

## Carnet RH : La loi prescrit à l'employeur de prévenir les agissements de harcèlement moral de la part de ses salariés. Mais qu'en est-il lorsque le salarié est médecin du travail ?

01-10-2015

avec

L'article L1152-4 du Code du travail prescrit à l'employeur de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral de la part de ses salariés. Mais qu'en est-il lorsque le salarié est médecin du travail ?

-

Dans une entreprise minière, un salarié s'estime sous-employé et « mis au placard ».

-

À l'issue d'une visite de reprise suivant un arrêt de travail, le médecin du travail constate son inaptitude à occuper le type d'emploi auquel il prétend.

-

En cas de constat d'une inaptitude au cours d'une visite de médecine de travail, l'article R4624-31 du Code du travail impose une seconde visite de confirmation.

-

Le médecin du travail diffère systématiquement cette seconde visite de sorte que le salarié en vient à l'accuser de harcèlement moral à son égard.

-

Reprochant dans le même mouvement à l'employeur de l'avoir harcelé en ne prenant pas les dispositions nécessaires à l'organisation de cette seconde visite, il porte le contentieux qui s'ensuit devant les juges du travail.

-

En vertu de l'article L. 1152-1 du Code du travail, l'employeur est en effet tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral, l'absence de faute de sa part ne pouvant l'exonérer de sa responsabilité.

-

Selon l'article L1152-4, l'employeur doit par ailleurs prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral de la part de ses salariés.

-

La Cour d'appel de Metz, confirmée par la Cour de cassation, tout en reconnaissant que l'employeur a commis une faute en n'organisant pas la seconde visite, rejette la qualification de harcèlement du fait du statut particulier du médecin du travail.

-

Celui-ci assure en effet les missions qui lui sont dévolues dans des conditions d'indépendance professionnelle telles que son comportement n'est en aucun cas susceptible de constituer un harcèlement moral de la part de l'employeur.

(Cass. soc. 30/06/15)

