

## - Obligation de prévention et harcèlement : la Cour de cassation maintient le cap

La dénonciation d'une situation de harcèlement moral non avérée n'exclut pas le respect par l'employeur de son obligation de prévention et de sécurité.

Philippe Pacotte  
Avocat associé, Delsol Avocats  
Julie Layat  
Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 27 nov. 2019, pourvoi n° 18-10.551, arrêt n° 1647 FP-P+B]

### Les faits

Une salariée, en arrêt maladie pour une semaine, écrit à son employeur pour lui faire part « *des problèmes rencontrés dans [son] activité qui [la] mine terriblement ayant des répercussions sur [sa] santé* ». Quelques semaines plus tard, elle fait état, par un second courrier, de « *graves problèmes de management constitutif également de harcèlement* » de la part de son supérieur hiérarchique.

Deux mois après ce courrier, la salariée est licenciée pour insuffisance professionnelle. Dans la lettre de licenciement, l'employeur lui faisait également grief d'avoir accusé sa supérieure hiérarchique d'avoir hurlé à son encontre et de l'avoir brimée, faits explicitement invoqués par la salariée dans son second courrier faisant référence à un harcèlement moral.

### Les demandes et argumentations

La salariée a contesté son licenciement en sollicitant, à titre principal, sa nullité et à titre subsidiaire, l'absence de cause réelle et sérieuse. Elle réclamait également l'allocation de dommages et intérêts pour harcèlement moral et violation de l'obligation de loyauté, sur le fondement des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1222-1 du Code du travail ainsi que des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.

La salariée, déboutée de ses demandes par le Conseil de prud'hommes d'Evry, a interjeté appel.

La Cour d'appel de Paris a jugé que son licenciement était nul car visant expressément les griefs de dénonciation par elle d'une situation de harcèlement moral et ce, alors même que les juges du fond considéraient que le harcèlement moral n'était pas établi. Il s'agit en effet de la conséquence logique de l'interdiction de licencier ou de sanctionner un salarié pour avoir relaté des agissements de harcèlement moral, que les faits de harcèlement soient ou non avérés, ainsi que le prévoit l'article L. 1152-2 du Code du travail. Le licenciement prononcé en violation de ce principe est frappé de nullité. La Chambre sociale prévoit cependant une dérogation : la mauvaise foi du salarié, démontrée par l'employeur, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par ce dernier de la fausseté des faits dénoncés, peut autoriser l'employeur à les prendre en considération pour rompre son contrat de travail (Cass. soc., 6 juin 2012, n° 10-28.345). En l'occurrence, la mauvaise foi du salarié n'avait pas été alléguée, la sanction est donc tombée : le licenciement a été annulé !

La cour d'appel a en revanche débouté la salariée de ses autres demandes de dommages et intérêts considérant qu'aucun agissement répété de harcèlement moral n'était établi, et qu'en conséquence, il ne saurait être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligenté une enquête et par là même, d'avoir manqué à son obligation de sécurité, ni de loyauté.

La salariée a formé un pourvoi en cassation.

### La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation a cassé et annulé l'arrêt de la cour d'appel en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande en dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité au motif que :

« Vu l'article L. 4121-1 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et l'article L. 4121-2 du même code dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

Attendu que l'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte des textes susvisés, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code du travail et ne se confond pas avec elle ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, l'arrêt retient qu'aucun agissement répété de harcèlement moral n'étant établi, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligenté une enquête et par là-même d'avoir manqué à son obligation de sécurité ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

Par cet arrêt, la Cour de cassation poursuit la construction jurisprudentielle de l'obligation de sécurité en ce qu'il s'agit d'une obligation trouvant sa source dans les dispositions légales fondant la prévention des risques professionnels, édictée par les articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail. Elle confirme également la jurisprudence selon laquelle le manquement à des obligations distinctes peut ouvrir droit à une réparation distincte.

Cette jurisprudence fait suite à une série d'arrêts, non publiée, rendus le 6 décembre 2017 par la Chambre sociale, laquelle avait déjà posé le principe selon lequel « *l'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte de l'article L. 4121-1 du Code du travail est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code du travail et ne se confond pas avec elle* » (Cass. soc., 6 déc. 2017, n° 16-10.885 et suivants, JCP S, 2018, 1051, note G. Loiseau).

Ainsi, la prohibition du harcèlement constitue une obligation distincte de celle de protéger le salarié contre la survenance des risques professionnels, dont le harcèlement moral qui est visé par les dispositions de l'article L. 4121-2, 7°. Il s'agit donc d'obligations à la fois distinctes du point de vue de leur régime juridique et convergentes du point de vue de leur finalité. Ainsi, la survenance d'un risque

professionnel supposera l'évaluation de chacune de ces deux obligations de manière autonome.

#### ● La prohibition du harcèlement et la protection contre le harcèlement

Les dispositions de l'article L. 1152-1 du Code du travail prohibent le harcèlement moral et les dispositions suivantes prévoient la protection du salarié contre le harcèlement.

Le Code du travail a ainsi défini l'arsenal juridique suivant : (a) l'employeur ne peut sanctionner ou faire subir toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés (C. trav., art. L. 1152-2) ; (b) la nullité de la rupture du contrat de travail du salarié ayant dénoncé des faits de harcèlement moral, sauf mauvaise foi du salarié caractérisé par la connaissance par ce dernier du caractère mensonger des faits dénoncés (C. trav., art. L. 1153-3 ; Cass. soc., 7 févr. 2012, n° 10-18.035) ; (c) la nécessité de sanctionner le salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral ; (d) la mise en œuvre d'une procédure de médiation.

Les dispositions de l'article L. 1152-4 du Code du travail imposent également à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, ce qui suppose intrinsèquement la mise en œuvre d'une enquête.

Par un arrêt du 29 juin 2011, la Chambre sociale a rappelé que l'employeur devait mettre en œuvre une enquête dans toute situation caractérisant un soupçon de harcèlement moral (Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-70.902).

Cette obligation d'investigation à la charge de l'employeur est également fondée sur les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement moral et la violence au travail. En effet, l'article 4 de cet accord précise que les plaintes doivent être suivies d'enquête.

La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de juger que l'obligation pour l'employeur de prendre des mesures de prévention du harcèlement moral sur le fondement des dispositions de l'article L. 1152-4 du Code du travail et l'interdiction d'un tel harcèlement à l'encontre de salariés prévu à l'article L. 1152-1 sont des obligations distinctes, de sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, peut ouvrir droit à des réparations spécifiques (Cass. soc., 6 juin 2012 n° 10-27.694).

#### ● La protection contre le harcèlement et la prévention des risques psychosociaux

L'employeur a l'obligation de mettre en place des mesures immédiates susceptibles de faire cesser la situation de harcèlement moral ainsi que nous le rappelle la Chambre sociale dans son arrêt du 1<sup>er</sup> juin 2016 rendu au visa des articles L. 1152-1 et L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail (Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2016, n° 14-19.702).

Ainsi, la solution retenue par la Chambre sociale, dans son arrêt du 27 novembre 2019, n'est-elle pas nouvelle. En revanche, elle apporte une précision complémentaire importante : selon les Hauts Magistrats, cette enquête doit s'imposer quand bien même la situation de harcèlement dénoncée par le salarié n'est finalement pas établie. En effet, la cour d'appel avait, au cas particulier, pris le soin de préciser que, « *aucun agissement répété de harcèlement moral n'étant établi, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligenté une enquête et par la même d'avoir manqué à son obligation de sécurité ni de loyauté* ». Or, sur ce point, les juges du fond sont censurés, et la Chambre sociale nous enseigne que l'appréciation des éléments factuels liés à la situation propre au harcèlement, qui conduirait l'employeur à réfuter la qualification de harcèlement moral, n'est pas suffisante pour l'exonérer de son obligation de mettre en œuvre une enquête, notamment sur le fondement de la prévention des risques.

Dès lors, il semble que l'obligation de mettre en œuvre une enquête trouve un champ d'application particulièrement large : à l'aune de l'arrêt commenté, l'employeur devra s'y soumettre dans toute hypothèse susceptible de caractériser une situation de harcèlement moral, que les faits soient établis ou non, que l'employeur soit persuadé de la qualification des faits ou encore que le salarié dénonçant cette situation ait agi de mauvaise foi...

En d'autres termes, la décision rendue par la Chambre sociale vient renforcer l'obligation de mettre en œuvre une mesure d'enquête immédiate en cas de dénonciation de faits de harcèlement moral présumé.

#### ● L'obligation de prévention et l'obligation de sécurité

L'employeur doit prendre en compte les plaintes de ses salariés et prendre les mesures nécessaires, sur le fondement des dispositions relatives au harcèlement mais également sur le fondement des dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail (Cass. soc., 9 juill. 2014, n° 13-16.797 ; Cass. soc., 17 oct. 2012, n° 11-18.884).

L'arrêt du 27 novembre 2019 fonde d'ailleurs sa décision sur cette dernière disposition et non sur les dispositions de l'article L. 1152-4 du Code du travail.

À ce titre, il doit être rappelé que l'article L. 4121-1 du Code du travail vise expressément, au titre des mesures de mise en œuvre du principe de prévention du risque professionnel, les actions d'information et de formation des salariés. Cela signifie donc que l'évaluation du respect par l'employeur de son obligation de sécurité de résultat, notamment à l'occasion de la survenance d'un risque psychosocial ou d'une situation susceptible de caractériser un harcèlement moral, suppose un examen très en amont des mesures déployées par l'employeur. Le champ d'investigation permettant l'examen de la responsabilité de l'entreprise s'avère donc assez vaste.

La Cour de cassation confirme la jurisprudence selon laquelle à défaut de justifier de la mise en œuvre de mesures de prévention adéquates, l'employeur cause un préjudice au salarié du fait du manquement à son obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, telle que prévue par les dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail.

Cet arrêt est ainsi dans la droite ligne de la jurisprudence selon laquelle le salarié peut solliciter des dommages et intérêts sur le fondement d'obligations distinctes, sous condition de préjudices distincts.

La question pourrait d'ailleurs se poser de savoir si le salarié peut solliciter des réparations distinctes sur le fondement, d'une part, des dispositions de l'article L. 4121-1 du Code du travail et, d'autre part, sur celles de l'article L. 1152-4 du Code du travail.

À ce titre, il convient de rappeler que l'obligation générale de prévention issue des articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail entre en concours avec l'obligation particulière de prévention du harcèlement moral issue de l'article L. 1152-4 du même code. Dans ces conditions, les manquements de l'employeur ne sauraient conduire à un cumul de préjudice réparable. Cependant, il serait tout à fait envisageable qu'un tel cumul puisse être reconnu en cas de violation simultanée de l'article L. 1152-1 et des dispositions relatives à la prévention du risque fondant l'obligation de sécurité. Toutefois, d'un point de vue concret, il apparaît difficile d'imaginer qu'une indemnisation puisse être allouée alors même que le harcèlement n'est pas constitué, le salarié ayant, de jurisprudence constante, l'obligation de démontrer l'existence et l'étendue du préjudice dont il demande la réparation.

Ainsi, au cas particulier, il est difficile de concevoir le préjudice dont la réparation aurait pu être réclamée par le salarié, du fait du

manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat au motif qu'aucune enquête n'avait été diligentée, dans la mesure où les juges du fond avaient constaté que le salarié ne rapportait pas la preuve de la matérialité des éléments caractérisant la situation de harcèlement. Dès lors, des précisions seront utiles pour parfaire la construction du régime prétorien de l'obligation de sécurité et des conséquences de son manquement.

Il faut également rappeler que cet arrêt fait écho à la jurisprudence de la Cour de cassation rendue sur le fondement des dispositions des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail selon lesquels l'employeur ne méconnaît pas ces dispositions légales, dès lors qu'il justifie, après avoir été informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, avoir adopté les mesures immédiates propres à le faire cesser (Cass. soc., 1<sup>er</sup> juin 2016, n° 14-19.702). L'employeur est également tenu de mettre en œuvre des mesures pour faire cesser le harcèlement et s'il en justifie, ces mesures sont de nature à l'exonérer de sa responsabilité, même si le risque est réalisé... sous réserve de l'appréciation de la politique de prévention du risque professionnel.

"L'employeur a ainsi encore davantage intérêt à mettre en place une politique de prévention des risques efficiente".

En confirmant, par l'arrêt du 27 novembre 2019, l'autonomie de l'obligation de prévention au regard de la prohibition du harcèlement moral, la Cour de cassation pose le principe selon lequel l'évaluation du manquement à l'obligation de sécurité suppose nécessairement l'examen du comportement de l'employeur, lequel constituera une cause de responsabilité distincte du droit du harcèlement moral : en effet, l'obligation de sécurité constitue désormais un moyen de contrôle à disposition du juge pour évaluer la responsabilité de l'employeur qui, dans les situations où le harcèlement moral ne serait finalement pas avéré, n'aurait pris aucune mesure particulière.

L'employeur a ainsi encore davantage intérêt à mettre en place une politique de prévention des risques efficiente afin de tenter de s'exonérer de responsabilité en cas de réalisation du risque et d'éviter une condamnation, en cas d'absence de risque avéré.

En définitive, l'arrêt du 27 novembre 2019 rendu par la Chambre sociale nous rappelle que seule une attitude vertueuse, en l'occurrence une politique de prévention des risques consistante et assortie de mesures de prévention appropriées, peut prémunir l'entreprise contre les aléas en matière de risques professionnels dans la mesure où même le risque professionnel non réalisé peut conduire à mettre en cause la responsabilité de l'entreprise ! À bon entendeur....

### TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

[...]

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que J..., engagée depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2010 par la société Novagali Pharma, aux droits de laquelle vient la société Santen (la société) en qualité de chef de produit export, alors qu'elle était en arrêt de travail pour maladie, a écrit à la société le 14 octobre 2011 en faisant état de problèmes de santé liés à son travail, puis le 12 décembre 2011, en se plaignant du harcèlement moral qu'elle subissait de la part de sa supérieure hiérarchique ; que, licenciée le 31 janvier 2012 pour insuffisance professionnelle, elle a saisi le 2 août 2013 la juridiction prud'homale aux fins de voir déclarer nul le licenciement qui faisait suite à sa dénonciation d'un harcèlement moral et de condamner la société au paiement de diverses sommes notamment pour harcèlement moral et violation de l'obligation de sécurité et de loyauté ; que la cour d'appel a infirmé le jugement, mais uniquement en qu'il a débouté la salariée de sa demande d'indemnité pour licenciement nul ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande tendant à condamner l'employeur à lui payer une somme à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral et violation de son obligation de loyauté, alors selon le moyen :

qu'il appartient à l'employeur, avisé de faits éventuels de harcèlement, de diligenter une enquête interne afin de vérifier les allégations qui lui sont rapportées ; qu'en l'espèce, la salariée faisait valoir que l'employeur n'avait organisé aucune enquête à la suite de son courrier du 12 décembre 2011 dans lequel elle se plaignait du comportement anormal de sa responsable, E... ; que l'arrêt retient que ce moyen est inopérant, « faute pour J... d'établir la réalité des agissements invoqués » ; qu'en statuant ainsi, quand la salariée, qui avait été injustement privée d'une enquête contradictoire destinée à faire la lumière sur les agissements dénoncés, ne pouvait se voir reprocher de ne pas établir leur existence, la cour d'appel a violé les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, ensemble les articles L. 1152-4, L. 4121-1 et L. 4121-2 du même code ;

qu'à supposer adoptés les motifs du conseil de prud'hommes, tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en se bornant à énoncer que « la société Santen a pris en compte et mené une enquête quant aux affirmations de J... », la cour d'appel, qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle sur le point de savoir si l'employeur avait enquêté sur le comportement de E..., a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que le moyen ne tend sous le couvert de violation de la loi qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de fait et de preuve dont elle a, sans méconnaître les règles spécifiques de preuve et exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1154-1 du code du travail, déduit que la salariée n'établissait pas de faits qui permettaient de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que le moyen, inopérant en sa seconde branche en ce qu'il critique des motifs des premiers juges non repris par la cour d'appel, n'est pas fondé pour le surplus ; [...].