

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL Prise d'acte – Harcèlement – Appréciation – Impossibilité de poursuivre le contrat – Office du juge.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 11 mars 2015
C. contre Halla Visteon Charleville (p. n° 13-18.603)

Vu les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme C. a été engagée le 26 février 2005 en qualité d'agent de production par la société Visteon Ardennes industries, depuis dénommée Halla Visteon Charleville ; qu'elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail, le 19 octobre 2010, puis a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail et à un harcèlement, l'arrêt, après avoir relevé que le syndrome anxio-dépressif présenté par cette salariée n'est imputable qu'aux faits de harcèlement sexuel, retient que la matérialité du harcèlement moral et sexuel dont a été victime la salariée par une personne de l'entreprise est caractérisée et non contestée par l'employeur, que cependant ce dernier n'a eu connaissance du harcèlement sexuel et moral commis par son préposé qu'avec la dénonciation qui lui en a été faite, qu'il a aussitôt pris les mesures appropriées et sanctionné l'auteur, supérieur hiérarchique de la salariée, en prononçant son licenciement pour faute grave ; qu'il est ainsi justifié que l'employeur a pris les mesures nécessaires à la protection de la salariée de telle sorte qu'il n'a pas manqué à son obligation de sécurité ;

Attendu, cependant, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation 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 pour faire cesser ces agissements ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle constatait que la salariée avait été victime d'un harcèlement moral et sexuel dans l'entreprise, la cour d'appel à laquelle il appartenait dès lors d'apprécier si ce manquement avait empêché la poursuite du contrat de travail, a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 3 avril 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

(M. Frouin, prés. – M. Ballouhey, rapp. – M. Liffra, av. gén. – SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Marc Lévis, av.)

Obligation de sécurité de l'employeur et droit à la sécurité du salarié

« Dans la relation de travail, le travailleur, à la différence de l'employeur, ne risque pas son patrimoine, il risque sa peau. Et c'est pour sauver cette dernière que le droit du travail s'est constitué. C'est pour affirmer un impératif de sécurité dans le travail » (1). Alors, pour que travail rime avec santé, l'employeur doit prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (2), dans le respect des « principes généraux de prévention » (3). Cette obligation de prévention est garante d'une protection effective de la santé du salarié sur son lieu de travail. En effet, grâce à des mesures préventives efficaces, le risque est évité et la santé du salarié est préservée. À l'inverse, l'atteinte à la santé du salarié n'est que le constat de l'inexistence ou de l'insuffisance des actions de prévention des risques professionnels (évaluation, information, formations). Ce devoir de prévention est devenu un instrument indispensable de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel au travail, dont l'incidence sur la santé (au moins mentale) du salarié n'est plus à démontrer. En ce sens, le législateur impose à l'employeur de prendre « toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir » les agissements de harcèlement moral (4) et sexuel (5). Ce n'est que si ces mesures de prévention des risques professionnelles ont été vaines que l'employeur doit réagir rapidement en prenant les mesures qui s'imposent pour faire cesser ces agissements. Mais une fois l'atteinte à la santé réalisée, c'est déjà trop tard, le mal est fait. L'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur revêt donc une double dimension, préventive et curative.

En l'espèce, la salariée harcelée pendant cinq mois par son supérieur hiérarchique a pris acte de la rupture de son contrat de travail. La Cour d'appel a constaté que le harcèlement sexuel et moral était établi, mais elle a jugé que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de sécurité aux motifs qu'il avait pris les mesures nécessaires à la protection de la salariée en licenciant le harceleur immédiatement après avoir eu connaissance de la situation. Les juges d'appel ont, en conséquence, débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts au titre de la réparation du harcèlement subi et d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La censure est sans surprise, car le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité était incontestable, mais la Cour de cassation en tire des conséquences différentes sur le terrain de la responsabilité de l'employeur et sur celui de l'imputabilité de la rupture.

