

### Harcèlement, santé et obligation de sécurité

Un arrêt majeur de la [Cour de cassation \(ch. sociale, 7 janvier 2026\)](#) rappelle avec force les obligations de l'employeur face aux préconisations du médecin du travail et clarifie la charge de la preuve en matière de harcèlement discriminatoire lié à l'état de santé

#### 💡 Les idées essentielles à retenir :

- Lorsqu'un salarié invoque des faits laissant présumer un harcèlement moral discriminatoire, le juge doit examiner l'ensemble des éléments, y compris les documents médicaux.
- Dès lors que le médecin du travail formule des préconisations précises (ex. : absence de travail isolé, mutation géographique), il appartient à l'employeur de démontrer qu'il les a respectées ou, à défaut, de justifier objectivement son impossibilité.
- La Cour sanctionne toute inversion de la charge de la preuve opérée au détriment du salarié.
- Surtout, l'obligation de sécurité est autonome : l'absence de harcèlement reconnu ne dispense pas l'employeur de prouver qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour protéger la santé du salarié.
- En l'espèce, le défaut de recherche sérieuse de solutions (aménagement, mutation) conduit à la cassation totale de l'arrêt d'appel.

#### 🗣️ Message clé pour les employeurs publics et privés :

Les avis et préconisations du médecin du travail ne sont ni optionnels ni symboliques. Ils engagent pleinement la responsabilité de l'employeur, tant sur le terrain du harcèlement que sur celui, distinct et tout aussi exigeant, de l'obligation de sécurité.

🗨️ **Avis :** Cet [arrêt](#) rappelle que la santé au travail n'est pas un simple formalisme juridique mais une responsabilité concrète, active et documentée.

Pour les services RH, c'est un signal clair : face à une préconisation médicale, l'inaction ou la justification approximative ne passent plus.

[Télécharger Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 janvier 2026, 24-16](#)  
*Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 7 janvier 2026, 24-16.194*

