Image not found or type unknown

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

publié le **26/01/2011**, vu **13918 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

La chambre Sociale de la cour de cassation dans un arrêt du 6 janvier 2011, pourvoi N° 09-66704 D, rappelle 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. Cet arrêt rentre dans la lignée d'une jurisprudence sanctionnant l'employeur, pour violation de son obligation de sécurité, dont les contours ont été dessinés depuis 2006, que je rappellerai (II) après avoir exposé la définition et les sanctions (I).

La chambre Sociale de la cour de cassation dans un arrêt du **6 janvier 2011**, *pourvoi N° 09-66704 D,* rappelle 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.

Cet arrêt rentre dans la lignée d'une jurisprudence sanctionnant l'employeur, pour violation de son obligation de sécurité, dont les contours ont été dessinés depuis 2006, que je rappellerai (II) après avoir exposé la définition et les sanctions (I).

Dans l'arrêt précité, les dommages et intérêts sont enfin dignes et conséquents.: 110.000 euros !

I- Rappel de la définition et des sanctions applicables au harcèlement moral

A) Une définition issue du code du travail et du code pénal affinée par la Jurisprudence

1°- Article L 1152-1 du code du travail

Aucun salarié ne doit subir les a**gissements 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.**

Cass. Soc, 10 novembre. 2009, *pourvoi N° 08-41.497*

Le harcèlement moral ***est constitué dès lors que sont caractérisés des agissements répétés, et ce indépendamment de l'intention de l'auteur****.*

Cass. Soc., 28 janvier 2010, *pourvoi N° 08-42.616*

Il résulte de l'article L. 1152-1 du Code du travail, que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel et considère en l'espèce que le harcèlement moral est caractérisé dès lors que l'employeur avait imposé à la salariée de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, **d'effectuer des tâches de manutention lourde qui avaient provoqué de nombreux arrêts de travail puis, au vu des avis médicaux successifs.**

2°- Article 222-33-2 du code pénal

Le fait de harceler autrui par d**es agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des 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**, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15000 euros d'amende.

Un article 222-33-2-1 du code pénal issu de l'article 31 de la Loi de 2010 sanctionne désormais le fait de **harceler son actuel ou ex: conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin** par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale.

B) Une sanction unifiée depuis la Loi N° 2010-769 du 9 juillet 2010 aggravée en droit familial

1°- Un an de prison et 15.000 euros d'amende.

Articles L 1155-2 du code du travail et 222-33-2 du code pénal

*Pénalement, la juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée...*insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne.Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum *de l'amende encourue.*

2°- Bref rappel sur la sanction aggravée en droit familial depuis la loi du 9 juillet 2010

Article 222-33-2-1 du code pénal

La sanction en matière de faits de harcèlement entre conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin à **trois ans d'emprisonnement et de 45 000 €** d'amende lorsque ces faits ont causé une i**ncapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail et de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende lorsqu'ils ont causé une incapacité totale de travail supérieure à huit jours. L**es mêmes peines sont encourues lorsque cette infraction est commise par un ancien conjoint ou un ancien concubin de la victime, ou un ancien partenaire lié à cette dernière par un pacte civil de solidarité.

II- La sanction encourue par l'employeur pour passivité dans le harcèlement moral subi par son salarié

A) L'obligation de sécurité de l'employeur

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Les TROIS points à retenir:

-L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement (**articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du code du travail)** et en particulier d'user de son pouvoir disciplinaire pour faire cesser ce trouble.

Dès l'instant où l'employeur a connaissance des faits fautifs, il dispose d'un délai de 2 mois, pour déclencher la procédure disciplinaire (article L. 1332-4 du code du travail)

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

- L'employeur doit rappeler les dispositions légales relatives au harcèlement moral article ***L. 1321-2 du code du travail.***

B) L'analyse de la Jurisprudence récente: vers le durcissement de l'obligation de sécurité de l'employeur

-- Soc 6 janvier 2011, *pourvoi N° 09-66704 D*

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

En l'éspèce, une salariée avait réclamée une indemnisation pour préjudice subi durant deux ans avec son chef de service.

Elle avait subi diverses sanctions disciplinaires injustifiées, pour finalement être reconnue inapte à son poste de travail, puis invalide de catégorie 2.

Il a été considéré que l'employeur devait prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement (c. trav. art. L. 1152-4 et L. 1153-5). À défaut, l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat, de sorte que, si un salarié voit sa santé se dégrader en raison d'actes de harcèlement, l'entreprise est responsable.

--Plus récemment, le **TASS d'Annecy le 29 novembre 2010**

a condamné la société Carrefour pour harcèlement moral et retenu la faute inexcusable du Carrefour de Sallanches en Haute Savoie vis-à-vis de l'un de ses cadres.

--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.

--Cass Soc 21 juin 2006, *pourvoi N°05-43914*

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

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

dégradation de la santé du salarié ainsi harcelé.

Demeurant à votre disposition pour toutes précisions.

Maître HADDAD Sabine

Avocate au barreau de Paris

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés