



La fin de l'obligation de sécurité de résultat ?

publié le 15/12/2016, vu 1986 fois, Auteur : [Maître Adrien RENAUD](#)

Déjà en novembre 2015, la Cour de cassation avait amorcé une évolution dans l'application de l'obligation de sécurité de l'employeur. Cet assouplissement touche aujourd'hui la situation de harcèlement moral où l'employeur pourrait voir sa responsabilité écartée...

Déjà en novembre 2015, la Cour de cassation avait amorcé une évolution dans l'application de l'**obligation de sécurité de l'employeur**. Cet **assouplissement** touche aujourd'hui la situation de **harcèlement moral** où l'employeur pourrait voir sa responsabilité écartée...

Dans un arrêt du 1er Juin 2016, la Cour de cassation juge que "*ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser*".

Autrement dit, la Chambre sociale enterme **l'obligation de sécurité de résultat** qui dégénère en une **simple obligation de moyens**.

Les partisans de cette évolution invoquent l'effet bénéfique d'une transformation de l'obligation de résultat en une obligation de moyens, qui aurait pour effet de favoriser la prévention.

L'effet pourrait cependant être inverse car l'employeur risque d'avoir tendance à se conformer aux seules exigences posées par les juridictions (clauses dans le règlement intérieur, affichage, courriers etc...), au détriment d'un véritable contrôle de l'efficacité des mesures de prévention.

On aboutirait donc au contraire de la situation antérieure où l'employeur était poussé à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir le danger, seul le résultat comptant.

Il ne serait pas normal qu'un employeur puisse être délivré de son obligation de réparer le préjudice subi par un salarié harcelé, en démontrant seulement qu'il a affiché une charte contre le harcèlement, inséré une clause ou mis en place des réunions de formations des encadrants...

Source : Cour de cassation, Chambre sociale, 1 juin 2016, pourvoi n°14-19702