

Comment réagir à une agression entre salariés ?

Dans cette petite société d'expertise-comptable, l'animosité entre M.X et M.Z est connue de tous : ces deux collègues ne s'adressent plus la parole depuis des années. Mais, le 29 juillet 2013, M.Z est agressé verbalement par M.X, puis le 11 décembre verbalement et physiquement, selon ses dires.

À la suite de son licenciement pour inaptitude en 2015, M.Z assigne son employeur pour « manquement à 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 ». À ce titre, la cour d'appel de Nîmes lui octroie 3 000 euros de dommages et intérêts.

S'ensuit un pourvoi de l'employeur, qui rappelle que, huit jours après le premier incident, il avait organisé une réunion avec les deux protagonistes, où M.X avait présenté ses excuses. Et après la seconde altercation, il avait adressé un sévère courrier à M.X, lui ordonnant de cesser tout comportement agressif.

Mais, le 17 octobre 2018, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi : « Bien qu'ayant eu connaissance des répercussions immédiates causées sur la santé de M.Z par une première altercation avec l'un de ses collègues, des divergences de vues et des caractères très différents voire incompatibles des protagonistes et donc du risque d'un nouvel incident, la société n'avait pris aucune mesure concrète hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés ; elle n'avait ainsi pas mis en place les mesures nécessaires permettant de prévenir ce risque, assurer la sécurité du salarié et protéger sa santé physique et mentale. »

Même en l'absence de harcèlement au sens technique, l'employeur est tenu de protéger la santé physique et mentale de chacun de ses collaborateurs, « l'obli-

gation de prévention des risques professionnels étant distincte de la prohibition des agissements de harcèlement » (Cass. Soc. 7 décembre 2017). Qu'aurait dû faire l'employeur ? Deux exigences se cumulent.

En amont, l'employeur est tenu d'« avoir pris les mesures de prévention légalement prévues » : actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (L. 4121-1 du code du travail). Puis en aval, dès qu'il a été informé des faits fautifs, il doit « prendre les mesures immédiates propres à les faire cesser ». Mais quelles sont ces « mesures immédiates » ?

Mutation ou licenciement

Une mutation sur un autre poste ? Possible dans une grande entreprise mais pratiquement et juridiquement délicat dans une petite : les postes sont en nombre limité, et il peut alors s'agir d'une modification du contrat de travail pouvant être refusée. Une simple sanction disciplinaire ? Vu l'état de leurs relations, on peut craindre qu'elle ne suffise pas.

Solution radicale enfin, écartant toute récidive : le licenciement pour faute de M.X, avec mise à pied conservatoire (surtout pas disciplinaire !) immédiate lui interdisant de revenir dans l'entreprise pendant la durée de la procédure, afin d'écartier un ultime règlement de comptes.

Quand il ne s'agit plus seulement d'obéir à un « supérieur », mais de collaborer avec des collègues, les compétences comportementales (« soft skills ») deviennent plus importantes que les compétences techniques, surtout assistées par ordinateur. Mais où s'apprennent-elles ? ■

JEAN-EMMANUEL RAY



Jean-Emmanuel Ray
est professeur à l'École de droit
de Paris-I-Panthéon-Sorbonne