

Harcèlement moral et faute inexcusable de l'employeur

(Cass. soc., n° 13-17.729 du 19 nov. 2014)

La Cour de Cassation consacre la faute inexcusable d'un employeur pour ne pas avoir préservé des faits de harcèlement moral l'un de ses salariés.

En l'espèce, un salarié de la société C., employé en qualité d'aide conducteur, a été placé en arrêt de travail pour cause de maladie, dans les suites immédiates d'un incident avec son supérieur hiérarchique.

Quelques temps après, ce salarié démissionne. Il saisit ensuite la juridiction prud'homale compétente pour obtenir la requalification de cette rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que l'allocation de dommages et intérêts.

Dans les suites de cette contestation par le salarié, si les juges n'ont pas procédé à cette requalification, ils ont, en revanche, condamné l'employeur à verser des dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité de résultat, mais également à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Ainsi doublement condamné, l'employeur saisit alors jusqu'à la Cour de

Cassation, en arguant d'abord avoir remédié à la situation de harcèlement, dès qu'il en a été informé et qu'un préjudice, unique selon lui et inhérent au harcèlement, ne peut en tout état de cause pas être réparé deux fois par une indemnisation redondante.

C'est dans ce contexte que la Haute Juridiction retient cependant ici :

"Mais attendu 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 en vue de faire cesser ces agissements ;

Et attendu que la Cour d'appel a alloué des sommes distinctes correspondant au préjudice résultant de l'absence de prévention par l'employeur des faits de harcèlement et d'autre part des conséquences du harcèlement subi ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé (...)".

En résumé, cet arrêt publié rappelle la portée de l'obligation de sécurité de résultat de tout employeur en ce qui concerne la santé de ses travailleurs, en la déclinant en l'espèce à une situation de harcèlement moral.

On rappellera à ce titre utilement que, dès lors que le résultat n'est pas atteint, la responsabilité de celui à qui incombe cette obligation peut être engagée.

Partant, la prise de mesures de prévention peut ne pas suffire à l'en exonérer si elles s'avèrent imparfaites.

En dernier lieu, on observera qu'aux termes de cette décision, la Cour consacre un droit à des réparations distinctes. Le salarié est, en effet, confirmé dans l'obtention d'un dédommagement au titre du manquement par l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, mais également, par ailleurs, au titre des dommages résultant du harcèlement.

Cette approche distingue donc les conséquences du harcèlement des autres dommages pouvant résulter de la faute inexcusable de l'employeur et indemnisés en conséquence, ce qui confère à cette situation un régime autonome, questionnant et inédit. ■

Accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public situés dans un cadre bâti existant et des installations existantes ouvertes au public

L'arrêté du 8 décembre 2014 fixant les dispositions prises pour l'application des articles R. 111-19-7 à R. 111-19-11 du Code de la construction et de l'habitation et de l'article 14 du décret n° 2006-555 relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public, situés dans un cadre bâti existant et des installations existantes ouvertes au public, fixe, dans le détail, les règles techniques régissant :

- les cheminements extérieurs (dimensions, signalisations obligatoires, revêtements utilisés, éclairage) ;
- le stationnement automobile ;
- l'accès aux locaux (mise en place d'une rampe, système d'ouverture des portes), ainsi que les sorties ;
- l'accueil du public (accessibilité, signalisation adéquate) ;

- la circulation intérieure "horizontale" (allées, tapis roulants) et "verticale" (ascenseurs, escaliers ou équipements mobiles de type élévateur) ;
- les revêtements des sols, murs et plafonds ;
- les portes, portiques et sas ;
- les équipements mobiliers ;
- les sanitaires ;
- l'éclairage.

Suivent les réglementations spécifiques à certains établissements, notamment :

- les établissements recevant du public assis ;
- les établissements comportant des locaux d'hébergement ;
- les cabines ou espaces à usage individuel, tels que cabines d'habillage ou de déshabillage, de soins ou de douche.

Enfin, des annexes concernent certains points particuliers, comme par exemple, les dimensions requises pour les espaces permettant de manœuvrer un fauteuil roulant.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015. Elles s'appliquent aux demandes de permis de construire et aux demandes d'autorisations de construire, aménager ou modifier un établissement recevant du public, déposées à compter de cette date.

Ce nouvel arrêté abroge l'arrêté du 21 mars 2007 fixant les dispositions prises pour l'application des articles R. 111-19-8 et R. 111-19-11 du Code de la construction et de l'habitation, relatives à l'accessibilité pour les personnes handicapées des établissements existants recevant du public et des installations existantes ouvertes au public. ■