



Harcèlement moral au travail : les nouvelles obligations de l'employeur

publié le **03/01/2017**, vu **10345 fois**, Auteur : [Maître Amandine SARFATI](#)

Par un arrêt récent du 1er juin 2016, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation consacre les conditions d'exonération de l'employeur en matière de harcèlement moral au travail.

Cass.Soc.1 er juin 2016 n°14-19.702

Par l'arrêt du 1er juin 2016, la Cour de cassation transforme l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur en une obligation de moyens renforcée. Plus précisément, elle consacre les conditions d'exonération de ce dernier en matière de harcèlement moral et rend ainsi une décision tout à fait inédite dans ce domaine, s'inscrivant dans la lignée de l'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 25 novembre 2015.

En l'espèce, un agent de qualité, employé dans une entreprise de fabrication de radiateurs tubulaires, a estimé avoir été victime de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique et a ainsi saisi le Conseil de prud'hommes d'une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail. Il demandait aux juges de constater les fautes de l'employeur (manquement à son obligation de sécurité) et d'en tirer les conséquences en prononçant la rupture du contrat (résiliation) aux torts de l'employeur.

La décision rendu en 1ère instance a fait l'objet d'un appel. La cour d'appel a débouté le salarié de sa demande en considérant que les actions prises par l'employeur étaient de nature à l'exonérer de toute responsabilité en matière de harcèlement moral. Plus précisément, la cour a relevé que l'employeur avait modifié son règlement intérieur pour y insérer une procédure d'alerte en matière de harcèlement moral et « *mis en œuvre dès qu'il a eu connaissance du conflit personnel du salarié avec son supérieur hiérarchique immédiat une enquête interne sur la réalité des faits, une réunion de médiation avec le médecin du travail, le directeur des ressources humaines et trois membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en prenant la décision au cours de cette réunion d'organiser une mission de médiation pendant trois mois entre les deux salariés en cause confiée au directeur des ressources humaines* » ;

Elle rejetait ainsi la demande du salarié au titre du harcèlement moral, jugeant que l'employeur avait satisfait à ses obligations en matière de sécurité.

Le salarié a alors formé un pourvoi en cassation.

Il s'agissait pour la Cour de cassation de s'interroger sur la question suivante :

La seule circonstance que l'employeur ait pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral est-elle suffisante à l'exonérer de sa responsabilité ?

La Cour de cassation a répondu négativement à cette question. En se fondant sur les articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, elle a jugé que la circonstance que l'employeur ait pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral et une condition nécessaire mais pas suffisante pour l'exonérer (I). L'employeur doit, en plus, avoir mis en place des actions d'information et de formation pour prévenir la survenance de faits de harcèlement.(II)

A défaut, et même s'il a immédiatement réagi lorsque les faits lui ont été révélés, l'employeur ne pourra s'exonérer de sa responsabilité.

I/ Les mesures immédiates prises par l'employeur pour faire cesser le harcèlement moral

Par l'arrêt du 1er juin 2016, la Cour de cassation a jugé que la circonstance que l'employeur ait pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral est une condition nécessaire (A) mais pas suffisante pour l'exonérer de sa responsabilité (B)

A. Une condition nécessaire à l'exonération de *l'employeur*

Par un arrêt du 29 juin 2006, la chambre sociale de la Cour de cassation a rappelé que l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral, ajoutant que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.

Dans le prolongement de la règle ainsi énoncée, la Cour de cassation en avait tiré toutes les conséquences dans un arrêt du 3 février 2010 en posant que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation, lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements.

Cette solution était par la suite confirmée par la Cour de cassation, notamment dans un arrêt du 3 décembre 2014 ou elle rendait une décision tout à fait similaire.

En matière d'obligation de sécurité et plus particulièrement de harcèlement moral, la solution était donc claire et constante : la responsabilité de l'employeur était quasi automatique sans que celui-ci ne puisse s'en exonérer en apportant la preuve de son absence de faute. Les mesures prises par ce dernier pour faire cesser le trouble étaient ainsi sans incidence sur la mise en cause de sa responsabilité et pour cause : l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur étant une obligation de résultat, dès lors que le résultat n'était pas atteint, la responsabilité de l'employeur est engagée, peu importe que celui-ci ait pris les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement moral.

Par l'arrêt rendu le 1er juin 2016, la Cour de cassation marque une rupture avec la jurisprudence antérieure : pour la 1ère fois en matière de harcèlement moral, elle prend en considération la circonstance que l'employeur ait immédiatement réagi pour faire cesser le trouble.

Elle consacre ainsi une condition nécessaire à l'exonération de ce dernier en prenant en compte les mesures qu'il aurait immédiatement prises pour faire cesser l'atteinte.

Sur ce point, on ne peut que saluer la décision de la Cour de cassation qui, pour la 1ère fois, va prendre en considération les efforts entrepris par la société pour mettre un terme au harcèlement moral subi par l'un de ses salariés.

Néanmoins, la Cour précise que la seule circonstance que l'employeur ait pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral et qu'il l'ait fait cesser effectivement constitue une circonstance nécessaire mais pas suffisante pour l'exonérer de sa responsabilité.

B. Une condition insuffisante à l'exonération de *l'employeur*

Par l'arrêt rendu le 1er juin 2016, la Cour de cassation a jugé que la seule circonstance que l'employeur ait pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral et qu'il l'ait fait cesser effectivement n'est pas suffisante pour l'exonérer de sa responsabilité.

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle, dans l'espèce en cause, la décision de la cour d'appel qui avait rejeté la demande du salarié au motif que l'employeur avait introduit dans son règlement intérieur une procédure d'alerte en matière de harcèlement moral qu'il avait mis en œuvre pour y mettre fin, est censurée. Il ne résultait pas de ces seules constatations que l'employeur avait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

Ainsi, pour pouvoir écarter sa responsabilité, l'employeur doit en outre justifier avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail, et notamment avoir préalablement mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral.

L'arrêt de la Cour de cassation est très clair : l'employeur doit avoir mis en place des actions d'information et de formation pour prévenir la survenance de faits de harcèlement.

A défaut, et même s'il a immédiatement réagi lorsque les faits lui ont été révélés, l'employeur ne peut pas s'exonérer de sa responsabilité.

Il s'agit là d'une condition cumulative.

En d'autres termes, l'employeur ne pourra s'exonérer de sa responsabilité lorsqu'une situation de harcèlement moral se produit dans son entreprise, qu'à deux conditions cumulatives :

- avoir immédiatement pris les mesures propres à faire cesser la situation, dès qu'il en a été informé, circonstance nécessaire mais pas suffisante ;
- justifier avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L4121-1 et L4121-2 du Code du travail, et notamment avoir préalablement mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral.

Bien que cette solution soit tout à fait inédite en matière de harcèlement moral, elle s'inscrit en cohérence et en continuité avec l'arrêt rendu le 25 novembre 2015 par la Cour de cassation en matière d'obligation de sécurité à la charge de l'employeur.

II/ La prévention : nouvel enjeux en matière d'obligation de sécurité à la charge de l'employeur

Par l'arrêt rendu le 1er juin 2016, la Cour de cassation rend une solution qui s'inscrit dans le sillage de la jurisprudence du 25 novembre 2015 (A) et transforme l'obligation de sécurité de

résultat à la charge de l'employeur en obligation de moyen renforcée (B).

A. Un arrêt qui s'inscrit dans le sillon de la jurisprudence du 25 novembre 2015

Par un arrêt du 25 novembre 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation avait déjà amorcé une évolution dans l'application qu'elle fait de l'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenue l'employeur, en décidant 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 l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail.

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé par Air France. Il se trouvait en transit à New York le 11 septembre 2001, où de sa chambre d'hôtel il avait vu les tours s'effondrer. Cinq ans plus tard, alors qu'il partait rejoindre son bord pour un vol, il a été pris d'une crise de panique qui a donné lieu à un arrêt de travail.

Il a saisi le 19 décembre 2008 la juridiction prud'homale aux fins de condamnation de son employeur à lui payer des dommages-intérêts pour manquement à son obligation de sécurité après les attentats du 11 septembre 2001. Il reprochait à son employeur de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé physique et mentale.

Ici, la Cour de cassation avait approuvé le raisonnement de la cour d'appel de Paris, qui, en appréciant les éléments de faits et de preuve qui lui étaient soumis, a fait ressortir que l'entreprise avait décliné les bonnes mesures dans le respect des principes généraux de prévention des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

Par l'arrêt du 1er juin 2016, la Cour de cassation étend la solution de 2015 au harcèlement moral.

Dorénavant, pour pouvoir s'exonérer de sa responsabilité, l'employeur devra non seulement prendre immédiatement les mesures nécessaires pour faire cesser le harcèlement mais aussi apporter la preuve des mesures de prévention mises en place au sein de l'entreprise en matière de harcèlement.

Cette solution est une avancée pour les employeurs qui auront désormais la possibilité d'écarter leur responsabilité lorsque la preuve du harcèlement sera établie (alors qu'auparavant, leur responsabilité était quasi automatique, l'obligation de sécurité étant analysée autrefois par la jurisprudence comme une obligation de résultat). Cet attendu constitue manifestement un tournant majeur dans l'approche de l'obligation de sécurité, puisque l'on admet - enfin - que l'employeur puisse faire la démonstration de ses diligences de sécurité en matière de harcèlement moral. Il s'agit d'un virage important, alors que jusqu'à présent, la preuve de l'accomplissement de diligences ne permettait pas à l'employeur de s'exonérer.

Néanmoins, les exigences dégagées par la Cour de cassation en l'espèce, semble difficile à mettre en œuvre et pour cause.

En pratique, il faudra, pour pouvoir s'exonérer de toute responsabilité, que l'employeur, avant même qu'un harcèlement moral ne se produise au sein de l'entreprise, mette en place des mesures de préventions pour le combattre.

Encore faut-il que les entreprises aient le réflexe de la faire, ce qui, vraisemblablement, n'est pas évident.

En toutes hypothèses, par son arrêt du 1er juin 2016, la Cour de cassation a remis en cause l'obligation de résultat à la charge de l'employeur en matière de sécurité.

B. De l'obligation de sécurité de résultat à l'obligation de moyens *renforcée*

Par l'arrêt du 1er juin 2016, la chambre sociale de la Cour de cassation vient assouplir l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur, qui n'est plus de résultat mais une obligation de moyens renforcée.

Autrefois, l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur était analysée par la Cour de cassation comme une obligation de résultat.

Ainsi, dès lors que le résultat n'était pas atteint, la responsabilité de l'employeur était automatique. Celui-ci n'avait pas la possibilité de l'écarter, peu importe le moyen mis en œuvre pour lutter contre ce harcèlement et peu importe qu'il n'est pas commis de faute.

Par l'arrêt du 1er juin 2016, la Cour de cassation assouplit sa jurisprudence.

Dorénavant, comme il a été vu précédemment, l'employeur pourra s'exonérer de sa responsabilité en justifiant qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés.

L'obligation de sécurité de résultat se transforme donc en une obligation de moyen renforcée.

Il ne reste plus qu'à attendre les prochaines jurisprudences pour apprécier la portée de l'arrêt du 1er juin 2016. Néanmoins, dès lors qu'il s'inscrit en cohérence et en continuité avec la jurisprudence du 25 novembre 2015, il y a de fortes chances pour que cette solution soit suivie par les prochains juges saisis de litiges analogues.