

Enseignement : comment réagir lorsqu'un professeur se fait insulter par un élève ?



© 2018 Les Echos Publishing

Tout employeur a une obligation de sécurité envers ses salariés, ce qui lui impose notamment de prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé physique et mentale.

Dans une affaire récemment jugée par la Cour de cassation, un formateur, exerçant dans un centre de formation des apprentis, s'était fait insulter, à 2 ou 3 reprises, d'« espèce de petit bouffon » par un élève à qui il demandait de ranger son téléphone portable. Par la suite, le jeune élève avait été sanctionné et s'était excusé auprès de l'enseignant. Pour autant, ce dernier n'avait pas voulu le réintégrer dans ses cours. Face à ce refus, l'association avait alors convoqué son salarié à un entretien préalable à une sanction disciplinaire.

Placé en arrêt de travail pour maladie, le formateur n'avait finalement pas été sanctionné. Quelques mois plus tard, il avait pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur et avait saisi les tribunaux.

La Cour d'appel de Paris a déclaré la rupture du contrat de travail imputable à l'association et l'a condamnée à verser à son salarié la somme de 5 000 € à titre de dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité.

Devant la Cour de cassation, l'association prétendait

notamment que le fait pour un enseignant aguerri de se faire insulter par un élève ne constituait pas nécessairement un risque professionnel susceptible de porter atteinte à sa santé mentale et que le caractère unique de cet incident n'était pas de nature à causer une souffrance morale et psychologique.

La Cour de cassation n'a pas suivi ces arguments et a confirmé la condamnation de l'association. En effet, elle a considéré que cette dernière avait manqué à son obligation de sécurité envers son salarié puisqu'elle n'avait pas tenu compte de sa souffrance morale et psychologique, ni pris de mesures suffisantes pour y remédier, malgré la demande en ce sens des membres du CHSCT. Au contraire, elle avait décidé de le sanctionner alors qu'il n'était pas établi que le salarié avait habituellement des difficultés relationnelles avec ses élèves.

[Cassation sociale, 7 février 2018, n° 16-19456](#)

© 2017 Les Echos Publishing