Non-respect de l'obligation de sécurité : responsabilité de l'employeur

Dans cet arrêt, les juges du droit confirment que l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur est une obligation de résultat. Au visa des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, ils rappellent, en effet, que « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation 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 pour faire cesser ces agissements ». Le raisonnement est alors simple : l'existence de faits de harcèlement, sexuel ou moral, dans l'entreprise suffit à engager la responsabilité de l'employeur car le résultat auquel il était tenu, à savoir la préservation de la santé du salarié, n'a pas été atteint. Ainsi, en l'espèce, il importait peu que l'employeur ait rapidement pris des mesures pour faire cesser le harcèlement. Ce raisonnement répond à une logique d'indemnisation : l'employeur est automatiquement condamné à réparer le préjudice subi par le salarié harcelé par un collègue, et l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité (6). La solution est pleinement justifiée, eu égard à la gravité de l'atteinte à la santé du salarié, victime de violences physiques ou morales sur son lieu de travail. Et, en tout état de cause, la seule circonstance qu'un salarié subisse un harcèlement sur son lieu de travail suffit à démontrer que les éventuelles mesures de prévention ont échoué. Dans ces conditions, le manquement de l'employeur à son obligation de prévention suffit à engager sa responsabilité. Mais la Cour de cassation n'en tire pas les mêmes conséquences sur le terrain de l'imputabilité de la rupture du contrat de travail : si l'employeur est toujours jugé responsable du préjudice subi par le salarié harcelé, il n'est plus systématiquement condamné au versement d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Responsable, mais pas coupable...

(1) A. Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF Quadrige, 1^{ère} édition, p. 68.

(2) Art. L. 4121-1 du Code du travail.

(3) Art. L. 4121-2 du Code du travail.

(4) Art. L. 1152-4 du Code du travail.

(5) Art. L. 1153-5 du Code du travail.

(6) Cass. Soc. 21 juin 2006, n° 05-43.914 : Bull. civ. V, n° 223, Dr. Ouv. 2006, p. 535, n. F. Saramito.

Non-respect de l'obligation de sécurité : imputabilité de la rupture du contrat de travail à l'employeur ?

Le rayonnement de l'obligation de sécurité déborde du domaine de la responsabilité pour irriguer le contentieux de la rupture. C'est le cas lorsque le salarié harcelé prend acte de la rupture du contrat de travail et saisit ensuite le juge pour en attribuer la responsabilité à son employeur. Le juge doit alors se prononcer sur l'imputabilité de la rupture pour déterminer les effets de la prise d'acte. C'est ici une logique de sanction, car la prise d'acte autorise le salarié à rompre le contrat de travail en raison d'une faute imputable à l'employeur, qui, si elle est suffisamment grave, entraîne sa condamnation au paiement d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette somme s'apparente alors à une « peine privée » de l'employeur défaillant, le préjudice étant, quant à lui, réparé sur le fondement de la responsabilité civile.

Jusqu'alors, la Cour de cassation estimait que le harcèlement était, par nature, un manquement grave à l'obligation de sécurité qui suffisait, à lui seul, à imputer la responsabilité de la rupture du contrat de travail à l'employeur (7). Comment considérer, en effet, qu'une telle violence, sexuelle ou morale, puisse ne pas être assez grave pour contraindre le salarié à quitter son entreprise dans laquelle il ne peut plus continuer à travailler dans des conditions normales ? La gravité s'évinçait de la nature même du harcèlement, et plus largement du manquement l'employeur à son obligation de sécurité (8). Pourtant, par le présent arrêt, la Chambre sociale reproche aux juges du fond de ne pas avoir recherché si le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité avait empêché la poursuite du contrat de travail (9). On est tenté de croire qu'il ne s'agit que d'un arrêt aux vertus pédagogiques, dont la publication au Bulletin est destinée à rappeler la nouvelle grille d'analyse de la prise d'acte, dont les conditions de validité ont été durcies pour n'être justifiée qu'en cas de « *manquement suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat de travail* » (10). Mais cela signifie, surtout, qu'il n'y a plus de cas de gravité qui justifieraient, par nature, la prise d'acte. Quelle que soit la nature du manquement, ce

sont ses seules conséquences sur le contrat de travail qui déterminent les effets de la prise d'acte. Certes, il est rassurant de penser que les solutions resteront les mêmes car le harcèlement moral est, eu égard à sa gravité intrinsèque, un manquement qui empêche la poursuite du contrat de travail (11). Mais, il n'en reste pas moins que les juges du fond peuvent décider (en toute souveraineté ?) qu'au regard des circonstances, le harcèlement n'a pas empêché la poursuite du contrat de travail, et en déduire que la prise d'acte produit les effets d'une démission. La lecture de l'arrêt laisse alors penser que l'employeur qui a manqué à son obligation de prévention, et mis ainsi en péril l'état de santé du salarié, peut se prévaloir de circonstances atténuantes qui ôtent au manquement son caractère de gravité. Mais lesquelles ?

La réactivité de l'employeur : cause d'atténuation de la gravité du manquement à l'obligation de sécurité ?

