Image not found or type unknown

La prévention du harcèlement moral : seul le résultat compte...

publié le **11/04/2011**, vu **2536 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

On le sait, la prévention du harcèlement moral est avant tout confiée au chef d'entreprise. Dès lors, il lui appartient de prendre toute mesure en ce sens (C. trav., art. L. 1152-4) ainsi que d'infliger des sanctions disciplinaires aux salariés auteurs de tels agissements (C. trav., art. L. 1152-5).

En l'occurrence, aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui auraient pour objet ou pour effet une dégradation de leurs conditions de travail susceptible de porter atteinte à leurs droits et à leur dignité, d'altérer leur santé physique ou mentale ou de compromettre leur avenir professionnel.

Dans cette affaire, un restaurateur avait fait appel à un prestataire pour conclure un contrat de licence en vue de changer de méthode de gestion et d'organisation dans son restaurant.

A la suite d'une visite du représentant de la marque dans le restaurant en vue de mettre en place le nouveau mode d'exploitation, la responsable de l'établissement avait accusé celui-ci de harcèlement moral. Puis, cette dernière fût licenciée pour insuffisance professionnelle.

Pouvait-on parler de harcèlement moral dans la mesure où il n'y avait pas de liens hiérarchiques entre la salariée et son « prétendu harceleur » ?

La Cour de Cassation est venue nous répondre par l'affirmative en affirmant que l'intéressé exerçait une autorité dite « de fait » sur la salariée.

Ainsi, puisque l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard de son personnel, il doit s'assurer que les personnes qu'il investit d'une quelconque forme d'autorité n'en abusent pas sous peine de voir sa responsabilité engagée.

Source

Cass soc 01/03/2011 n° 09-69.61

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés