



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

HARCELEMENT MORAL : LA COUR DE CASSATION ASSOUPLE SA JURISPRUDENCE

La Cour de cassation opère un revirement de taille sur la prévention et la condamnation des faits de harcèlement moral.

Elle étend la solution de l'arrêt Air France du 25 novembre 2015 sur l'obligation de sécurité de résultat en tenant compte désormais, dans l'appréciation des faits, des mesures de prévention mises en œuvre par l'entreprise.

L'arrêt " Air France " du 25 novembre 2015 avait fait grand bruit.

A l'occasion d'un contentieux sur l'obligation de sécurité de résultat s'agissant d'un steward qui avait développé un syndrome post-traumatique suite aux attentats du 11 septembre 2001, la Cour de cassation avait infléchi sa position sur la portée de l'obligation de sécurité de résultat.

Les juges avaient accepté de tenir compte des mesures de prévention mises en œuvre par l'entreprise pour reconnaître qu'elle avait bien respecté son obligation de sécurité. Cette solution est aujourd'hui étendue aux cas de harcèlement moral.

Analyse :

Dans cette affaire, un agent de fabrication de radiateurs tubulaires, licencié pour inaptitude physique après avoir demandé dans un premier temps la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur, demande en justice des dommages-intérêts pour harcèlement moral.

La cour d'appel rejette sa demande.

Les juges constatent que "l'employeur justifiait avoir modifié son règlement intérieur pour y insérer une procédure d'alerte en matière de harcèlement moral, avoir mis en œuvre dès sa 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 CHSCT en prenant la décision au cours de cette réunion d'organiser une mission de médiation pendant 3 mois entre les deux salariés en cause, confiée au DRH".

Ils estimaient par ailleurs que "par la nature même des faits de harcèlement moral qu'il s'agit de prévenir, ne peuvent avoir principalement pour objet que de faciliter pour les salariés s'estimant victimes de tels faits la

ALLUMENS CONSULTANTS - SAS au capital de 5000 € - Siège social : 5 Allée de la Boursaudière. 89000 AUXERRE

Tél. : 03.86.41.43.42 - Fax : 03.86.51.06.21 - Email : contact@allumens.fr - Site web : www.allumens.fr

SIRET : 801 890 427 00017 - RCS : 801 890 427 AUXERRE - Code APE : 7022Z - N° de TVA Intracommunautaire : FR 55 801 890 427

possibilité d'en alerter directement leur employeur ou par l'intermédiaire de représentants qualifiés du personnel".

Mais la Cour de cassation n'est pas de cet avis s'agissant de la teneur des mesures de prévention. Elle vise, comme dans l'arrêt Air France, les mesures de prévention prévues aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et reproche à la cour d'appel de n'avoir pas recherché si l'employeur "avait mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance des faits de harcèlement moral". A contrario, si l'employeur avait bien mis en œuvre l'ensemble des mesures de prévention visées par ces deux articles du code du travail (et en particulier des mesures de formation et d'information) il aurait alors satisfait à son obligation de sécurité.

On est loin des attendus des arrêts du 3 février 2010 (Cass. soc., 3 févr. 2010, n^{os} 08-44.455 et 08-40.144) qui avaient marqué le début d'une jurisprudence très stricte sur les faits de harcèlement.

La Cour de cassation estimait alors 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 de violences physiques ou morales, exercées par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements".

L'arrêt de la Cour de cassation est accompagné d'une la note explicative ci-jointe.

Note explicative de la Cour de Cassation :

Par un arrêt du 29 juin 2006 (n^o 05-43.914, Bull. N^o 223), 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 (n^o 08-44.019, bull. N^o 3

0) 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.

Cependant, la chambre sociale a récemment 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 (Cass.soc. 25 novembre 2015, n^o 12-24.444, en cours de publication).

La question était donc posée par la doctrine mais également par la Cour elle-même (commentaire au rapport annuel 2015 de l'arrêt du 25 novembre 2015, p.) de déterminer la portée de l'évolution ainsi amorcée et, notamment, de savoir si elle affecterait le harcèlement moral en tant que manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat et, dans l'affirmative, dans quelles conditions. C'est à cette question que répond l'arrêt ici commenté.

