

Face à toute situation de harcèlement moral, l'employeur peut être considéré comme doublement responsable et, à ce titre, être condamné à un double dommage et intérêt à l'encontre des salariés victimes.

Dans une situation reconnues de harcèlement moral, l'employeur a une obligation spécifique de prévention (obligation de sécurité de résultat) et a une responsabilité sur les conséquences du harcèlement. La Cour de cassation dans un arrêt du 19 novembre condamne donc un employeur à double réparation : l'un pour le préjudice subi par la victime, l'autre pour son manquement face à l'obligation de prévention (Cass. soc. 19 novembre 2014, n°13-17.729).