



# Harcèlement et devoir d'enquête de l'employeur

publié le **12/08/2011**, vu **5150 fois**, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

**Affirmée à l'occasion des célèbres « arrêts amiante », l'obligation de sécurité de résultat s'étend à la santé mentale. C'est ce qui résulte de l' article L. 4121-1 du Code du travail.**

La difficulté, c'est le sens qu'on donne au mot «résultat».

Ce qui est attendu de l'employeur c'est la mise en œuvre de toutes mesures permettant d'éviter que le salarié soit victime d'une souffrance au travail.

Ainsi, lorsque des mesures préventives n'ont pas suffi à empêcher la réalisation du risque, il reste, bien sûr, un devoir de réaction aussitôt que l'employeur a connaissance de sa manifestation.

Dans une récente affaire jugée par la Cour de Cassation, une salariée qui s'estimait victime d'actes de harcèlement de la part de son directeur d'établissement, avait saisi le conseil de prud'hommes d'une action en dommages-intérêts dirigée contre l'entreprise. Par la suite, la juridiction prud'homale avait fait droit à sa demande et déclaré les faits de harcèlement moral et sexuel avérés. L'employeur avait en conséquence convoqué le directeur à un entretien préalable avec mise à pied conservatoire, puis l'avait licencié pour faute grave.

Le problème de droit dont il était question dans cet arrêt de principe concernait la mise en œuvre de la procédure disciplinaire dans les délais impartis sans qu'il ne soit question pour l'employeur de se référer à la décision de condamnation judiciaire éventuelle de son directeur d'établissement.

En l'espèce, la procédure de licenciement disciplinaire n'avait pas été engagée dans les délais, sachant que l'employeur doit agir dans le délai de prescription légale de deux mois suivant la date à laquelle il a eu connaissances des faits reprochés (C. trav., art. L. 1332-4).

Ainsi, les hauts magistrats ont souligné que l'employeur aurait dû mener les enquêtes et investigations internes à l'entreprise qui lui auraient permis d'avoir « la connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés » et ceci dès la date de sa convocation devant le bureau de conciliation. En effet, l'obligation de sécurité de résultat implique nécessairement une obligation d'agir en temps utiles afin de prendre les mesures appropriées compte-tenu des circonstances.

Dans ce cas, malheureusement, c'est l'auteur du harcèlement qui s'est bien « tiré » de cette affaire, en obtenant que son licenciement pour faute grave soit déclaré sans cause réelle et sérieuse en raison du dépassement du délai légal de prescription des faits fautifs.

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL

## Source

Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-70.902 FS-PB