Image not found or type unknown

HARCELEMENT MORAL : ETAT DE LA JURISPRUDENCE SUR LA RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR (II)

publié le **17/07/2011**, vu **7631 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

Dans un article précédent j'ai présenté la: PREUVE DU HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL:ETAT DES TEXTES ET DE LA JURISPRUDENCE JUSQU'A JUILLET 2011
J'aborderai ici la jurisprudence sociale visant la responsabilité de l'employeur pour faits de harcèlement moral

Dans un article précédent j'ai présenté la:

PREUVE DU HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL:ETAT DES TEXTES ET DE LA JURISPRUDENCE JUSQU'A JUILLET 2011

J'aborderai ici la jurisprudence sociale visant la responsabilité de l'employeur pour faits de harcèlement moral

I- Une responsabilité qui découle de la globalité d'éléments objectifs pris en compte par le juge

Cass Soc,7 juin 2011, *pourvoi n°09-69903 : L'ensemble des éléments invoqués par le salarié sera pris en compte par le juge*

Les mesures prises par l'employeur pour mettre fin à un harcèlement moral ne suffisent pas à exclure l'existence d'un harcèlement antérieur. Il appartient au juge de prendre en considération l'ensemble des éléments invoqués par le salarié qui pouvaient être de nature à faire présumer un harcèlement moral

Cass Soc,1er mars 2011, *pourvoi n° 09-69.616*: La responsabilité de l'employeur découle de son obligation de sécurité.

Il est responsable des actes de harcèlement moral commis par une personne étrangère à l'entreprise qui exerce une autorité de fait sur les salariés.

En l'espèce un employeur, estimait ne pouvoir être condamné pour le harcèlement commis par un salarié d'un consultant extérieur. Pour la cour, nonobstant l'absence de lien de subordination avec la société employeur de la victime, le consultant, chargé de former les salariés, disposait d'une autorité de fait sur les salariés en accord avec l'employeur.

La responsabilité de l'employeur à raison du harcèlement ne trouve pas sa **source dans son implication directe ou sa faute mais dans l'obligation de sécurité résultat qui pèse sur lui.**

Cass Soc, 6 janvier 2011, *pourvoi N° 09-66704 : la passivité de l'employeur a un coût*

La chambre Sociale de la cour de cassation dans cet arrêt du **6 janvier 2011**, *pourvoi N° 09-66704 D a,* rappelé une nouvelle fois que la passivité de l'employeur peut être sanctionnée lorsque des faits de harcèlement moral ont été commis par le supérieur hiérarchique de la salariée.

Il a été reproché à un employeur de ne pas avoir pris toutes diligences pour protéger la santé mentale de sa salariée. Le montant des dommages et intérêts accordés a été de 110.000 euros.

Cass Soc, 21 juin 2006, *pourvoi N°05-43914 : le principe de l'obligation de sécurité et de résultat*

L'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral et même en cas d'absence de faute de sa part il reste de responsable de la dégradation de la santé du salarié ainsi harcelé.

II- Une responsabilité au regard de l'obligation de sécurité et de résultat de l'employeur

L'employeur est le garant de la « santé mentale » des salariés **article L. 4121-1 du code du travail.**

L'article L. 4121-1 du Code du travail:« ***L'employeur*** *prend les* ***mesures nécessaires*** *pour* ***assurer la sécurité*** *et* ***protéger*** *la* ***santé physique*** *et* ***mentale*** *des* ***travailleurs*** ».

L'employeur doit rappeler lesdispositions légales relatives au harcèlement moral dans le règlement intérieur article ***L. 1321-2 du code du travail.***

Cass,Soc,29 juin 2011, *pourvoi n°09-69444 : Les mesures prises en vue de faire cesser les agissements ne sont pas exclusives de la responsabilité de l'employeur*

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation *lorsqu'un salarié est victime, sur son lieu de travail, de violences physiques ou morales exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements*.

Cass Soc,3 février 2010 ,*pourvoi n° 08-44.019* durcit l'obligation de sécurité en précisant ce qu'elle entend par « obligation de résultat » : l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements. Les mesures prises par l'employeur ayant été insuffisantes, celui-ci était dans l'obligation de sanctionner le salarié qui commettait des actes de harcèlement sexuel et moral.

III- Une responsabilité liée au licenciement du salarié harcelé

Cass Soc, 16 décembre 2010 *pourvoi n° 09-41640*

en cas d'absence prolongée pour arrêt maladie lié au harcèlement moral du salarié l'employeur ne

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

peut arguer de la perturbation causée à l'entreprise du fait de l’absence prolongée. Lelicenciement même en procédant au remplacement définitif du salarié ne sera pas envisageable.

Cass Soc, 3 mars 2009, *pourvoi n° 07-44.082*

Le licenciement pour inaptitude d'un salarié peut être annulé lorsqu'il est démontré que le harcèlement sexuel ou moral subi par le salarié est à l'origine de l'inaptitude

Cass Soc, 11 octobre. 2006*, pourvoi n° 04-48.314.*

Le licenciement à la suite d'absence prolongée perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et que cette absence est le résultat d'un harcèlement moral, le licenciement sera jugé nul

Demeurant à votre disposition pour toutes précisions.

Maître HADDAD Sabine

Avocate au barreau de Paris

Pour aller plus loin:

PREUVE DU HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL:ETAT DES TEXTES ET DE LA JURISPRUDENCE JUSQU'A JUILLET 2011

HARCELEMENT MORAL: DEFINITION ET SANCTIONS.

HARCELEMENT MORAL AU TRAVAIL: LA PASSIVITE DE L'EMPLOYEUR DE NOUVEAU SANCTIONNEE,SOC 6 JANVIER 2011

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés