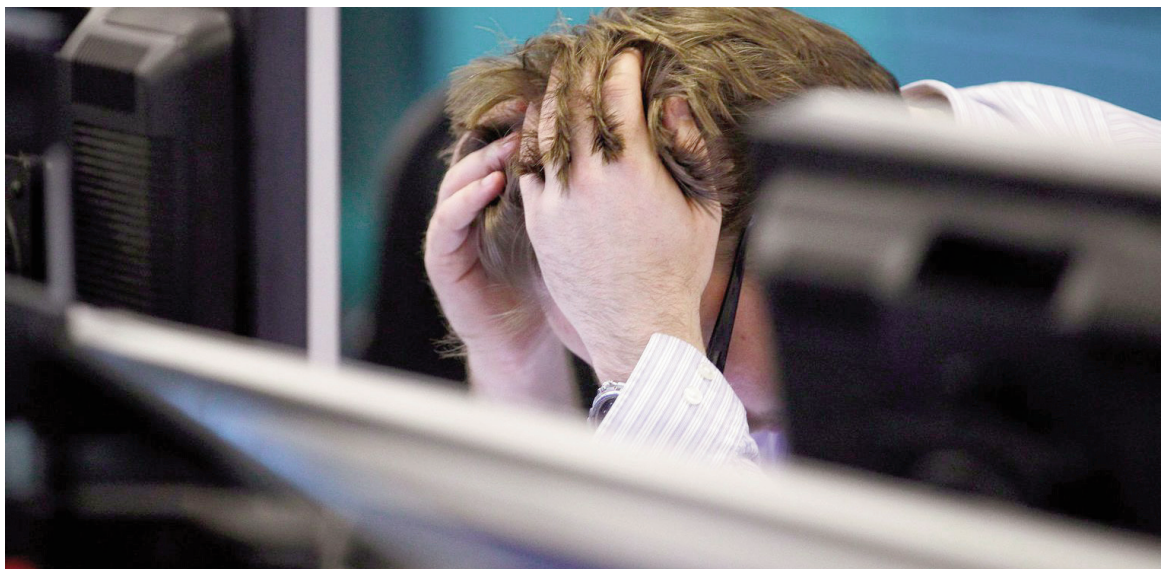
Droit social

Harcèlement moral : la fin de la responsabilité automatique de l'employeur

L'article L. 1152-1 du Code du travail définit le harcèlement moral comme des **agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail du salarié susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.** Constituent des faits de harcèlement moral des propos agressifs, grossiers ou humiliants tenus par un supérieur hiérarchique ; la mise à l'écart d'un salarié ; ou encore le « harcèlement managérial » consistant en des méthodes de gestion assorties de pressions incessantes et/ou de directives contradictoires.



Afin d'inciter les employeurs à la gestion et à la prévention des situations de harcèlement, la Cour de cassation a précisé les contours du harcèlement moral avec toujours plus de rigueur, de sorte que la responsabilité de l'employeur semblait automatiquement engagée dès lors que des faits de harcèlement moral étaient caractérisés **(I)**. Si la rigueur et la sévérité vis-à-vis de l'employeur ont caractérisé la jurisprudence de ces dix dernières années, la Cour de cassation assouplit aujourd'hui sa jurisprudence en ouvrant une possibilité pour l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité **(II)**. L'employeur peut donc désormais espérer voir sa responsabilité écartée, à condition d'avoir mis en œuvre un certain nombre de mesures préventives et curatives **(III)**.

I. Hier : une obligation de sécurité de résultat

L'obligation de sécurité de résultat impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer au salarié sa sécurité et protéger sa santé. Ainsi, dès lors que le risque se réalise, le résultat escompté n'est pas obtenu et la responsabilité de l'employeur est engagée.

En liant le harcèlement moral à l'obligation de sécurité et de résultat, la Cour de cassation a fait peser sur l'employeur une responsabilité quasi automatique. Au nom de cette obligation, l'employeur était systématiquement responsable des agissements de harcèlement commis par l'un de ses salariés peu important qu'il y ait mis un terme en sanctionnant le harceleur ou qu'il n'ait lui-même commis aucune faute.