En l'espèce, l'employeur a réagi à la plainte de la salariée en convoquant, dès le lendemain, le harceleur à un entretien préalable à son licenciement, prononcé quelques jours plus tard pour faute grave. La réactivité de l'employeur (somme toute relative, puisque le salarié a été harcelé pendant cinq mois), qui a pris des mesures pour faire cesser le harcèlement immédiatement après en avoir eu connaissance, est-elle de nature à atténuer la gravité de son manquement ? Le salarié ne peut-il plus prendre acte de la rupture de son contrat, une fois que le harcèlement est terminé ? Les juges du fond pourraient, en effet, estimer que la poursuite du contrat de travail n'est plus empêchée lorsque la situation de harcèlement a pris fin. Mais encore faudrait-il s'assurer que le salarié peut continuer à travailler dans des conditions normales, ce qui est loin d'être évident après un tel traumatisme. En outre, la prise d'acte ne sanctionnerait plus que l'employeur qui a manqué à son devoir de réaction et laissé perdurer la situation de harcèlement en ne prenant aucune mesure de mise à l'écart (de l'entreprise ou, à tout le moins, de la victime) à l'encontre du salarié harceleur. Certes, une telle solution aurait pour effet de contraindre l'employeur à user, dans un bref délai, de son pouvoir disciplinaire à l'égard du salarié harceleur (12). Mais

(7) Cass. Soc. 3 février 2010, n° 08-40.144, Bull. civ. V, n° 30 ; RDT 2010. 303, obs. M. Vericel ; JCP 2010. 321, n. J. Mouly, Dr. soc. 2010. 472-473, n. Radé ; dans un sens proche, à propos des violences physiques et morales : Cass. Soc. 15 décembre 2010, n° 09-41.099 ; Cass. Soc. 23 janvier 2013, n° 11-18.855 ; Cass. soc. 30 octobre 2013, n° 12.15133.

(8) Voir également, en cas de défaut de protection des salariés contre le tabagisme dans l'entreprise : Cass. Soc. 29 juin 2005, n° 03-44.412, Bull. civ. V, n° 219 ou de non-respect des règles relatives aux visites médicales : Cass. soc. 5 décembre 2012, n° 11-21.587 ; Cass. soc. 27 mars 2013, n° 11-28.750.

(9) Dans le même sens, à propos d'agression sexuelle : Cass. Soc. 15 janvier 2015, n° 13-17374.

(10) Cass. Soc. 26 mars 2014, n° 12-23.634, Bull. civ. V, n° 85 et n° 12-35.040, Bull. civ. V, n° 87.

(11) En ce sens : P. Bailly, Sem. soc. Lamy 2014, n° 1635, Du nouveau sur la prise d'acte.

(12) Art. L. 1152-5 et L. 1153-6 du Code du travail.

l'obligation de sécurité serait surtout réduite à sa dimension curative, et ainsi amputée de sa dimension préventive. En effet, l'employeur qui a réagi rapidement pourrait être exonéré de toute responsabilité dans la rupture du contrat de travail initiée par le salarié, alors même qu'il n'aurait pris aucune mesure de prévention efficace. La Cour de cassation céderait-elle aux critiques de la doctrine, qui dénonçait une jurisprudence trop sévère à l'égard de l'employeur tenu à l'impossible, à savoir éviter le comportement déviant d'un harceleur qui, par définition, serait imprévisible (13) ? La réponse de la Chambre sociale paraît toutefois démesurée car elle conduit à ne plus sanctionner le manquement de l'employeur à son obligation de prévention. L'obligation de sécurité serait alors vidée de sa substance. Ne faudrait-il pas, à tout le moins, exiger que l'employeur apporte la preuve qu'il a mis en œuvre, de façon sérieuse et loyale, des mesures de prévention suffisantes ? La responsabilité de la rupture du contrat ne serait alors pas imputable à l'employeur de bonne foi qui a mobilisé en vain les moyens de l'entreprise pour éviter le harcèlement auquel il a, par ailleurs, rapidement mis fin. Il n'en reste pas moins que l'intensité de l'obligation de sécurité serait ainsi atténuée pour avoir la teneur d'une obligation de moyen dans le contentieux de la rupture du contrat de travail.

L'absence de réactivité du salarié : preuve de l'absence de gravité du manquement à l'obligation de sécurité ?