La situation était assez proche de celle jugée par l'arrêt précédemment évoqué du 3 février 2010 en ce sens qu'un salarié victime d'un harcèlement moral auquel l'employeur avait mis fin, selon les constatations de la cour d'appel, avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire aux torts de

l'employeur. Au regard de l'application stricte de la notion d'obligation de sécurité de résultat faite dans l'arrêt de 2010, l'employeur avait certainement manqué à son obligation, quand bien même il avait pris des mesures en vue de faire cesser les agissements de harcèlement moral. Mais qu'en était-il au regard de l'évolution intervenue avec l'arrêt du 25 novembre 2015 ?

Reprenant une formule proche de ce dernier arrêt, la Cour de cassation énonce dans l'arrêt du 1er juin 2016 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.

En d'autres termes, la solution adoptée le 25 novembre 2015 marquant une évolution jurisprudentielle dans l'application de l'obligation de sécurité de résultat est étendue à la situation de harcèlement moral en ce sens que l'employeur peut désormais s'exonérer de sa responsabilité en matière de harcèlement moral, quand un tel harcèlement s'est produit dans l'entreprise, mais pas à n'importe quelle(s) condition(s). En particulier, la seule circonstance qu'il a pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement moral et qu'il l'a fait cesser effectivement, circonstance nécessaire, n'est pas suffisante. Il importe également qu'il ait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et notamment qu'il ait (préalablement) mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral.

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.

Arrêt n° 1068 du 1er juin 2016 (14-19.702) - Cour de cassation – Chambre sociale :

Contrat de travail, exécution - Employeur - Obligations - Sécurité des salariés
Cassation partielle
Contrat de travail, exécution - Employeur - Obligations - Sécurité des salariés

Note explicative à l'arrêt n° 1068 du 1er juin 2016 de la Chambre sociale

Demandeur(s) : M. Jean-François X...
Défendeur(s) : M. Serge Y... ; et autre

Sur le premier moyen, pris en sa troisième branche:

Vu les articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

Attendu 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 ;

Attendu selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 27 janvier 1997 par la société Finimétal en qualité d'agent de fabrication de radiateurs tubulaires, exerçant en dernier lieu les fonctions d'agent de qualité, a saisi la juridiction prud'homale le 22 mars 2011 en résiliation judiciaire aux torts de l'employeur de son contrat de travail et en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral et indemnités de rupture ; qu'à cette instance, est intervenu volontairement son supérieur hiérarchique M. Y... ; qu'à la suite de deux visites de reprise par le médecin du travail les 5 et 21 juillet 2011 concluant à son aptitude à un poste similaire dans un environnement de travail différent et à l'inaptitude à son poste d'agent de qualité, il a été licencié par lettre du 27 décembre 2011 pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement;

Attendu que, pour rejeter la demande du salarié au titre du harcèlement moral, la cour d'appel a retenu que s'agissant des dispositifs de prévention du harcèlement moral que tout employeur doit mettre en œuvre dans son entreprise, il convient de souligner que de par la nature même des faits de harcèlement moral qu'il s'agit de prévenir, un tel dispositif ne peut avoir principalement pour objet que de faciliter pour les salariés s'estimant victimes de tels faits la possibilité d'en alerter directement leur employeur ou par l'intermédiaire de représentants qualifiés du personnel, que l'employeur justifiait avoir modifié son règlement intérieur pour y insérer une procédure d'alerte en matière de harcèlement moral, avoir 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 ;...

Qu'en statuant ainsi, sans qu'il résulte de ses 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 et, notamment, avait mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation des dispositions de l'arrêt sur le harcèlement moral attaquées par le premier moyen entraîne par voie de conséquence la cassation des dispositions de l'arrêt visées par le second moyen concernant la résiliation judiciaire, le paiement des indemnités de rupture et de dommages-intérêts à ce titre ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il a confirmé la condamnation de la société à payer à M. X... la somme de 439,58 euros brut au titre de rappel de salaire avec intérêts au taux légal à compter du 22 mars 2011, l'arrêt rendu le 20 décembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens

Président : M. Frouin

Rapporteur : Mme Geerssen, conseiller

Avocat général : M. Petitprez

Avocat(s) : SCP Boré et Salve de Bruneton