

### Stéphane Brissy

Maitre de conférences à l'Université de Nantes, membre de l'Institut Droit et Santé, Inserm UMR\_S 1145, Faculté de droit, Université Paris Descartes, Sorbonne Paris Cité

## De l'obligation de prévention des risques professionnels à l'interdiction du harcèlement moral

**Note sous Cass. soc. 6 déc. 2017,  
n° 16-10885 à 16-10891**

Parallèlement aux évolutions législatives et réglementaires parfois retentissantes, le droit de la santé au travail en connaît aussi de plus discrètes. Depuis un peu plus de deux ans, l'obligation générale de sécurité à laquelle l'employeur est tenu connaît ainsi des changements que remettent en lumière plusieurs arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation le 6 décembre dernier. Des salariés d'une même entreprise ont saisi la juridiction prud'homale après avoir démissionné de leur poste, et réclament une indemnisation pour harcèlement moral. Condamné en appel, l'employeur se pourvoit en cassation au motif que le harcèlement moral n'a pas été reconnu par les juges et qu'il ne pouvait dès lors être condamné pour avoir insuffisamment prévenu les risques psychosociaux dans son entreprise. La Cour de cassation ne suit pas son argumentation et indique plutôt que la prohibition des agissements de harcèlement moral, prévue à l'article L 1152-1 du Code du travail, ne peut être confondue avec l'obligation de prévention des risques professionnels qui s'impose à l'employeur et qui est contenue quant à elle dans l'article L 4121-1 du Code du travail. Ne pas retenir la qualification de harcèlement moral n'empêche donc pas de retenir un manquement à l'obligation de prévention des risques professionnels, ce que les juges ont pu caractériser en l'espèce. Ils ont pu se fonder pour cela sur des procès-verbaux d'audition et un rapport de l'inspection du travail qui mettaient en évidence des situations de souffrance au travail et une grave dégradation des conditions de travail de nombreux salariés induites par un mode de management par la peur. Cette situation a entraîné une vague de démissions et a caractérisé, nous dit la Cour, « un manquement de l'employeur à son obligation de prévention des risques professionnels à l'égard de l'ensemble des salariés de l'entreprise ».

Rien de révolutionnaire à première vue dans ces arrêts, d'ailleurs non publiés au bulletin. Mais l'expression d'une obligation de prévention des risques, ici psychosociaux, et non d'une obligation de sécurité, ainsi que la distinction, réaffirmée, entre la prévention des risques professionnels et l'interdiction du harcèlement peuvent révéler une certaine conception d'une politique de santé au travail en entreprise.

### I - Le manquement à l'obligation de prévention des risques professionnels

Les termes d'obligation de sécurité de résultat, exprimés en 2002 par la Cour de cassation<sup>1</sup> et ayant donné lieu à de multiples applications dans les années qui ont suivi, ne sont aujourd'hui plus d'une utilisation systématique. Dans des arrêts du 25 novembre 2015<sup>2</sup>, puis du 1<sup>er</sup> juin 2016<sup>3</sup>, la Cour de cassation fondait sa décision sur « l'obligation légale imposant [à l'employeur] de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». L'objet de l'obligation patronale se rapporte bien évidemment toujours à la santé et la sécurité des salariés, mais elle n'est plus présentée comme pouvant engager la responsabilité de l'employeur dès qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle se produit. Même si l'expression d'obligation de résultat n'était pas rigoureusement adaptée à l'état du droit, la réalisation du risque n'entraînant pas toujours la responsabilité de l'employeur, son effacement met plus l'accent sur l'analyse de la politique de prévention des risques déployée dans l'entreprise que sur la menace d'une responsabilité objective ne prenant pas en compte les moyens de prévention mis en œuvre. En parlant d'une « obligation de prévention des risques professionnels », les arrêts du 6 décembre dernier affirment un peu plus encore cette évolution de perspective. Ce changement terminologique permettrait de privilégier une analyse des mesures de prévention prises sans se focaliser uniquement sur la réalisation des risques professionnels pour déterminer si l'employeur a rempli ses obligations<sup>4</sup>. Les mots peuvent avoir leur importance dans la perception que les acteurs de la santé au travail se font du droit, et éviter les interprétations excessives dont le droit du travail en général est si souvent l'objet. La mention d'une obligation de prévention semble surtout montrer que le juge est disposé à exonérer l'employeur de toute responsabilité si les mesures de prévention prises sont considérées comme