En l'espèce, la salariée a attendu six mois pour dénoncer auprès de son employeur la situation de harcèlement dont il souffrait, puis encore une année pour prendre acte de la rupture du contrat de travail en raison de ces agissements auxquels l'employeur avait rapidement mis fin. L'arrêt interroge donc sur le sens que les juges du fond pourraient donner au silence, par nature équivoque, d'un salarié. Il est à craindre, en effet, que l'inertie du salarié qui continue à travailler sans réagir soit interprétée comme un aveu de la possible poursuite du contrat de travail. Certes, la Cour de cassation a pu considérer que l'exécution du préavis était sans incidence sur l'appréciation de la gravité des faits de harcèlement moral invoqués par le salarié à l'appui de la prise d'acte (14). Mais la crainte est réelle car la Cour de cassation a déjà sanctionné

le silence du salarié en écartant la requalification en prise d'acte de la démission donnée sans réserve, puis rétractée, en raison de faits de harcèlement qui « s'étaient produits plus de six mois avant la rupture » et alors « que l'employeur y avait rapidement mis fin » (15). Ainsi, des faits anciens de harcèlement moral ne suffiraient ni à rendre équivoque la démission du salarié qui a continué à travailler, ni à justifier sa prise d'acte. Plus que l'écoulement du temps, c'est l'absence de protestation qui semble préjudiciable au salarié. Pourtant, combien de salariés restent en poste malgré des conditions de travail désastreuses ? Faut-il en déduire que leurs conditions de travail sont, selon toute vraisemblance, (re)devenues supportables et que les manquements de l'employeur ne sont pas d'une gravité suffisante pour justifier la prise d'acte ? Ou ne faut-il pas plutôt y voir le silence de la peur, que ce soit des représailles de l'employeur ou tout simplement du chômage (qui plus est, sans indemnité si la prise d'acte est requalifiée en démission) ? Ou encore l'ampleur du traumatisme subi par le salarié qui n'a retrouvé la force d'agir en justice qu'après s'être reconstruit ? Il est alors regrettable que ce silence du salarié nourrisse ainsi la suspicion des juges, qui disposent désormais d'un pouvoir d'appréciation pour déjouer une éventuelle stratégie de rares salariés qui saisissent l'occasion de la rupture du contrat pour obtenir des dommages et intérêts en se plaignant d'anciens faits de harcèlement. En tout état de cause, la gravité du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ne devrait pas être atténuée, ni même discutée, à la lumière du comportement de la victime. Elle devrait découler du caractère fondamental du droit à la santé du salarié.

Affaiblissement de l'obligation de sécurité de l'employeur et recul du droit à la protection de la santé du salarié

La vigueur de l'obligation de sécurité qui pèse sur l'employeur répondait à un impératif de protection de la sécurité du salarié dans l'entreprise, devenu une « exigence constitutionnelle » (16) et inscrit au rang des droits fondamentaux (17). Le souci du juge était alors d'en assurer l'effectivité pour garantir une protection réelle de la santé du salarié (18). La Cour de cassation n'a alors eu de cesse de renforcer la portée de l'obligation de sécurité, devenue « de résultat »,

(13) F. Dumont, L'« inflexible » obligation de sécurité de résultat, JCP S 2013. 1163 ; Y. Pagnerre, Harcèlement entre salariés et responsabilité sans faute de l'employeur, JCP S 2011. 1565 ; lire également : P.-Y. Verkindt et S. Fantoni, Obligation de sécurité de résultat : à l'impossible, l'employeur est-il tenu ?, Dr. Soc. 2013. 229.

(14) Cass. Soc. 9 juillet 2014, n° 13-15832.

(15) Cass. Soc. 19 novembre 2014, n° 13-17729 ; D. 2014. 2415.

(16) Cass. Soc. 29 juin 2011, n° 09-71107 : Bull. civ. V, n° 181, Dr. Ouv. 2011, p. 728, n. E. Richard.

(17) Par ex. en ce sens, l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne : « tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ».

(18) Cass. Soc. 21 juin 2006, précité ; P. Sargos, L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit, JCP S 2006, n° 14.

