



ASSEMBLÉE NATIONALE

13ème législature

conditions de travail

Question écrite n° 66219

Texte de la question

M. Bernard Carayon attire l'attention de M. le ministre du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville sur la responsabilité de l'employeur. Jusqu'à présent, la jurisprudence imposait aux entreprises une obligation de résultat en matière de prévention du harcèlement moral. Mais ce dernier était conçu exclusivement comme une forme répréhensible de relation interpersonnelle. Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a reconnu pour la première fois qu'un mode de *management*, et donc des règles s'appliquant à tout le personnel, peut être à son origine et donc que la responsabilité de l'employeur peut aussi à ce titre être engagée. Il lui demande si cette décision n'est pas de nature à déstabiliser l'autorité hiérarchique dans l'entreprise.

Texte de la réponse

Le ministre du travail, de la solidarité et de la fonction publique a pris connaissance avec intérêt de la question relative à la responsabilité de l'employeur en matière de prévention du harcèlement moral. Il ressort de l'arrêt de la Cour de cassation du 10 novembre 2009 qu'un salarié peut souffrir de harcèlement moral du fait des méthodes de gestion mises en place par son supérieur hiérarchique. En l'espèce, il s'agissait d'agissements répétés ayant entraîné une dégradation de ses conditions de travail et altéré sa santé. Dans cet arrêt, la Cour de cassation n'a pas donné de caractère collectif au harcèlement, ni de nouvelle définition du harcèlement, mais a jugé pour la première fois qu'un mode de management s'appliquant à l'ensemble du personnel pouvait être source de harcèlement. Elle tire ensuite les conséquences logiques de l'engagement de la responsabilité de l'employeur. Le droit du travail contient sur ce point plusieurs dispositions et le juge est déjà intervenu pour rappeler les obligations de l'employeur et l'étendue de sa responsabilité. L'article L. 4121-1 du code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. L'article L. 1152-4 précise qu'il appartient au chef d'entreprise de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. La Cour de cassation a jugé dans un arrêt en date du 21 juin 2006 qu'un employeur est tenu à une obligation de résultat en matière de harcèlement moral, même en l'absence de faute de sa part. Enfin, il faut souligner l'accord interprofessionnel récemment signé à l'unanimité par les partenaires sociaux sur la prévention du harcèlement et des violences au travail, qui donne des repères incitatifs pour mieux identifier et prévenir les problèmes de harcèlement et de violence au travail.

Données clés

Auteur : [M. Bernard Carayon](#)

Circonscription : Tarn (4^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 66219

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : Travail, relations sociales, famille, solidarité et ville

Ministère attributaire : Travail, solidarité et fonction publique

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 8 décembre 2009, page 11656

Réponse publiée le : 3 août 2010, page 8628