1 - V. not. Cass. Soc. 28 févr. 2002, n°00-10051

2 - Cass. soc. 25 nov. 2015, n°14-24444, D. 2016, p. 807, obs. P. Lokiec.

3 - Cass. soc. 1<sup>er</sup> juin 2016, n°14-19702 ; J. Icard, Y. Pagnerre, Le clair-obscur de l'obligation de sécurité en matière de harcèlement, D. 2016, p. 1681.

4 - L. de Montvalon, Le crépuscule de l'obligation de sécurité de résultat, Sem. Soc. Lamy, 22 janv. 2018, n°1799

suffisantes, ce qui a pris toute son importance en matière de harcèlement notamment puisque l'employeur n'est plus systématiquement responsable d'un harcèlement, moral ou sexuel, commis par l'un des salariés de l'entreprise<sup>5</sup>.

La dénomination de l'obligation ne doit cependant pas faire reposer sur les salariés la charge de prouver l'inexistence ou l'insuffisance des moyens de prévention mis en place par l'employeur. La distinction entre une obligation de résultat et une obligation de moyen se traduit, au plan probatoire, par une différence dans l'objet de la preuve et non nécessairement dans la charge de la preuve. L'affaire Air France jugée en 2015<sup>6</sup> avait abouti à l'exonération de l'employeur parce que celui-ci avait justifié « avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail », exigence de justification qui a expressément été appliquée en juin 2016 au harcèlement moral.

Dans les arrêts du 6 décembre 2017, la Cour de cassation fonde sa décision sur des témoignages apportés par les salariés et sur un rapport de l'inspection du travail qui mettent en évidence une souffrance au travail et une grave dégradation des conditions de travail dont l'employeur est responsable. Non seulement celui-ci ne fait pas état de mesures de prévention des risques de souffrance et de dégradation des conditions de travail, mais plus encore la description précise de ces situations avérées et le fait qu'elles caractérisent un mode de management visant l'ensemble des salariés suffisent à montrer l'absence de prévention des risques dans ce domaine. La Cour fait état d'un management par la peur et d'une vague de démissions et se réfère pour l'essentiel à l'appréciation de la Cour d'appel, qui a relevé plus précisément que les salariés étaient victimes de « colères, irrespect, manque de considération, pressions psychologiques, d'une hyper surveillance, d'humiliations du fait de réprimandes injustes ou vexatoires en public ou en situation d'isolement dans le bureau du directeur, de désorganisation de leur travail ou d'incitation à la délation et à des critiques forcées ou encore des pressions systématiques pour les plus vulnérables d'entre eux (...) [d'] un mode de management par la peur pouvant aller jusqu'à des pratiques de *mobbing* conduisant à dégrader les conditions de travail, faire souffrir et pousser les salariés de cette entreprise à la démission » ou encore d'états dépressifs et d'idées de suicide, confirmés par le médecin du travail qui avait été amené à prononcer des « inaptitudes totales en urgence ».

L'utilisation de telles méthodes de gestion du personnel contredit l'idée même de prévention des risques professionnels et le principe d'adaptation du travail à l'homme qui lui est consubstantiel. Elles ne peuvent reposer sur aucune justification objective et démontrent en elles-mêmes l'absence de politique de prévention relative aux conditions de travail.

Il est clair par ailleurs que les conséquences d'une

obligation de prévention des risques professionnels ne se résument pas à empêcher une mise en cause automatique de la responsabilité de l'employeur en cas de réalisation d'un risque. Une telle obligation doit aussi impliquer la possibilité d'engager la responsabilité de l'employeur, qu'un risque soit réalisé ou non, dès lors que les mesures de prévention sont insuffisantes au regard du travail accompli par le ou les salariés concernés.

La formation, la sensibilisation, une analyse et une action sur l'organisation du travail sont indispensables lorsqu'il s'agit de prévenir la souffrance au travail et les risques psychosociaux de manière générale. L'accord national interprofessionnel sur le stress, conclu le 2 juillet 2008, constitue une importante source d'informations sur les actions de prévention adéquates, ainsi que les nombreux accords de branche qui traitent de la question. Comme l'indique l'article 6 de l'ANI de 2008, les mesures « peuvent être collectives, individuelles ou concomitantes. Elles peuvent être mises en œuvre sous la forme de mesures spécifiques visant les facteurs de stress identifiés ou dans le cadre d'une politique intégrée qui implique des actions de prévention et des actions correctives ».

En résumé, le champ de l'obligation de prévention des risques professionnels doit être défini le plus largement possible, ce qui conduit la jurisprudence à distinguer cette obligation de l'interdiction du harcèlement.

## II - La distinction entre l'interdiction du harcèlement et l'obligation de prévention des risques professionnels

La difficulté n'est pas nouvelle : faut-il reconnaître la qualification de harcèlement à des méthodes de management concernant, en tout ou partie, une collectivité de travail ou la restreindre à des situations individuelles ? La Cour de cassation a pris parti pour la deuxième branche de l'alternative en affirmant que les méthodes de management ne peuvent constituer un harcèlement moral que si elles se manifestent pour un salarié déterminé<sup>7</sup>. Cette position ressort en creux des arrêts du 6 décembre. Dans ces affaires, les salariés n'ayant pas obtenu de condamnation de l'employeur pour harcèlement moral, faute de prouver en avoir été personnellement victime, ont néanmoins obtenu gain de cause sur le manquement à l'obligation de prévention des risques professionnels. L'absence de reconnaissance d'un harcèlement collectif n'empêche donc pas la prise en compte collective des risques psychosociaux.

Ces arrêts permettent ainsi de rappeler qu'une demande d'indemnisation pour harcèlement est nécessairement distincte d'une demande d'indemnisation sur le fondement

5 - Cass. soc. 1<sup>er</sup> juin 2016, *op. cit.*  
6 - Cass. soc. 25 nov. 2015, *op. cit.*

7 - Cass. soc. 19 janv. 2011, n°09-67463 ; Cass. soc. 20 oct. 2010, n°08-19748, JCP S 2011, 1025, note C. Leborgne-Ingelaere

de l'obligation de prévention<sup>8</sup>, et l'on peut conseiller dès lors aux salariés hésitant sur la qualification adéquate de formuler ces deux demandes dans leur requête.

Bien que son rejet ne soit pas surprenant au regard des habitudes jurisprudentielles et apparemment justifiée procéduralement par des différences quant aux qualifications, régimes probatoires, sanctions et indemnisation<sup>9</sup>, la qualification de harcèlement aurait été adaptée à des méthodes managériales telles que celles relevées dans les arrêts commentés, quand bien même elles concernent un ensemble de salariés.

La jurisprudence a déjà levé une partie des obstacles en reconnaissant que des méthodes de management peuvent constituer un harcèlement moral, indépendamment de l'intention de leur auteur<sup>10</sup>. Dans un arrêt novateur, la Cour d'appel d'Orléans a, de son côté, reconnu que le harcèlement sexuel peut consister en un harcèlement environnemental ou d'ambiance où, sans être directement visée, la victime subit les provocations et blagues obscènes ou vulgaires qui lui deviennent insupportables<sup>11</sup>. Il semble difficile de nier que dans de telles situations, la dignité et/ou la santé des salariés travaillant dans un tel environnement n'est pas atteinte.

