

Un employeur qui manage "par la peur" manque à son obligation de prévention des risques

Le 02/02/2018 - source Inforisque

Lorsque des salariés subissent une dégradation de leurs conditions de travail en raison d'un "**mode de management par la peur**", l'entreprise peut être condamnée. Selon la Cour de cassation, la faute peut être caractérisée même si l'employeur a été relaxé au pénal du chef de harcèlement moral.

"*Irrespect*", "*pressions psychologiques*", "*hyper surveillance*", "*incitation à la délation*"... Sept salariés d'une même entreprise saisissent la juridiction prud'homale, estimant avoir été victimes de harcèlement moral de la part de leur directeur. Devant la cour d'appel de Poitiers, l'entreprise est condamnée à verser à chacune des sept victimes entre 2 000 et 6 000 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux. En parallèle, un procès pénal a lieu contre le directeur, qui est relaxé du chef de harcèlement moral.



L'employeur conteste la qualification retenue, en se basant sur la règle de l'autorité de la chose jugée au pénal sur le civil. Selon lui, il n'existe pas de faits constitutifs de harcèlement moral puisque le directeur n'a pas été condamné au pénal pour ces faits. Dès lors, il considérait que le juge civil ne pouvait condamner l'entreprise pour manquement à l'obligation de prévention des risques psychosociaux.

États dépressifs, pensées suicidaires

Pour rappel, l'employeur a une obligation de prévention des risques professionnels. Il est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs : actions de prévention des risques professionnels, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés... ([article L.4121-1](#) du code du travail).



Cette obligation, rappelle la Cour de cassation le 6 décembre 2017, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral ([article L.1152-1](#) du code du travail). L'entreprise peut donc être condamnée pour manquement à son obligation de prévention, même si les agissements de harcèlement moral ne sont pas établis. Il suffit pour cela de démontrer que les salariés subissent une souffrance sur leur lieu de travail que l'employeur n'a pas réussi à empêcher.

Dans cette affaire, les juges avaient relevé – en s'appuyant sur des procès-verbaux d'audition et un rapport de l'inspection du travail – que "*de très nombreux salariés de l'entreprise avaient été confrontés à des situations de souffrance au travail et à une grave dégradation de leurs conditions de travail induites par un mode de management par la peur*". Le management du directeur avait entraîné "*une vague de démissions notamment de la part des salariés les plus anciens*", ainsi que des états dépressifs chez plusieurs salariés allant, pour certains, jusqu'aux pensées suicidaires.



Le médecin du travail avait confirmé la situation, et préconisé en urgence plusieurs inaptitudes totales. Le manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise était donc caractérisé.

Obligation de prévenir les risques psychosociaux

Avant tout, il est à noter qu'aucune disposition spécifique n'existe dans le code du travail quant à la prévention des risques psychosociaux. Il revient à l'employeur d'assurer cette prévention et plus généralement d'assurer la santé et la sécurité de ses travailleurs. L'employeur a donc un devoir de prévention et est ainsi tenu à une *obligation de sécurité* « de résultat ». Il doit alors, dans un premier temps identifier les RPS et leurs facteurs, autrement dit tout ce qui peut être en lien direct ou indirect avec le travail. Puis dans un second temps, il doit procéder à la prévention à proprement parler par la recherche et la mise en place de mesures appropriées répondant aux risques et facteurs identifiés et destinés à prévenir, réduire, voire supprimer le risque.

Cette tâche n'est pas des moindres du fait du caractère subjectif du risque en fonction de chaque individu. Pour autant, la jurisprudence s'est pendant longtemps avérée sévère si l'on s'en tient au caractère qu'elle a donné à cette obligation.

S'il souhaite se dégager de sa responsabilité pénale, le chef d'entreprise ne pourra déroger à ses obligations en matière de santé et de sécurité à l'égard de son personnel.

Chef d'établissement : afin que vous puissiez rester en conformité avec la réglementation et que vous preniez en compte les risques psychosociaux dans votre établissement, MCI Prévention vous propose de vous accompagner dans votre étude des risques psychosociaux. Nous accompagnons également votre groupe projet dans votre plan d'actions RPS.

L'étude RPS devra être intégrée dans votre Document Unique d'évaluation des risques. Nous vous accompagnons pour toutes ces prestations. Nous sommes votre partenaire prévention.

MCI Prévention est habilité IPRP par la DIRECCTE IDF dans les domaines technique et organisationnel.



N'hésitez pas à nous contacter pour obtenir un devis gratuit.

Cliquez sur le bouton ci-dessous

Contactez-nous !



MCI Prévention – Conseils en prévention, assistance et informations aux entreprises