

Santé et sécurité au travail

La protection de la santé mentale du salarié s'impose à l'employeur

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour assurer votre sécurité et votre santé, notamment mentale, au travail. Si vous démissionnez dans un contexte de dégradation de votre santé mentale, il est possible, si l'employeur n'a rien fait pour l'empêcher, que votre démission puisse s'analyser en un licenciement aux torts de l'employeur. C'est ce que rappelle la Cour de cassation.

Embauchée dans une entreprise depuis 1984, une salariée démissionne en 2013.

Elle saisit la juridiction prud'homale pour faire requalifier cette démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans les mois précédant cette démission, la salariée avait fait part à son employeur d'une dégradation de sa santé, notamment mentale, ayant pour origine un possible harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, mais également le licenciement récent de son conjoint.

Bien que le harcèlement moral n'ait pas été établi par la cour d'appel, la Cour de cassation retient que l'employeur n'a pas pris toute la mesure, notamment préventive, pour assurer la santé mentale de la salariée. Il convient donc de requalifier la démission en un licenciement aux torts de l'employeur et de lui verser les sommes correspondantes.

**(Source Cour de cassation, chambre social, 6 janvier 2021, 19-17.299)*