



L'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur - harcèlement moral du salarié

publié le 10/02/2015, vu 6849 fois, Auteur : [Maître Amandine SARFATI](#)

La préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs est devenue une notion phare dans la jurisprudence de la Cour de Cassation. Consacrée par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en 2002 dans le cadre du scandale de l'amiante, l'obligation de sécurité de résultat constitue aujourd'hui une obligation générale et fondamentale pour l'employeur tenu de prendre, selon les termes de l'article L. 4121-1 du Code du Travail, toutes « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

Amandine SARFATI Avocat

Obligation de sécurité de résultat de l'employeur - harcèlement moral et sexuel - agression sur le lieu de travail : l'employeur est-il responsable des violences commises sur ses salariés par d'autres salariés de l'entreprise ?

La préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs est devenue une notion phare dans la jurisprudence de la Cour de Cassation. Consacrée par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en 2002 dans le cadre du scandale de l'amiante, l'obligation de sécurité de résultat constitue aujourd'hui une obligation générale et fondamentale pour l'employeur tenu de prendre, selon les termes de l'article L. 4121-1 du Code du Travail, toutes « **les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs** ».

Le droit à la santé et à la sécurité au travail constitue en effet un droit fondamental consacré tant par la **Déclaration universelle des droits de l'homme** que par l'**article 8 du préambule de la constitution de 1946**. Il est également rappelé par le **Pacte international relatif aux droits économiques sociaux et culturels de 1966** ainsi que par la **charte des droits fondamentaux de l'union européenne** (« **tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité** »).

Depuis l'arrêt Amiante du 28 février 2002, la Cour de Cassation a qualifié l'obligation de sécurité de l'employeur en une **obligation de résultat** notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par le salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise. (**Cass.Soc.28 février 2002**) . On constate donc le passage d'une obligation de moyens renforcée à une obligation de résultat.

Depuis lors, chaque fois que la santé ou la sécurité du travailleur est mise en cause, la jurisprudence conclut au manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Reste à savoir si la solution est identique lorsque les violences ou les agissements fautifs portant atteinte à la sécurité du salarié sont le fait non pas de l'employeur, mais bien des salariés de l'entreprise.

La Chambre Sociale de la Cour de Cassation a, à plusieurs reprises, répondu positivement à cette question :

- **Cass.Soc.11 avril 2002** ;
- **Cass.Ass.Plénière. 24 juin 2005**
- **Cass.Soc.21 juin 2006 ; Civ 2e 22 février 2007** (en matière d'harcèlement moral)

L'employeur est bien responsable des violences physiques et/ou morales commises sur ses salariés par d'autres salariés de la même entreprise. Ainsi peu importe que le harcèlement moral soit le fait d'un quelconque salarié de l'établissement.

Mais qu'en est il lorsque l'employeur a tenté de mettre un terme à la souffrance éprouvée par le salarié victime ? L'employeur est il toujours responsable ?

La Cour de Cassation a , encore une fois, répondu positivement à cette question.

Par deux arrêts récents du 23 janvier 2013 et 15 janvier 2015 elle a jugé que l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat **quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser les violences dont a été victime le salarié :**

Cass.Soc.23 janvier 2015 : Dans cette affaire, un salarié était victime de violences physiques et verbales de la part d'un collègue de travail. Ici la Cour de Cassation a jugé que l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat **quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces violences**. Un tel manquement justifiant dès lors la prise d'acte du salarié.

Cass.Soc.15 janvier 2015 : Dans cette affaire un salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant à son employeur un manquement à son obligation de sécurité de résultat en raison d'**une agression sexuelle** commise par un autre salarié de l'entreprise, au demeurant sur le lieu de travail.

La Cour d'Appel a refusé de faire droit à la demande de la salariée au motif que celle-ci ne soutenait pas avoir précédemment avisé son employeur d'une attitude ambiguë de ce salarié à son égard, et qu'elle ne pouvait donc reprocher à l'employeur de ne pas avoir anticipé un quelconque risque d'agression, au surplus à connotation sexuelle.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt rendu par la Cour d'appel en considérant que l'employeur manque à son obligation de résultat lorsqu'un salarié est victime, sur le lieu de travail, de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, **quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements**.

Ces solutions ne sont pas étonnantes lorsque l'on sait que l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur est une **obligation de RESULTAT**. A partir du moment où le résultat de sécurité n'est pas atteint, la responsabilité de l'employeur est engagée.

Pour plus de renseignements, contactez Maître Amandine SARFATI au 06 03 49 11 88 ou par mail à l'adresse suivante : asarfati@as-avocat.fr