

## Jurisprudence Sociale Lamy, N° 421, 21 décembre 2016

### [Obligation de sécurité et agissement de harcèlement commis par des tiers](#)

#### [Les faits](#)

#### [Les demandes et argumentations](#)

La décision, son analyse et sa portée • L'origine jurisprudentielle de la notion d'obligation de sécurité de résultat

La décision, son analyse et sa portée • L'évolution jurisprudentielle amorcée de l'obligation de sécurité : la possibilité de prouver la mise en œuvre de mesures de prévention

La décision, son analyse et sa portée • Confirmation de jurisprudence lorsque l'auteur des agissements est un tiers à l'entreprise

### - Obligation de sécurité et agissement de harcèlement commis par des tiers

N'est pas caractérisé le manquement de l'employeur à son obligation d'assurer la sécurité de ses salariés résultant d'agissements de harcèlement commis par des tiers n'exerçant pas de droit ou de fait une autorité sur les salariés pour le compte de l'employeur.

Philippe Pacotte

Avocat associé, Delsol Avocats

Julie Layat-Le Bourhis

Avocat, Delsol Avocats

[ Cass. soc., 19 oct. 2016, pourvoi n° 14-29.624, arrêt n° 1863 F-D

Cass. soc., 19 oct. 2016, pourvoi n° 14-29.623, arrêt n° 1862 F-D]

#### Les faits

Un couple a été engagé en qualité de gardien concierge par une société de gestion immobilière, pour gérer un ensemble immobilier. Ce couple a été victime d'insultes et de l'agressivité de certains résidents qui se sont livrés à des dégradations sur leur bien.

Chacun des deux membres du couple a été licencié, l'un pour faute grave, l'autre pour impossibilité de reclassement à la suite d'une inaptitude médicalement constatée, puis a sollicité la condamnation de son employeur au paiement de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité de résultat.

Débouté par la cour d'appel, le couple de gardien a formé un pourvoi en cassation.

#### Les demandes et argumentations

Le couple de gardien faisait valoir que :

l'employeur ne peut s'exonérer de son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la sécurité et de la santé de ses salariés qu'en démontrant un cas de force majeure. Or, la cour n'avait pas constaté l'existence d'une cause étrangère susceptible de l'exonérer de son obligation résultant de l'article L. 4121-1 du code du travail ;

l'obligation de sécurité de résultat doit s'appliquer à l'employeur dont le salarié est victime sur son lieu de

travail de violences morales et physiques exercées par un tiers étranger à l'entreprise ; l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, en l'espèce, la seule mesure prise consistait à leur proposer de déménager dans un autre logement afin de dissocier le logement de fonction du lieu de travail et que cela traduit une inaction fautive.

### La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi sur le fondement de la motivation suivante :

*« Mais attendu que le salarié ayant seulement soutenu que le manquement à l'obligation de sécurité résultait d'agissements de harcèlement moral, la cour d'appel qui a constaté que les faits établis par le salarié ont été commis par des tiers qui n'exerçaient pas de fait ou de droit, pour le compte de l'employeur, une autorité sur l'intéressé, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ».*

Sans constituer un revirement, cette décision semble s'inscrire dans l'évolution de la jurisprudence en matière d'obligation de sécurité de résultat.

#### • L'origine jurisprudentielle de la notion d'obligation de sécurité de résultat

L'obligation de sécurité de résultat est une notion jurisprudentielle fondée sur les dispositions de l'article L. 4121-1 du code du travail dont le premier alinéa dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Cette notion a notamment été consacrée en matière de harcèlement moral et d'obligation pour l'employeur de faire passer une visite de reprise au salarié victime d'un accident du travail.

Cette obligation est lourde de conséquence pour l'employeur dès lors qu'il s'agit d'une obligation de résultat.

Il a ainsi été jugé que l'absence de faute de la part de l'employeur ne saurait l'exonérer de sa responsabilité vis-à-vis de ses salariés victimes des agissements de harcèlement moral de la part d'un supérieur hiérarchique (1) .

De même, il a été jugé que l'employeur manque à son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs 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 (2) .

L'employeur pouvait ainsi difficilement s'exonérer de cette obligation lorsque le risque se réalisait, sauf à démontrer un cas de force majeure, le comportement même du salarié n'étant pas de nature à éluder la responsabilité de l'entreprise (3) .

#### • L'évolution jurisprudentielle amorcée de l'obligation de sécurité : la possibilité de prouver la mise en œuvre de mesures de prévention

Dans un arrêt opposant un salarié du personnel navigant à son employeur, la société Air France, la Cour de cassation a initié une première atténuation de cette obligation lourde d'implication pour l'employeur, en faisant référence à son fondement même, à savoir l'article L. 4121-1 du Code du travail.

En effet, l'employeur est avant tout tenu par une obligation de prévention. Aussi, dans cette décision du 10 février 2016, la Cour de cassation a jugé que l'employeur ne méconnaît pas, en matière de risques psychosociaux, son obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, dès lors qu'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et 2 du code du travail (4) .

La Cour de cassation a repris cette position dans un arrêt du 1<sup>er</sup> juin 2016 et du 5 octobre 2016 (5) en matière de harcèlement moral. Elle ajoute que l'employeur ne manque pas à ses obligations s'il a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser, dès qu'il a été informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral (6) .

• **Confirmation de jurisprudence lorsque l'auteur des agissements est un tiers à l'entreprise**

Il est de jurisprudence constante que l'employeur doit répondre des conséquences résultant des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. Il s'agit d'une solution reposant sur le principe civiliste de responsabilité du commettant du fait du préposé.

Il a ainsi été jugé que le tiers exerçait une autorité de fait dans les cas suivants :

- le tiers chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion et de former les salariés (7) ;
- le président du conseil syndical accusé de harcèlement par la gardienne employée par un syndicat de copropriétaire (8) ;
- la mère de l'employeur qui exerçait une autorité de fait sur le salarié (9) .

La Cour de cassation a également jugé, dans une affaire où un salarié avait été agressé par le conjoint de l'employeur, tiers à la relation de travail et en l'absence de l'employeur, que ce dernier était néanmoins responsable, non en raison de l'autorité de fait ou de droit exercée par le conjoint, mais parce que ces motifs n'étaient pas de nature à établir le caractère irrésistible et imprévisible de l'événement susceptible de constituer un cas de force majeure (10) .

Dans l'espèce tranchée par l'arrêt du 19 octobre dernier, la Cour de cassation s'est placée exclusivement sur le terrain du harcèlement, conformément à l'argumentation développée par les demandeurs. La Cour indique ainsi expressément que « *le salarié ayant seulement soutenu que le manquement à l'obligation de sécurité résultait d'agissements de harcèlement moral* », la demande des salariés ne pouvait prospérer sur ce terrain, dès lors que les agissements avaient été commis par des résidents de l'ensemble immobilier, qui n'exerçaient manifestement aucune autorité de fait sur les époux concierge. Cette décision ne tranche donc pas avec la jurisprudence existante conditionnant la responsabilité de l'employeur à la preuve que le tiers exerce une autorité de fait ou de droit.

On peut s'interroger sur la question de savoir si la demande des salariés aurait prospéré s'ils avaient soutenu que le manquement à l'obligation de sécurité résultait de violence au travail, dans le cadre d'une activité comportant un risque d'agression.

La Cour de cassation aurait peut être appliqué sa nouvelle position obligeant ainsi l'employeur à justifier d'avoir pris toutes les mesures de prévention prévues aux articles L. 4121-1 et 2 du Code du travail.

En effet, dans un arrêt du 22 septembre 2016 concernant une agression verbale par le futur repreneur de la société d'un salarié, dont il était établi l'absence de toute autorité de droit ou de fait, la Cour de cassation a jugé que l'employeur avait justifié avoir pris les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail (11) .

Si cet arrêt ne constitue pas un revirement de jurisprudence, il s'inscrit néanmoins dans l'évolution de la jurisprudence selon laquelle la responsabilité de l'employeur n'est plus systématiquement engagée, dans la mesure où l'obligation de sécurité s'analyserait en une obligation de moyen renforcée et non plus en une obligation de résultat.

#### TEXTE DE L'ARRÊT

Pourvoi n° 14-29.624. LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par Mme X..., épouse Y..., domiciliée [...], contre l'arrêt rendu le 12 novembre 2014 par

la cour d'appel de Versailles (15e chambre), dans le litige l'opposant à la société Ommium de gestion immobilière, dont le siège est [...], défenderesse à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 20 septembre 2016, où étaient présents : M. Frouin, président, M. Silhol, conseiller référendaire rapporteur, M. Ludet, conseiller, M. Richard de la Tour, avocat général, Mme Lavigne, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Silhol, conseiller référendaire, les observations de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de Mme X..., de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société Ommium de gestion immobilière, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 12 novembre 2014), que Mme X..., engagée le 3 octobre 2001 par la société Ommium de gestion immobilière en qualité de gardienne concierge, a été placée en arrêt de travail pour cause de maladie à compter 29 août 2006, avant d'être classée, le 1<sup>er</sup> février 2008, en invalidité deuxième catégorie ; qu'à l'issue de deux examens médicaux des 12 mars et 1<sup>er</sup> avril 2009, le médecin du travail l'a déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise ; que le 25 mai 2009, elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité, alors selon le moyen :

que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ; qu'à ce titre l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; qu'il ne peut s'exonérer de sa responsabilité due ce titre qu'en démontrant l'existence d'un cas de force majeure ; qu'en excluant tout manquement par l'employeur à son obligation de sécurité de résultat envers Mme Y... sans constater l'existence d'une cause étrangère susceptible de l'exonérer de sa responsabilité, la cour a violé l'article L. 4121-1 du code du travail ;

que l'obligation de sécurité de résultat s'applique à l'employeur dont le salarié est victime sur son lieu de travail de violences physiques ou morales exercées par un tiers étranger à l'entreprise ; qu'en écartant tout manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat au motif inopérant que les agissements répréhensibles ont été commis par des personnes non employées par l'employeur qui n'exerçaient aucune autorité de fait ou de droit sur Mme Y..., la cour a statué par des motifs inopérants et violé l'article L. 4121-1 du code du travail ;

qu'à supposer même que l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur soit une obligation de moyens quand l'auteur des violences morales et physiques est un tiers étranger à l'entreprise, le salarié peut toujours engager sa responsabilité en démontrant qu'il a manqué à cette obligation ; qu'au titre de l'obligation de sécurité, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; qu'en écartant tout manquement par la société OGIF à son obligation de sécurité tout en constatant pourtant qu'elle avait connaissance dès 2005, bien avant la demande officielle de changement d'affectation formulée par les époux Y... en septembre 2006, de tous les faits de dégradation et d'insultes dont ils étaient victimes avec leur fille et que la seule mesure qu'elle a prise a consisté à leur proposer de déménager dans un autre logement situé dans une commune proche afin de dissocier le logement de fonction du lieu de travail, constatations dont s'évince son inaction fautive, la cour n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard de l'article L. 4121-1 du

code du travail ;

Mais attendu que la salariée ayant seulement soutenu que le manquement à l'obligation de sécurité résultait d'agissements de harcèlement moral, la cour d'appel qui a constaté que les faits établis par la salariée ont été commis par des tiers qui n'exerçaient pas de fait ou de droit, pour le compte de l'employeur, une autorité sur l'intéressée, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf octobre deux mille seize.

#### TEXTE DE L'ARRÊT

Pourvoi n° 14-29.623. LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par M. X..., domicilié [...], contre l'arrêt rendu le 12 novembre 2014 par la cour d'appel de Versailles (15e chambre), dans le litige l'opposant à la société Ommium de gestion immobilière (OGIF), dont le siège est [...], défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 20 septembre 2016, où étaient présents : M. Frouin, président, M. Silhol, conseiller référendaire rapporteur, M. Ludet, conseiller, M. Richard de la Tour, avocat général, Mme Lavigne, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Silhol, conseiller référendaire, les observations de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de M. X..., de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société Ommium de gestion immobilière, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 12 novembre 2014), que M. X..., engagé le 3 octobre 2001 par la société Ommium de gestion immobilière en qualité de gardien principal, a été placé en arrêt de travail pour cause de maladie à compter du 9 septembre 2006 avant d'être classé, le 1<sup>er</sup> septembre 2008, en invalidité deuxième catégorie ; que le 7 décembre 2009, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité, alors selon le moyen :

que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs ; qu'à ce titre l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; qu'il ne peut s'exonérer de sa responsabilité due ce titre qu'en démontrant l'existence d'un cas de force majeure ; qu'en excluant tout manquement par l'employeur à son obligation de sécurité de résultat envers M. X... sans constater l'existence d'une cause étrangère susceptible de l'exonérer de sa responsabilité, la cour a violé l'article L. 4121-1 du code du travail ;

que l'obligation de sécurité de résultat s'applique à l'employeur dont le salarié est victime sur son lieu de travail de violences physiques ou morales exercées par un tiers étranger à l'entreprise ; qu'en écartant tout manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat au motif inopérant que les agissements répréhensibles ont été commis par des personnes non employées par l'employeur qui n'exerçaient aucune autorité de fait ou de droit sur M. X..., la cour a statué par des motifs inopérants et violé l'article L. 4121-1 du code du travail ;

qu'à supposer même que l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur soit une obligation de moyens quand l'auteur des violences morales et physiques est un tiers étranger à l'entreprise, le salarié peut toujours engager sa responsabilité en démontrant qu'il a manqué à cette obligation ; qu'au titre de l'obligation de sécurité, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; qu'en écartant tout manquement par la société OGIF à son obligation de sécurité tout en constatant pourtant qu'elle avait connaissance dès 2005, bien avant la demande officielle de changement d'affectation formulée par les époux X... en septembre 2006, de tous les faits de dégradation et d'insultes dont ils étaient victimes avec leur fille et que la seule mesure qu'elle a prise a consisté à leur proposer de déménager dans un autre logement situé dans une commune proche afin de dissocier le logement de fonction du lieu de travail, constatations dont s'évince son inaction fautive, la cour n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard de l'article L. 4121-1 du code du travail ; mais attendu que le salarié ayant seulement soutenu que le manquement à l'obligation de sécurité résultait d'agissements de harcèlement moral, la cour d'appel qui a constaté que les faits établis par le salarié ont été commis par des tiers qui n'exerçaient pas de fait ou de droit, pour le compte de l'employeur, une autorité sur l'intéressé, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf octobre deux mille seize.

---

(1) Cass. soc., 10 mai 2012 n° 11-11.152.

---

(2) Cass. soc., 3 févr. 2010 n° 08-44.019.

---

(3) Cass. soc., 10 févr. 2016 n° 14-24.350.

---

(4) Cass. soc., 25 nov. 2015, n° 12-24.444.

---

(5) Cass. soc., 5 oct. 2015, n° 15-20.140.

---

(6) Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2016, n° 14-19.702.

- 
- (7) Cass. soc., 1<sup>er</sup> mars 2011, n° 09-69.616.
- 
- (8) Cass. soc., 19 oct. 2011, n° 09-68.272.
- 
- (9) Cass. soc., 3 nov. 2011 n° 10-15.124.
- 
- (10) Cass. soc., 4 avr. 2012 n° 11-10.570.
- 
- (11) Cass. soc., 24 sept. 2014 n° 13-16.666.
-