

LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT MORAL

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

SANDRINE HENRION
OPLEO AVOCATS



La jurisprudence de la Cour de cassation concernant l'obligation de sécurité de résultat s'étend désormais au harcèlement moral.

Les arrêts Areva (Cass. soc., 22 octobre 2015, n° 14-20173) et Air France (Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-24444) ont marqué l'important tournant pris par la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation en matière d'obligation de sécurité de résultat, en permettant à l'employeur, en cas d'atteinte à la santé d'un salarié, de s'exonérer de sa responsabilité dès lors qu'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention nécessaires et adaptées afin d'éviter que le dommage ne se réalise.

Le 1^{er} juin, la Cour de cassation a étendu cette jurisprudence aux cas de harcèlement moral. Cet arrêt est un arrêt de principe, qui s'inscrit dans l'évolution jurisprudentielle débutée par la haute juridiction. Elle énonce ainsi « que ne méconnaît pas l'obliga-

tion 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 une mesure de harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser » (Cass. soc. 1^{er} juin 2016, n° 14-19702).

Jusqu'alors, la jurisprudence considérait que l'employeur ne pouvait s'exonérer de sa responsabilité en invoquant l'absence de faute de sa part (Cass. soc., 29 juin 2006, n° 05-43914) ou en établissant qu'il avait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements constitutifs de harcèlement moral (Cass. soc., 3 février 2010, n° 08-44019).

Sa responsabilité était ainsi automatiquement engagée, qu'il ait ou non pris des dispositions pour prévenir le harcèlement. Il n'était fait, par conséquent, aucune différence entre les employeurs qui, soucieux de la santé et de la sécurité de leurs salariés, menaient une action de prévention en amont afin de prévenir les situations de harcèlement moral et les autres.

Par cet arrêt, la haute juridiction a souhaité donner son plein effet à l'exigence légale de prévention et offre à l'employeur la possibilité de dégager sa responsabilité, à la double condition qu'il ait mis en place toutes les mesures de prévention nécessaires (information des salariés, mise en place de formations, organisation d'une procédure adaptée...) et de mesures propres à faire cesser le dommage dès l'instant où il est informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral.

Dans cette affaire, un salarié avait introduit une action en vue d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, ainsi que des dommages et intérêts pour un harcèlement qu'il estimait subir du fait de son supérieur hiérarchique. L'employeur a réagi dès le signalement des agissements en ordonnant une enquête interne (telle que prévue par le règlement intérieur) et en tentant une médiation entre les salariés en cause. Toutefois, aucune action d'information et de prévention des salariés résultant de la combinaison des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail n'avait été mise en œuvre.

En l'espèce, la Cour de cassation censure l'employeur au motif que la cessation effective de la situation de harcèlement moral ne suffit pas à compenser l'absence de prévention, et ce n'est que le cumul de ces deux conditions qui permettra à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité.

Dorénavant, le juge devra donc s'attacher aux mesures prises par l'employeur avant et après qu'il ait eu connaissance des faits de harcèlement moral, pour déterminer si sa responsabilité est ou non engagée. L'appréciation des actions d'information et de prévention sera ainsi au cœur de ce contentieux ! ♦