur est une obligation de résultat.

Par conséquent, les employeurs engagent de plein droit et automatiquement leur responsabilité dès qu'un de leurs salariés aura été considéré comme victime de harcèlement moral et sans qu'ils ne puissent s'en exonérer en invoquant notamment avoir pris les mesures afin d'y remédier.

En matière d'harcèlement moral au travail, peu importe la cause, l'origine, la connaissance, la conscience de l'employeur de ce harcèlement ou les mesures prises pour y remédier , ce dernier engage sa responsabilité automatiquement et de plein droit envers le salarié victime de harcèlement moral au travail.

Enfin et de manière générale, en matière de sécurité au travail, les employeurs sont tenus de mener des actions et de prendre des mesures pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de leurs salariés pour :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- La prévention des risques professionnels et la pénibilité au travail,

- L'information et la formation des salariés,

- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

En cas de non respect de l'obligation de sécurité, l'employeur peut encourir des sanctions pénales et le salarié peut exercer son droit de retrait s'il estime que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Je suis à votre disposition pour toute information ou intervention.

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

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés