



Harcèlement moral : comment l'employeur peut-il s'exonérer ?

publié le 12/06/2016, vu 4639 fois, Auteur : [Pierre Lebrun](#)

En matière de harcèlement moral, l'employeur ne pouvait s'exonérer de sa responsabilité en démontrant qu'il avait tout mis en oeuvre pour le prévenir et le faire cesser. Dans son arrêt du 1er juin 2016, la Cour de cassation revient sur cette jurisprudence excessive.

Cass., Soc., 1er Juin 2016 n°14-19702

Dans un arrêt très remarqué du 1er juin 2016, la Cour de cassation revient sur sa jurisprudence très sévère à l'encontre de l'employeur en matière de harcèlement moral et offre à l'employeur "bon élève" la possibilité de s'exonérer de sa responsabilité.

En l'espèce, un salarié saisit la juridiction prud'homale en résiliation judiciaire aux torts de l'employeur de son contrat de travail et sollicite des dommages et intérêts pour harcèlement moral.

En appel, les juges rejettent la demande du salarié au titre du harcèlement moral car l'employeur avait mis en oeuvre certaines mesures pour prévenir le harcèlement dans l'entreprise et le faire cesser.

L'employeur avait notamment :

- inséré une procédure d'alerte dans le règlement intérieur ;
- réalisé une enquête interne ;
- organisé une réunion de médiation.

Au visa des articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, la Cour de cassation casse et annule l'arrêt au motif que les mesures de prévention étaient insuffisantes.

Dans un attendu de principe, la Cour de cassation offre toutefois à l'employeur la possibilité de s'exonérer de sa responsabilité lorsque ce dernier "joue le jeu".

Ainsi, lorsque l'employeur :

- prend toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ;
- prend les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement ;

il pourrait alors s'exonérer de sa responsabilité.

Pourquoi simplement "il pourrait" ? Parce qu'en pratique, il sera particulièrement délicat de

démontrer que l'employeur a tout mis en oeuvre pour prévenir le harcèlement moral en entreprise. En tout état de cause, il faudra bien plus que la présence d'une procédure d'alerte au sein du règlement intérieur.

Outre cette difficulté, cette solution est satisfaisante car elle incite les employeurs à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser le harcèlement. Surtout, elle "récompense" les employeurs qui ont une réelle volonté d'agir contre ce type d'agissements en entreprise.

En somme, cet arrêt semble confirmer le passage, en matière d'obligation de sécurité, d'une obligation de résultat à une obligation de moyens (ou moyens renforcée). L'employeur pourra désormais, en matière de harcèlement moral, s'exonérer de sa responsabilité... s'il arrive à remplir les deux conditions particulièrement strictes.