Le régime juridique du harcèlement tend par ailleurs à se rapprocher de celui de l'obligation de prévention des risques professionnels dont la jurisprudence a reconnu qu'elle était une composante. La responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement ne peut être écartée que s'il établit avoir pris des mesures de prévention et avoir réagi immédiatement<sup>12</sup>. Les règles de preuve suite à une demande d'indemnisation pour harcèlement ou pour manquement à l'obligation de prévention ne sont pas fondamentalement différentes, le salarié requérant devant toujours présenter au juge des éléments de nature à justifier son action, à charge pour l'employeur de s'exonérer par des justifications objectives ou une prévention/réaction suffisantes<sup>13</sup>. Quant aux sanctions, la victime d'un harcèlement souhaitant quitter l'entreprise en rendant la rupture du contrat imputable à l'employeur doit désormais montrer que le harcèlement qu'elle subit rend impossible la poursuite du contrat de travail<sup>14</sup>, comme si le harcèlement était assimilable à tout autre manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles. Sans conclure à l'identité totale entre le harcèlement et toute autre forme de

risques psychosociaux, la différence est de plus en plus ténue.

Mais là n'est pas l'essentiel. Si la preuve d'une souffrance au travail n'est pas suffisante pour emporter la qualification de harcèlement<sup>15</sup>, elle doit pouvoir le devenir lorsque le comportement de l'auteur, employeur ou non, va au-delà de méthodes simplement inadéquates ou potentiellement génératrices d'accidents ou de maladies. Quelles que soient les intentions de l'auteur et les personnes visées, les situations relatées dans les arrêts du 6 décembre 2017 constituent la négation même de la personnalité des salariés, et non seulement de leur santé physique ou mentale. Cantonner une telle organisation du travail dans les contours d'un manquement à l'obligation de prévention des risques professionnels restreint considérablement, dans un tel cas, l'essence du harcèlement.

En condamnant récemment un salarié coupable de harcèlement moral à indemniser son ancien employeur parce qu'il avait, par ses actes, « terni l'image de la compagnie auprès de ses autres salariés <sup>16</sup> », la chambre criminelle de la Cour de cassation a reconnu qu'il était possible de prendre en compte juridiquement les conséquences du harcèlement sur la collectivité de travail. Il reste un pas à franchir pour affirmer clairement que la négation de la personne que constitue le harcèlement peut prendre la voie de méthodes de travail s'appliquant à cette même collectivité.

Stéphane Brissy

8 - Cass. soc. 14 sept. 2010, n°09-67087, Procédures nov. 2010, comm. 378 par A. Bugada : le juge saisi d'une demande d'indemnisation pour harcèlement ne peut modifier l'objet du litige en accordant une indemnisation en raison d'une situation de stress occasionnée par une charge de travail trop importante.

9 - A. Bugada, note précitée.

10 - Cass. soc. 10 nov. 2009, n°08-41497, JCP S 2010, 1125, note C. Leborgne-Ingelaere ; Cass. soc. 19 janv. 2011, n°09-67463.

11 - CA Orléans, 7 févr. 2017, n°15/02566, obs. M. Dreano, Les Cahiers sociaux, 1<sup>er</sup> avr. 2017, n°295, p. 179.

12 - Cass. soc. 1<sup>er</sup> juin 2016, op. cit.

13 - Sur la preuve du harcèlement, v. art. L 1154-1 c. trav.

14 - Cass. soc. 11 mars 2015, n°13-18603 : J. Mouly, La nouvelle jurisprudence sur la prise d'acte à l'épreuve du harcèlement moral ou sexuel, Dr. Soc. 2015, p. 384.

15 - D. Asquinazi-Bailieux, Risques psychosociaux et méthodes de gestion de l'entreprise, JCP S 2010, 1393, n°9.

16 - Cass. crim. 14 nov. 2017, n°16-85161.