



PRÉVENTION DES RISQUES

Manque à son obligation générale de prévention, l'employeur qui ne réagit pas au signalement d'un potentiel harcèlement

(Cass. soc., 27 nov. 2019, n° 18-10.551)

Dans un arrêt du 27 novembre 2019, la Cour de cassation considère que l'employeur qui n'a pris aucune mesure, de type enquête interne, après qu'un salarié lui a fait part d'une situation de harcèlement moral, manque à son obligation générale de prévention. Il peut, dans ce cadre, être condamné à indemniser le salarié, quand bien même la qualification de harcèlement serait ultérieurement écartée en justice.

Dans cette affaire, le 12 décembre 2011, une salariée s'était plainte, dans un courrier adressé à son employeur, du harcèlement moral que lui faisait subir sa supérieure hiérarchique.

Cette salariée a été licenciée pour insuffisance professionnelle moins de deux mois après ce signalement. La lettre de licenciement lui faisant également grief d'avoir porté des accusations de harcèlement à l'encontre de sa manager, la Cour d'appel de Paris a déclaré ce licenciement nul et accordé à l'intéressé une indemnisation. En effet, conformément à l'article L. 1152-2 du Code du travail, à peine de nullité, aucun salarié ne peut être licencié pour avoir rapporté des agissements de harcèlement.

Pour autant, les juges du fond ont estimé que les faits allégués ne permettaient pas de caractériser un harcèlement moral. La nullité du licenciement n'est toutefois pas remise en cause car de jurisprudence constante, seule la mauvaise foi du salarié permet de faire tomber l'immunité disciplinaire attachée à la dénonciation d'un harcèlement. En l'espèce, il s'agissait d'une erreur d'appréciation de la nature de faits allégués.

L'obligation de prévention des risques professionnels fait partie intégrante de l'obligation de sécurité de l'employeur (c. trav., art. L. 4121-1 et L. 4121-2)

Il apparaît ici, qu'averti d'une situation de harcèlement moral, l'employeur doit diligenter des mesures d'investigation en interne pour évaluer la situation et prendre, le cas échéant, les correctifs nécessaires. A défaut de toute réaction, il manque à son obligation générale de prévention et peut être condamné à indemniser le salarié de son préjudice. L'arrêt précise qu'il en est ainsi même si le harcèlement est finalement jugé non caractérisé.

L'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral

En l'espèce, la salariée réclamait également des dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, lui reprochant l'absence de toute mesure de prévention et d'enquête à la suite de sa

dénonciation d'agissements qu'elle estimait constitutifs de harcèlement moral.

Selon la Cour d'appel de Paris, à partir du moment où le harcèlement moral n'était pas établi, il ne pouvait être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligenté une enquête, et par là même d'avoir manqué à son obligation de sécurité. Toutefois, la Cour de cassation n'est pas de cet avis. Elle énonce en effet, que « l'obligation de prévention des risques professionnels, qui résulte des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, est distincte de la prohibition des agissements de harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du Code travail et ne se confond pas avec elle ».

A noter que la jurisprudence avait déjà opéré une telle distinction en matière d'indemnisation du préjudice, dans le cas où les agissements étaient reconnus constitutifs d'un harcèlement moral, en précisant que la méconnaissance par l'employeur de son obligation de prévention (C. trav., art. L. 1152-4) ouvre droit à une indemnisation spécifique et cumulable avec celle réparant le préjudice résultant du harcèlement moral lui-même, à condition cependant de prouver l'existence de deux préjudices distincts (Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-17.729).

Le présent arrêt va plus loin en permettant au salarié d'agir sur le terrain de l'obligation générale de prévention (C. trav., art. L. 4121-1 et art. L. 4121-2), quand bien même le harcèlement ne serait pas constitué. La circonstance que les faits dénoncés ne puissent être qualifiés et sanctionnés au titre d'un harcèlement moral n'empêche pas, en effet, de rechercher la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation générale de prévention lorsqu'il a été averti du risque et qu'il n'a pris aucune mesure d'investigation.

En l'espèce, la Cour de cassation a donc cassé l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, au motif qu'elle ne pouvait rejeter la demande d'indemnisation fondée sur un manquement à l'obligation de prévention, du seul fait que le harcèlement n'était pas constitué.

On retiendra, in fine, que cet arrêt renforce encore l'obligation de prévention de l'employeur. ■