donc « inflexible » (19) voire « absolue » (20), en sanctionnant lourdement l'employeur qui manquait à cette obligation. Ce qui a incité l'employeur à renforcer sa démarche préventive pour éviter toute situation dangereuse et, *in fine*, une condamnation financière importante. Dès lors, « que cette obligation de sécurité de résultat ait permis de réelles avancées en matière de prévention ne semble plus faire de doute » (21). Prévention et sanction étaient donc les deux piliers de l'effectivité de la protection de la santé du salarié. À cet égard, l'application de la jurisprudence sur la prise d'acte en cas de manquement à l'obligation de sécurité s'accorde mal avec l'exigence d'effectivité du droit à la santé du salarié. En effet, le non-respect de l'obligation de prévention pourra rester « impuni » si l'atteinte à l'intégrité physique ou morale du salarié n'empêche pas la poursuite du contrat de travail ; ce qui pourrait être le cas en l'espèce, dès lors que l'employeur a rapidement mis fin aux agissements de harcèlement. Ou, *a fortiori*, si l'atteinte ne s'est pas encore réalisée. La Cour de cassation a d'ailleurs jugé que la prise d'acte n'était pas justifiée alors même que l'employeur n'avait pas pris soin d'organiser la surveillance médicale du salarié, prenant ainsi le risque de le placer à un poste potentiellement incompatible avec son état de santé (22). L'absence de sanction de l'employeur serait contrebalancée par l'indemnisation automatique du salarié. Ainsi en cas de harcè-

lement, l'employeur défaillant est tenu d'indemniser doublement le salarié au titre du préjudice résultant, d'une part, de l'absence de prévention par l'employeur et, d'autre part, des conséquences du harcèlement effectivement subi (23). Mais, outre le fait que ces dommages et intérêts ont seulement une finalité réparatrice, et non de sanction, il est évident que le salarié hésitera, encore plus longtemps, à prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Et s'il attend trop, son action est vouée à l'échec... Ainsi, à défaut d'avoir agi avant que le harcèlement soit terminé, le salarié pourrait ne pas avoir d'autre choix que de rester dans l'entreprise, avec le risque de s'exposer à une nouvelle atteinte. Et, dans ce cas, il éprouvera de grandes difficultés à agir en responsabilité tout en restant dans les liens de la subordination. L'employeur ne sera alors pas sanctionné, et le salarié pas indemnisé...

En bref, l'impératif de protection de la santé du salarié n'aurait pas dû plier devant des considérations financières, tenant essentiellement à la lourdeur de la sanction du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Car réduire l'intensité de l'obligation de sécurité de l'employeur, c'est affaiblir le droit à la sécurité du salarié.

Sandrine Maillard-Pinon,

Maître de conférences à l'Université de Paris-Sud

(19) F. Dumont, préc.

(20) J. Mouly, Obligation de sécurité de l'employeur et harcèlement « horizontal » : vers une obligation de résultat absolue ?, JCP 2010. 321.

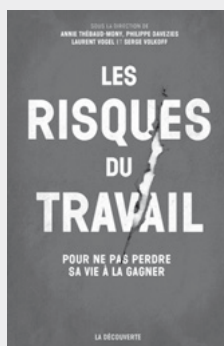
(21) S. Fantoni et P.-Y. Verkindt, préc.

(22) Cass. Soc. 26 mars 2014, préc.

(23) Cass. Soc. 19 novembre 2014, préc.

LES RISQUES DU TRAVAIL - Pour ne pas perdre sa vie à la gagner

par Annie Thébaud-Mony, Philippe Davezies, Laurent Vogel, Serge Volkoff



608 pages – avril 2015
ISBN : 9782707178404
28 euros

Depuis les années 1990, les conditions de travail se sont peu à peu imposées dans le débat social. Néanmoins, la situation reste critique. Les risques traditionnels n'ont pas disparu : les manutentions lourdes, l'exposition professionnelle aux cancérigènes, au bruit ou aux vibrations demeurent répandues... De plus, certaines « améliorations » n'ont fait que déplacer et dissimuler les problèmes, telle l'externalisation des risques grâce à la sous-traitance. Dans le même temps, les transformations du travail et des modalités de gestion de la main-d'œuvre ont fragilisé les collectifs et accru l'isolement des salariés, conduisant à une montée visible de la souffrance psychique.

Face à ces évolutions, il est plus que jamais nécessaire que tous les acteurs concernés, en particulier les salariés eux-mêmes et leurs représentants, s'approprient les connaissances indispensables pour améliorer la protection de la santé sur les lieux du travail. Tel est le but de ce livre, qui renouvelle intégralement sa première édition de 1985, laquelle avait fait date. Trente ans après, cette refonte s'imposait : cet ouvrage présente de manière accessible à un large public les connaissances les plus récentes sur les risques du travail, dans tous les secteurs. Mobilisant une équipe internationale de spécialistes et prenant en compte des expériences conduites dans de nombreux pays, il constitue à la fois une référence incontournable pour réfléchir à l'avenir de la prévention et un outil pratique proposant des pistes d'action. Reprendre la main sur son propre travail, c'est aussi commencer à reprendre la main sur le monde.

La Découverte Hors collection Sciences Humaines <http://www.editionsdecouverte.fr>