

Caractère individuel du harcèlement moral

Seule la victime du harcèlement moral peut se prévaloir d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Les autres salariés, qui ne sont pas directement visés par ce harcèlement, ne sont pas légitimes à invoquer la carence de l'employeur. C'est ce que vient de préciser la Cour de cassation dans un arrêt du 20 octobre 2010.

En l'espèce, un avocat salarié avait présenté sa démission en faisant état de comportements fautifs du directeur du bureau où il travaillait (en l'espèce, des agissements de harcèlement moral sur un de ses collègues). Cet avocat avait ensuite saisi la juridiction prud'homale afin de faire requalifier cette démission en prise d'acte de la rupture de son contrat produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Toutefois, le salarié n'invoquait pas un harcèlement le visant directement mais les répercussions sur sa santé mentale d'un harcèlement pratiqué sur autrui, à savoir un état de stress.

Le salarié n'a pas obtenu gain de cause. La Cour de cassation considère que la prise d'acte du salarié n'était pas justifiée car l'intéressé « *n'avait pas été personnellement victime d'une dégradation de ses conditions de travail à la suite des agissements du chef de bureau subis par un autre salarié, de sorte qu'il n'était pas fondé à se prévaloir d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral* ».

D'une part, cette décision replace l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur dans sa perspective d'origine, qui est celle d'une relation contractuelle individuelle entre l'employeur et un salarié déterminé. Ainsi, seule la victime du harcèlement peut invoquer les manquements de l'employeur à son obligation de sécurité. D'autre part, le salarié doit pouvoir invoquer un préjudice direct lié aux mauvaises conditions de travail. Dans la présente affaire, le salarié ne présentait pas d'éléments objectifs prouvant une altération de son état de santé.