Cette jurisprudence qui se voulait avant tout incitative à la prévention a été particulièrement critiquée car considérée comme contre-productive. En effet, si, en tout état de cause, l'employeur voit sa responsabilité engagée, pourquoi prendre des mesures de prévention afin d'éviter la survenance de situations de harcèlement moral dans l'entreprise ?

II. Aujourd'hui : une obligation de sécurité de moyens

Dans un arrêt du 25 novembre 2015, largement publié, la Cour de cassation a semblé assouplir sa jurisprudence en matière d'obligation de sécurité en considérant que l'employeur ne méconnaît pas son obligation s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues aux articles L. 4121-1 et L.4121-2 du Code du travail. Le harcèlement moral étant jusqu'alors appréhendé par la Cour de cassation à travers le prisme de l'obligation de sécurité de résultat, les praticiens et la doctrine se sont légitimement interrogés sur l'impact de cette décision en matière de harcèlement moral.

Cependant, les faits de l'espèce concernaient un steward ayant développé un syndrome de stress post-traumatique quelques années après avoir été témoin des attentats du 11 septembre 2001. Aussi, leur particularité a rendu difficile l'appréciation de la réelle portée de cette décision.

Dans son arrêt du 1er juin 2016, la Cour de cassation réaffirme cette solution en matière de harcèlement moral en considérant que la responsabilité de l'employeur peut être écartée sous réserve que deux conditions cumulatives soient remplies :

- **l'employeur, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, doit prendre immédiatement les mesures propres à le faire cesser.** L'immédiateté de la réaction est particulièrement importante. Cependant, l'employeur doit également faire preuve de discernement et ne pas confondre réactivité avec précipitation. En effet, dans un arrêt du 22 octobre 2014, la Cour de Cassation a rappelé *« que l'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas par elle-même la rupture immédiate du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral »*.
- **l'employeur doit justifier avoir pris toutes les mesures de préventions prévues aux articles L.4121-1 et L.4121-2.**

La Cour de cassation semble ainsi mettre un terme à l'obligation de sécurité de résultat, laquelle serait remplacée par une obligation de moyens renforcée, dont la violation engagerait la responsabilité de l'employeur sauf pour ce dernier à prouver qu'il a mis en œuvre toutes les mesures préventives et curatives utiles.

III. Les mesures préventives et curatives à mettre en place

Les mesures préventives visent à éviter la survenance de faits répétés susceptibles de caractériser un harcèlement moral. L'article L. 4121-1 du Code du travail vise notamment les actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (modes de management respectueux, procédures d'alerte, encouragement et clarification du rôle des représentants du personnel, etc.). Ces mesures doivent être mises en œuvre conformément aux principes généraux de prévention listé par l'article L. 4121-2 du Code du travail : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'état d'évolution de la technique, remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, planifier la prévention, prendre des mesures de protection collective, donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Les mesures curatives visent à faire cesser immédiatement les actes susceptibles de constituer un harcèlement moral. A ce titre, il est particulièrement conseillé à l'employeur d'ouvrir une enquête approfondie et rigoureuse et de mettre en place la procédure de médiation prévue par L.1152-6 du Code du travail. Durant cette période, l'employeur doit également envisager des mesures provisoires telles que l'éloignement de la présumée victime du présumé harceleur.

Il est important de prendre conscience que ces deux types de mesures sont cumulatifs. Ainsi, dans l'arrêt du 1er juin 2016, la Cour de Cassation constate que si l'employeur a immédiatement pris des mesures curatives, il n'a pas pris toutes les mesures de prévention visée aux articles L.4121-1 et L.4121-2 du Code du travail et *« n'a notamment pas mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral »*. Par conséquent, il semble impossible pour un employeur de s'exonérer de sa responsabilité en matière de harcèlement moral s'il n'a pas mis en œuvre des actions d'information et de formation. Il devient ainsi primordial de sensibiliser les salariés et particulièrement ceux exerçant des fonctions d'encadrement à la problématique du harcèlement au travail, afin de leur apprendre à reconnaître et à éviter tous comportements susceptibles de caractériser un harcèlement moral.

Article rédigé par
Sophie Wattel et Anna Jacquet
Cabinet d'avocats en droit des affaires

CADRA
Cabinet d'Avocats en Droit des Affaires