



#81

Quelle responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement moral par un tiers ?

La responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas d'agissements de harcèlement moral dont est victime le salarié au titre de son obligation de sécurité.

Pour autant, l'engagement de la responsabilité de l'employeur suppose que les agissements dont a été victime le salarié ait été commis par un de ses préposés soit qu'il s'agisse d'un des salariés de l'entreprise, soit qu'il s'agisse d'un tiers à l'entreprise exerçant une certaine autorité sur la victime pour le compte de l'employeur.

Ainsi, la Cour de cassation au fil des arrêts qu'elle a pu rendre, a posé le principe de responsabilité de l'employeur résultant des agissements de toute personne qui exerce « de fait ou de droit » une quelconque autorité sur le salarié.

C'est ainsi que la responsabilité de l'employeur a pu être engagée en cas de harcèlement moral commis :

- par un membre de la famille du chef d'entreprise (Cass.soc, 3 novembre 2011, n°10-15.124) ;
- par un représentant d'un partenaire commercial chargé d'installer un nouvel outil de gestion dans l'entreprise (Cass. Soc, 1^{er} mars 2011 n°09-69.616)
- par le Président du conseil syndical à l'encontre d'un salarié du syndic de copropriété (Cass. Soc, 19 octobre 2011 n°09-68.272).

Cour de cassation vient encadrer plus strictement cette notion de tiers exerçant une autorité de droit ou de fait sur le salarié.

La Cour de cassation a suivi la position de la Cour d'appel de Versailles qui avait constaté que les faits établis par les salariés(en l'occurrence un couple de gardiens d'immeuble) avaient été commis par des tiers (des résidents de l'immeuble) qui n'exerçaient pas une autorité sur les intéressés, pour le compte de l'employeur.

L'élargissement de la responsabilité de l'employeur des actes de harcèlement moral commis par un tiers suppose donc que ce tiers exerce une autorité de droit ou de fait sur le salarié, et cela pour le compte de l'employeur.

Si l'on peut saluer cet encadrement plus strict de la responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement moral, il convient de rester particulièrement vigilant et réactif en cas de risques identifiés pour les salariés, y compris ceux pouvant émaner de tiers (menaces, altercations, ...).