Image not found or type unknown

# Harcèlement : la C2C montre son austérité en la matière !

**Jurisprudence** publié le **15/03/2010**, vu **2263 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Deux nouvelles décisions de la Cour de cassation viennent encore aggraver la responsabilité de l'employeur en matière de harcèlement au travail. Dans chacun des deux arrêts, l'attendu de principe est sans ambiguïté : « l'employeur, tenu à 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 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 ».

Dans la première affaire, une salariée est victime de harcèlement moral et sexuel de la part du directeur associé de l'entreprise. Informé des faits, l'employeur met aussitôt en œuvre des « mesures conservatrices et protectrices » destinées à permettre à la salariée de poursuivre son activité professionnelle « en toute sérénité et sécurité ». Dans la deuxième affaire, une salariée, responsable de cafétéria d'un hôtel, dénonce le harcèlement moral dont elle est victime de la part de son directeur. L'employeur inflige un avertissement à ce dernier et mute la salariée dans un autre établissement, mutation refusée par la salariée.

Dans les deux cas, les salariées prennent acte de la rupture de leur contrat de travail aux torts de l'employeur et, dans les deux cas, la cour d'appel requalifie la prise d'acte en démission estimant que les mesures prises par les employeurs étaient adaptées à la situation. Dans les deux cas aussi, la Cour de cassation casse l'arrêt des cours d'appel et condamne l'employeur. Pour cette dernière, l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dès lors qu'un salarié est victime, sur le lieu de travail, de harcèlement moral ou sexuel, exercé par l'un ou l'autre de ses salariés, peu importe qu'il ait tenté d'y mettre fin.
La solution est particulièrement sévère à l'égard des employeurs. Prendre toutes les mesures pour faire cesser les agissements de harcèlement ne suffit plus. Il faut que de tels agissements ne se produisent pas !

Sources : Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44.019 et Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-40.144

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés