



# L'OBLIGATION DE SECURITE DE L'EMPLOYEUR DANS LA SAUVEGARDE DE LA SANTE MENTALE DE SON SALARIE .

publié le 14/10/2011, vu 10728 fois, Auteur : [Maître HADDAD Sabine](#)

**L'employeur est le garant de la « santé mentale » des salariés . Il doit tout faire pour pallier à la violence physique ou mentale de son salarié au sein de l'entreprise. Ainsi, particulièrement, en cas de harcèlement psychologique L'article L. 4121-1 du Code du travail dispose : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». C'est ainsi qu'il doit aussi rappeler les dispositions légales relatives au harcèlement moral dans le règlement intérieur de son entreprise en vertu de l' article L. 1321-2 du code du travail.**

L'employeur est le garant de la « santé mentale » des salariés .

Il doit tout faire pour pallier à la violence physique ou mentale de son salarié au sein de l'entreprise. Ainsi, particulièrement, en cas de harcèlement psychologique

Dans cet article, je me cantonnerai uniquement à présenter les obligations de l'employeur, avisé d'une situation, face à un salarié en danger.

## I- Rappel textuel

### **A) L'article L 1152-4 du code du travail et la nécessité de prendre des mesures adaptées**

*L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.*

### **B) L'article L 1321-2 dans le rappel des dispositions à intégrer au règlement intérieur**

Le règlement intérieur rappelle :

1° Les dispositions relatives aux droits de la défense des salariés définis aux articles L. 1332-1 à L. 1332-3 ou par la convention collective applicable ;

2° Les dispositions relatives aux harcèlements moral et sexuel prévues par le présent code.

### **C) L'article L4121-1 modifié par [Loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 - art. 61](#) et l'obligation de sécurité.**

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

## **II- La Jurisprudence en matière de violences physiques ou/et morales sur le lieu de travail et obligation de sécurité**

**Cass Soc, 29 juin 2011**, pourvoi n°09-69444

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. 7 juin 2011**, pourvoi n°09-69903

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

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, 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 responsable de la dégradation de la santé du salarié ainsi harcelé.

Demeurant à votre disposition pour toutes précisions.

**Maître HADDAD Sabine**

**Avocate au barreau de Paris**