Image not found or type unknown

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

publié le **11/04/2011**, vu **2869 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 © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés