

# Flash info

## Le Harcèlement : en entreprise l'affaire de tous ?!

En admettant la responsabilité de salariés n'ayant pas nécessairement été en contact avec les salariés victimes de harcèlement moral, la Cour de cassation retient une conception large de la notion d'auteur de celui-ci. Elle illustre la jurisprudence relative à la reconnaissance du harcèlement moral dit « managérial » lié aux méthodes de gestion utilisées par l'employeur. (Cass. Crim., 5 juin 2018 n°17-87.524).

Deux **directeurs de service** avaient été mis en examen pour complicité de harcèlement moral en raison « *de leur contribution active à l'efficacité, pour l'ensemble du groupe, du plan ACT, qui a créé un climat d'insécurité permanent pour tout le personnel* » facilitant de ce fait la préparation et la consommation des délits de harcèlement moral reprochés à la société et trois de ses dirigeants peu important que les salariés n'aient pas relevé de la direction dont ils avaient alors la charge ou, que le dommage invoqué se fût produit après qu'un des directeurs eut quitté ses fonctions (Cass. Crim., 5 juin 2018 n°17-87.524).

Cet arrêt est aussi l'occasion de rappeler que si le harcèlement moral est souvent lié à l'exercice abusif d'une autorité, l'existence d'un pouvoir hiérarchique n'est pas nécessaire à la caractérisation d'un tel harcèlement.

Ainsi, un **éducateur** a pu être condamné à la suite du suicide de son chef de service. Il avait pendant plusieurs années refusé de se soumettre aux instructions de son supérieur, critiquait celles-ci, lui avait adressé un courriel obscène et venait parfois travailler en short. Il lui était reproché d'avoir par ces agissements dévalorisé l'action de son supérieur hiérarchique, diffusé à son propos une image d'incompétence et adopté un comportement irrévérencieux et méprisant, ayant eu pour effet une dégradation de ses conditions de travail (Cass. crim. 6-12-2011 n° 10-82.266 (n° 6950 F-PB), Procureur général près la cour d'appel de Poitiers).

Les juges ont déjà reconnu l'existence du harcèlement « *horizontal* » entre salariés, sans lien de subordination (Cass. soc. 3 février 2010 n° 08-44.019).

Mais l'Employeur doit également répondre des agissements de tiers, des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés. Il en va ainsi d'un **prestataire de service** qui exerçait une autorité de fait sur les salariés du restaurant dans le sens où il était chargé par l'employeur de mettre en place de nouveaux outils de gestion et former la responsable du restaurant et son équipe. Cass. Soc. 1 mars 2011, 09-69.616.

Le **président du conseil syndical** exerce une autorité de fait sur concierge salarié d'un syndicat de copropriétaires (Cass. soc. 19-10-2011 n° 09-68.272 (n° 2129 FS-PB)).

Pourtant le syndic avait profité d'une assemblée des copropriétaires pour rappeler solennellement que lui seul était habilité à contrôler et critiquer le travail des employés de la copropriété et avait rappelé ensuite cette règle au président du conseil syndical en lui signifiant que de nouveaux écarts de langage ne seraient pas tolérés, par la suite une assemblée générale spécialement réunie avait modifié la composition du conseil syndical en rejetant la candidature du président sortant. Mais cela n'a pas été jugé suffisant pour exonérer l'employeur des conséquences des faits de harcèlement antérieurement commis. Il en ira de même de **la mère de l'employeur** qui n'avait aucune fonction dans l'entreprise (Cass. soc. 3 novembre 2011, 10-15.124) ou encore **de son épouse**, qui insulte et inflige des mauvais traitements à une salariée. Il appartient à l'employeur informé de ces difficultés de prendre toutes les mesures nécessaires pour les prévenir (Cass. soc. 10 mai 2001, 99-40.059).

**P.D.G.B Société d'Avocats**  
174, avenue Victor Hugo  
75116 Paris  
Tél. : 00 (33) 01.44.05.21.21  
[www.pdgb.com](http://www.pdgb.com)  
Patricia GOMEZ-TALIMI