



Le Premium

131 Boulevard Stalingrad
69624 Villeurbanne cedex

Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67

Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

#66

Harcèlement moral et responsabilité de l'employeur : un nouvel assouplissement

Sur le terrain de l'obligation de sécurité dont est débiteur l'employeur, la Cour de Cassation fait depuis novembre 2015 nettement évoluer sa jurisprudence pourtant constante depuis de nombreuses années. Ses décisions aboutissant, jusqu'à l'arrêt AIR FRANCE du 25 novembre 2015 (Cass. Soc. n°14-24444), à la conclusion que l'obligation de sécurité de résultat signifiait en réalité qu'un employeur, même justifiant avoir pris toutes les mesures légalement prescrites, soit déclaré responsable (Cass. Soc. 3/02/2010, n°08-44019). Autrement dit qu'un régime de responsabilité sans faute existe en la matière.

Cette position très (trop) ferme était d'autant plus choquante qu'elle différait du régime de responsabilité en matière de faute inexcusable.

L'arrêt AIR France a donc marqué une inflexion notable, en concluant à ce que, bien qu'ayant constaté la matérialité des troubles psycho-sociaux en lien avec son travail du salarié, une juridiction ne pouvait en déduire mécaniquement l'engagement de la responsabilité de l'employeur, si celui-ci avait mis en place toutes les mesures de prévention et de traitement qu'il lui était possible de prendre pour éviter la survenance de ces troubles.

Le libellé de cet arrêt, salvateur pour éviter que les employeurs croyant encore dans les vertus d'une politique dynamique en matière de prévention des RPS, ne permettait toutefois pas d'élargir de façon péremptoire cette solution à d'autres cas que les RPS, et notamment aux cas de harcèlement moral.

Fort logiquement, la Cour de Cassation

s'inscrit, à l'occasion d'un arrêt du 1^{er} juin 2016 (Cass. Soc. N°14-19702), dans cette continuité de son arrêt AIR France, et décide que si une situation de harcèlement moral a été constatée, il appartient à la juridiction saisie d'examiner si l'employeur a pris toutes les mesures de prévention et d'information possibles et nécessaires. Autrement dit, et comme le mentionne expressément la Cour dans sa note explicative de cet arrêt, « l'employeur peut désormais s'exonérer de sa responsabilité en matière de harcèlement moral, quand un tel harcèlement moral s'est produit dans l'entreprise, mais pas à n'importe quelles conditions ».

Dans l'arrêt en question, une situation de harcèlement moral avait été constatée, situation à laquelle l'employeur avait mis fin. Si dans cet arrêt, le fait pour l'employeur de justifier avoir fait cesser le harcèlement s'est avéré insuffisant pour l'exonérer de sa responsabilité, ce n'est qu'en raison du fait qu'il n'a pas réussi à justifier qu'il avait également pris les mesures de prévention prescrites par les fameux articles L4121- et 2 du Code du travail.

L'intérêt de cet arrêt, nonobstant le fait que dans le cas jugé, l'employeur a été reconnu responsable, est réel : il permet d'espérer désormais de sortir de l'inévitable et insupportable opportunisme juridique que permettait la jurisprudence à certains salariés, et que le débat judiciaire sur l'éventuelle responsabilité de l'employeur soit désormais plus honnêtement mené...