



Obligation de prévention primaire des RPS par l'employeur

Les juges de la Cour de cassation ont considéré en 2016 que l'obligation de sécurité faite à l'employeur pour prévenir tout harcèlement dans son entreprise doit comporter des actions de formation et d'information et pas seulement des actions de réparation lorsque survient un cas de harcèlement... L'employeur ne peut plus se contenter de prévention tertiaire pour le harcèlement...

Arrêt de la Cour de cassation de juin 2016 :

Un [arrêt du 1er juin 2016](#) de la Cour de Cassation, présente le cas d'un employeur poursuivi pour un cas de harcèlement moral survenu au sein de son entreprise.

Un salarié a finalement été déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail en raison du harcèlement subi de la part de son supérieur. Il a alors réclamé une indemnité pour manquement à son obligation de sécurité.

L'employeur estimait ne pas avoir manqué à ses obligations de sécurité car il démontrait avoir pris plusieurs mesures pour lutter contre ce harcèlement :

- mise en œuvre d'une enquête pour connaître la réalité des faits,
- suivie d'une médiation entre les 2 employés en conflit, afin de tenter de mettre un terme à cette situation avec le médecin du travail, le directeur des ressources humaines et trois membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en prenant la décision au cours de cette réunion d'organiser une mission de médiation pendant trois mois entre les deux salariés en cause confiée au directeur des ressources humaines
- modification du règlement intérieur pour y insérer une procédure d'alerte en matière de harcèlement moral,

Néanmoins les juges ont considéré que la demande d'indemnité de la part de la victime était légitime car l'employeur n'avait pas pris toutes les mesures nécessaires pour éviter le harcèlement dans l'entreprise : Toutes les mesures de prévention visées aux articles [L. 4121-1](#) et [L. 4121-2](#) du code du travail et, notamment, avait mis en œuvre des **actions d'information** et **de formation** propres à **prévenir la survenance de faits de harcèlement moral**.

En effet les dispositions de l'article [L. 1152-4](#) du même code font obligation à l'employeur de prendre « toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral » 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 dans l'exécution de son contrat de travail d'atteintes à sa santé**, quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces atteintes.



Par conséquent l'employeur ne doit pas se contenter de faire cesser les atteintes à la personne il doit également les prévenir, avec des actions de formation et d'information. Comme dans de nombreux autres domaines, il faut instaurer une prévention primaire du harcèlement et non pas seulement des actions de réparations qui relèvent de la prévention tertiaire...

Prévention primaire du harcèlement en entreprise

Certains juges ont exigé la preuve de cette action de prévention de la part de l'employeur **L'entreprise doit:**

- veiller à ce que l'encadrement soit capable de **gérer les conflits** pouvant survenir dans les équipes,
- déceler très tôt les **prémices de harcèlement**,
- définir les actes **acceptables** et **inacceptables**,
- faire connaître les **conséquences du non respect des normes** et des valeurs organisationnelles,
- veiller à ce que les **plaintes** ne fassent pas l'objet de **représailles**.

L'obligation de prévention des agissements de harcèlement est à la charge de l'employeur. La prévention de tout acte de violence au travail doit impliquer des salariés, et doit comporter une réflexion sur le travail afin de trouver de réelles solutions. L'analyse du travail et des conditions de travail est un élément déterminant pour prévenir les actes de violence dans une entreprise, trouver des solutions réelles et durables.

L'employeur ne doit pas se contenter de faire cesser les atteintes à la personne il doit également les prévenir, avec des actions de formation et d'information.

Comme dans de nombreux autres domaines, il faut instaurer une prévention primaire du harcèlement et non pas seulement des actions de réparations qui relèvent de la prévention tertiaire... Seule la prévention primaire porte ses fruits à long terme.