

Employeurs: il vaut mieux prévenir que guérir (ou payer !)

Ce dicton s'applique avec force aux employeurs. Ils ont une obligation de préserver la santé et la sécurité de leurs salariés.

Cette santé et cette sécurité est très souvent « menacée » par des comportements d'autres salariés qui sont des comportements qui doivent être qualifiés parfois de harcèlement moral.

Aussi, la Cour de cassation rappelle dans un arrêt du 19 novembre 2014 que non seulement l'employeur doit réparer le préjudice subi par le salarié harcelé mais en plus il doit également réparer le préjudice consécutif à son absence de prévention.

Dans l'espèce qui lui était soumise, un salarié, aide conducteur de travaux démissionne après avoir subi des faits de harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique.

Le harcèlement a été important et s'est terminé par une altercation pendant une réunion de chantier. Le salarié a été arrêté pour maladie pendant deux mois.

Son employeur a pris des mesures pour calmer la situation mais certainement trop tard. Il avait organisé une réunion dite « d'apaisement » au cours de laquelle le manager avait même présenté ses excuses au salarié.

De même, l'employeur avait mis en place après coup une cellule visant à prévenir les risques psycho-sociaux.

Cela n'a pas suffi, le salarié a tout de même démissionné et demandé la requalification de cette démission en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Il n'a pas obtenu cette

requalification devant la Cour d'appel ni devant la Cour de cassation. Cependant, il a obtenu des dommages et intérêts pour harcèlement moral devant la Cour d'appel et des dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de préserver la santé et la sécurité du salarié.

L'employeur a déposé un pourvoi en cassation estimant notamment qu'il y a une seule et même faute, les faits de harcèlement induisant un manquement à l'obligation de sécurité.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la Cour d'appel et sa jurisprudence constante: **l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement et la réparation des conséquences du harcèlement doivent tous deux être indemnisés.**

En conclusion, il est vivement conseillé aux employeurs de prévenir les risques psycho- sociaux, de ne pas attendre pour réagir qu'un salarié démissionne car il est harcelé au risque d'être condamné doublement par le Conseil de Prud'hommes: pour harcèlement et pour non-respect de l'obligation de respecter la santé et la sécurité des salariés.

Pour les salariés, si votre employeur ou un de vos supérieurs hiérarchique a eu le comportement d'un « harceleur », vous pouvez demander des dommages et intérêts au titre de ce harcèlement et des dommages et intérêts au titre du non-respect de l'obligation de préserver votre santé et sécurité.

Arrêt du 19 novembre 2014, Cass.soc, n° 13.17.729

Jurisprudence précédente arrêt du 6 juin 2012, Cass.soc., n° 10-27.694