

# Responsabilité du PDG et harcèlement moral

## Harcèlement moral constitué

Un salarié de la société Trigano a obtenu la condamnation de son employeur pour harcèlement moral en raison de propos insultants tenus en réunion publiques. Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Lorsque survient un litige relatif à un harcèlement professionnel, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

## Preuve par attestations suffisante

En l'occurrence, le salarié a produit plusieurs attestations permettant d'établir que son employeur avait tenu les propos suivants, lors de réunions plénières du comité du groupe, « *tu n'es qu'un con* » ; ou lors de rencontres informelles « *pédé, enulé, petite bite* » ; « *Tu joues la comédie, vas-y tombe, tombe par terre et on verra si c'est vrai ! !* » ; « *ta femme ne t'aime pas* » ; « *ton fils est un crétin* » ... La sincérité des attestations produites n'a pu utilement mise en cause dans la mesure où elles étaient corroborées par d'autres témoignages précis et concordants. Les agissements répétés de

harcèlement moral étaient donc établis.

## **Atteinte à la dignité humaine**

La société n'a pu faire valoir que les propos tenus par son PDG n'étaient que des reproches formulés dans le cadre de son pouvoir de direction et disciplinaire, et que celui-ci avait en outre l'habitude d'employer avec ses collaborateurs un langage « fleuri » « voire cru », aux fins de conduire ses interlocuteurs à se dépasser et à créer une relation de proximité. Les propos humiliants du PDG ont porté gravement atteinte à la dignité du salarié et à sa santé (développement d'un syndrome dépressif réactionnel. Le salarié a obtenu la somme de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts.

## **Prise d'acte justifiée**

Suite à un congé maladie, le salarié n'avait pas été réintégré sur son poste précédent en raison des manoeuvres frauduleuses de l'employeur, ni sur un poste équivalent. Le changement d'emploi s'était accompagné d'une dégradation de ses conditions de travail ; le poste proposé au moment de sa réintégration emportait modification de son contrat ou à tout le moins de ses conditions de travail de sorte que la société aurait dû saisir l'inspection du travail. La prise d'acte justifiée du salarié a produit les effets d'un licenciement nul.

Pour rappel, selon l'article L. 1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé

physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Aucun salarié ne peut non plus être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation de contrat ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Il résulte de l'article L. 1152-4 du Code du travail que toute rupture intervenue en méconnaissance de ces dispositions est nulle.

[toggles class="yourcustomclass"]

[toggle title="Télécharger la Décision" class="in">[Télécharger](#) [/toggle]

[toggle title="Réseau social juridique B2B"]Rejoignez le 1er [réseau social juridique](#) B2B LexSider.com : vos futures relations d'affaires vous y attendent.[/toggle]

[toggle title="Poser une Question"]Posez une [Question Juridique](#) sur cette thématique, la rédaction ou un abonné vous apportera une réponse en moins de 48h.[/toggle]

[toggle title="Surveillance & Analyse de Marque" class="in"]Surveillez et analysez la réputation d'une **Marque** (la vôtre ou celle d'un concurrent), d'une Personne publique (homme politique, acteur, sportif ...) sur tous les réseaux sociaux (Twitter, Facebook ...). Testez gratuitement notre plateforme de [Surveillance de Marque](#) et de *Réputation numérique*.[/toggle]

[toggle title="Paramétrer une Alerte"]Paramétrez une alerte de [Jurisprudence](#) sur ce thème pour être informé par email lorsqu'une décision est rendue sur ce thème[/toggle]

[/toggles]