

Pourvoi n° E 14-19.702

Arrêt n° 1068 du 1^{er} juin 2016

Commentaire pour le rapport annuel et internet

Par un arrêt du 29 juin 2006 (n° 05-43.914, Bull. N° 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° 08-44.019, bull. N° 30) 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° 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 1^{er} 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 oeuvre 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 oeuvre 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.