



L'employeur doit répondre du harcèlement commis par un tiers exerçant une autorité sur ses salariés

publié le 18/05/2011, vu 2723 fois, Auteur : [Maître Julie BELMA](#)

Un salarié peut reprocher à son employeur des faits de harcèlement moral commis par une personne extérieure à l'entreprise, si cette personne exerce une autorité de fait ou de droit sur les salariés. (Cass. soc. 1er mars 2011 n° 09-69.616 (n° 491 F-PB), Torres c/ Sté EPCC Pont du Gard)

La décision de la Cour de cassation retenant la responsabilité de l'employeur pour des faits de harcèlement commis par un tiers à l'entreprise ne surprend pas. Elle combine des solutions déjà admises.

Rappelant l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur en ce qui concerne la protection de la santé et de la sécurité, notamment en matière de harcèlement moral (Cass. soc. 21 juin 2006 n°05-43.914 ; 3 février 2010 n°08-44.019), la Haute Juridiction confirme que l'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur ses salariés (déjà admis par Cass. soc. 10 mai 2001 n° 99-40.059, à propos d'un salarié insulté par l'épouse de l'employeur), et que des méthodes de gestion peuvent être constitutives d'un harcèlement moral (voir notamment Cass. soc. 10 novembre 2009 n°07-45.321; 19 janvier 2011 n°09-67.463).

En l'espèce, l'employeur, exploitant un restaurant, a fait appel dans le cadre d'un contrat de licence, probablement de marque, à un prestataire extérieur notamment chargé de mettre en place de nouveaux outils de gestion et de former la responsable du restaurant et son équipe.

C'est ce prestataire extérieur qui se voit reprocher ses méthodes et son comportement à l'égard de la responsable du restaurant et qui a formulé une évaluation négative du travail de l'intéressée, ce qui a entraîné un arrêt de travail puis le licenciement de cette dernière pour inaptitude professionnelle.

La Cour de cassation estime que compte tenu de sa mission cette personne extérieure pouvait exercer une autorité de fait sur les salariés. Par conséquent, l'employeur est responsable des dérives constatées dans les méthodes de gestion mises en œuvre par cette tierce personne et des conséquences qu'elles ont eues pour l'intéressée.

Source : Editions Francis Lefebvre