



Le harcèlement moral au travail d'un salarié par des tiers à l'entreprise

publié le 13/08/2015, vu 11494 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Un salarié peut-il être victime de harcèlement moral au travail de la part de tiers à l'entreprise ?

Il est légitime de penser que le harcèlement moral au travail d'un salarié provienne de personnes qui, en principe, font partie des effectifs de la société : supérieur hiérarchique ou collègue de travail.

Néanmoins, en matière de harcèlement moral au travail, la règle est que l'absence de faute de l'employeur ne l'exonère pas de sa responsabilité.

Il en découle que les auteurs d'un harcèlement moral au travail peuvent donc aussi être des personnes extérieures à l'entreprise, à condition qu'elles exercent une autorité de fait ou de droit, sur les employés, tels que des prestataires, des fournisseurs ou des proches de la direction.

Ainsi, la Cour de cassation a condamné une société à payer des dommages et intérêts à une de ses employés qui avait été licenciée alors qu'elle était victime d'harcèlement moral de la part d'un tiers qui avait « une autorité de fait sur les employés » puisque « chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion » et de former l'ensemble du personnel dans le but de donner un second souffle à l'entreprise. (Cour de cassation, chambre sociale, 1^{er} mars 2011, n° de pourvoi : 09-69616).

Il découle de cette décision que le comportement fautif d'une personne non-salariée de l'entreprise, mais à qui a été concédée une certaine autorité dont serait victime l'un des employés de cette entreprise, entraîne la mise en jeu de la responsabilité de l'employeur de celle-ci.

Pour mémoire, conformément à l'article L1152-1 du code du travail, pour être sanctionné, le harcèlement moral suppose :

- des agissements répétés ;
- des actes qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail ;
- susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

La responsabilité systématique de l'employeur, même de tiers à la société, s'explique par l'obligation de sécurité de résultat dont est tenu l'employeur envers ses salariés.

Le code du travail impose en effet toute une série de mesures qui doivent être mises en œuvre sur le fondement des "*principes généraux de prévention*", à savoir :

- Eviter les risques ;
- Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- Combattre les risques à la source ;
- Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral ;
- Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Concrètement, afin de respecter son obligation de sécurité, l'employeur doit assurer :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.

Aux termes des dernières règles législatives et jurisprudentielles, les employeurs engagent de plus en plus facilement leur responsabilité envers leurs salariés dès que ces derniers apportent un début de présomptions de souffrances au travail.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com