

A St Just le 27 février 2026.

Harcèlement managérial :

Le tournant historique de la Cour de cassation

Dans une décision rendue le 10 décembre 2025 (n° 24-15.412), la Chambre sociale de la Cour de cassation **vient de redéfinir en profondeur les limites du pouvoir de direction de l'employeur.**

Cet arrêt fera date : il place les droits fondamentaux des salarié.es et **leur santé mentale au-dessus des impératifs de performance économique.**

Le secret médical : un sanctuaire inviolable. La première grande leçon de cet arrêt concerne la vie privée. **La Cour établit que le secret médical est une barrière infranchissable.** Concrètement, un employeur ne peut, sous aucun prétexte, accéder ou utiliser les informations médicales d'un.e salarié.e, même s'il cherche à justifier une sanction ou un licenciement. Cette interdiction est absolue. **La justice réaffirme ainsi que le lien de subordination ne donne aucun droit d'intrusion dans la sphère de santé de la travailleuse ou du travailleur.** En conséquence, toute rupture de contrat liée à une violation de ce secret est désormais frappée de nullité.

La fin de l'impunité pour le management toxique : l'innovation majeure réside toutefois **dans la reconnaissance du harcèlement managérial systémique.** Jusqu'ici, **prouver un harcèlement demandait souvent de démontrer une intention délibérée de nuire à un individu précis.** Désormais, **la charge de la preuve évolue : si les méthodes de gestion d'une entreprise créent un environnement de travail dégradé de manière généralisée, le harcèlement peut être reconnu.** C'est la systématisation **des méthodes toxiques qui est sanctionnée, et non plus seulement l'acte isolé.** Cette approche facilite grandement **la défense des salarié.es victimes de cultures d'entreprise délétères.**

Une obligation de vigilance accrue pour les dirigeants : pour les DRH, les managers et les chefs d'entreprise, ce message est sans équivoque : **la conformité sociale n'est plus une option.** La **judiciarisation de la souffrance au travail s'accélère, et les entreprises s'exposent à des sanctions lourdes si elles ne protègent pas activement leurs salarié.es contre les risques psychosociaux.**

Cette décision illustre une adaptation nécessaire du droit aux enjeux contemporains. **Elle rappelle que l'entreprise doit rester un espace de droit où la performance ne peut se construire au détriment du respect de l'humain.**

La CGT DS Smith St Just.